

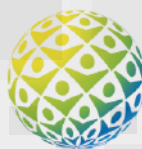


**FORMAÇÃO INICIAL E CONTINUADA NA
EDUCAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS**

**HABILIDADES BÁSICAS PARA O
MUNDO DO TRABALHO**



INSTITUTO FEDERAL
Sul de Minas Gerais



EJA INTEGRADA - EPT
EDUCAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS

República Federativa do Brasil
Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal do Sul de Minas Gerais

Equipe Técnica

Edson Martins
Professor-autor

Clayton Silva Mendes
Fabrício dos Santos Ritá
Gisele Fernandes Loures
Organizadores

Tatiana de Carvalho Duarte
Revisora

Natalia Bae
Diagramadora

Equipe IFSULDEMINAS

Clayton Silva Mendes
Coordenador-geral

Fabrício dos Santos Ritá
Gisele Fernandes Loures
Coordenadores Pedagógicos

Alexandro Henrique da Silva
Débora Jucely de Carvalho
Marcos Roberto dos Santos
Coordenadores-adjuntos

Licença



Creative Commons - CC BY SA

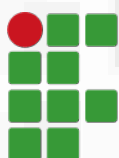
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/CCBYSA>

Informações e Contato:

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas Gerais - IFSULDEMINAS.
Pró-Reitoria de Extensão. Coordenação-Geral do Pronatec/Novos Caminhos.
Avenida Vicente Simões, nº 1.111 - Bairro Nova Pousa Alegre - Pousa Alegre/MG.
CEP: 37553-465
E-mail: proex@ifsuldeminas.edu.br
portal.ifsuldeminas.edu.br

FORMAÇÃO INICIAL E CONTINUADA NA EDUCAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS

HABILIDADES BÁSICAS PARA O MUNDO DO TRABALHO



INSTITUTO FEDERAL
Sul de Minas Gerais



EJA INTEGRADA - EPT
EDUCAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
IFSULDEMINAS – Campus Passos
Biblioteca Clarice Lispector

M341h Martins, Edson.

Habilidades básicas para o mundo do trabalho: formação inicial e continuada na educação de jovens e adultos. / Edson Martins ; coordenador Clayton Silva Mendes. -- Passos : IFSULDEMINAS, 2021.

61 p. : il.

Série: Cadernos IFSULDEMINAS FIC/EJA. n. 1

ISBN: 978-65-89334-06-4 (Físico)

ISBN: 978-65-89334-05-7 (Digital)

1. Educação de jovens e adultos. 2. Mercado de trabalho. 3. Habilidades.
4. Ensino profissional. 5. Ética. 6. Segurança do trabalho. 7. Trabalho – Saúde. I.
Mendes, Clayton Silva., *coord.* II. Instituto Federal do Sul de Minas Gerais. III.
Título.

CDD 374

Elaborada por Jussara Oliveira da Costa – CRB 6/2801
Bibliotecária IFSULDEMINAS – Campus Passos

Apresentação

FIC/EJA

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas Gerais (IFSULDEMINAS) tem como objetivo ofertar educação profissional e tecnológica nas diferentes modalidades de ensino, com base na conjugação de conhecimentos técnicos e tecnológicos com a prática pedagógica, visando promover o desenvolvimento social, tecnológico e econômico. Busca-se implementar os objetivos institucionais por meio de diversas ações educativas, que promovam a oferta de cursos de Formação Inicial e Continuada (FIC) à comunidade. Dessa forma, com o propósito de cumprir sua diretriz de atendimento às demandas da comunidade, o IFSULDEMINAS, em parceria com a Secretaria de Educação Básica do Ministério da Educação (COEJA/SEB/MEC), desenvolve o projeto de Formação Inicial e Continuada na Educação de Jovens e Adultos (FIC EJA). O objetivo da Educação de Jovens e Adultos (EJA) é proporcionar o acesso à educação e à capacitação às pessoas que, por diversos motivos, não concluíram a Educação Básica na idade certa. A EJA surge para que essas pessoas possam desenvolver o seu potencial, independentemente da idade, e conquistar valores como liberdade e igualdade. Em consonância com a experiência de qualificação profissional que o IFSULDEMINAS possui no sistema prisional, este projeto foi destinado a contemplar o público privado de liberdade. É sabido que a ressocialização do apenado por meio da educação contribui para oferecer dignidade, tratamento humanizado, autoestima, além de colaborar para que os direitos básicos do condenado sejam efetivados e priorizados, com o propósito de que se tornem cidadãos aptos a ingressarem no mercado de trabalho e possam prosseguir com suas vidas após o cumprimento da pena. Este curso foi estruturado numa construção de conhecimento que articula teoria e prática, com o objetivo de capacitar e mobilizar saberes empíricos (desenvolvidos ao longo da vida social, escolar e laboral), expandindo-os para que, assim, o futuro profissional possa atuar de maneira eficaz em situações concretas, tendo uma compreensão mais real e global do mundo do trabalho. Os métodos pedagógicos e as práticas de ensino terão o aluno como centro do processo educacional e sujeito ativo de sua própria aprendizagem. São propostas situações de ensino e de aprendizagem norteadas por objetivos específicos, os quais definem as práticas que o estudante precisa realizar para aprender e imprimir sentido à sua formação, fazendo com que ele exercite habilidades técnicas e obtenha capacidade de pensar criticamente. Nesse sentido, o IFSULDEMINAS reafirma seu compromisso de promover uma educação transformadora das realidades cultural, social, laboral, política e ética.

Equipe do Projeto FIC EJA



Sumário

Palavra do professor-autor	09
----------------------------------	----

Unidade 1. Ética, cidadania, relações interpessoais no trabalho..... 11

1.1. Introdução a Ética e Moral	11
1.2. Cidadania	14
1.3. Relações Interpessoais no Trabalho	16
1.3.1 Comunicação verbal e não verbal	17
1.4. Apresentação pessoal.....	18
Resumo	21
Atividades de Aprendizagem.....	22

Unidade 2. Saúde e segurança no trabalho e meio ambiente 23

2.1. O homem e o ambiente de trabalho	23
2.2. Evolução da legislação brasileira sobre acidentes do trabalho	24
2.3. Conceito de acidente e doenças do trabalho	25
2.4. Prevenção de acidentes	28
2.4.1. Efeito dominó dos acidentes	28
2.4.2. Normas Regulamentadoras – NR's	31
2.4.3. Atividades preventivas na empresa	36
2.4.4. Ações mitigadoras – Proteção coletiva x Proteção individual.....	37
Resumo	40
Atividades de Aprendizagem.....	41

Unidade 3. Noções de direitos trabalhistas e do consumidor 43

3.1. Direito do trabalho, conceitos e princípios	43
3.1.1. Os princípios do direito do trabalho	44
3.1.2. Principais normas do direito do trabalho.....	44
3.1.3. Contrato de trabalho	45
3.1.4. Reforma trabalhista – principais alterações	45
3.1.5. Justiça do trabalho	46
3.2. Direito do consumidor.....	47
3.2.1. Direitos básicos do consumidor.....	47
Resumo	48
Atividades de Aprendizagem.....	49

Unidade 4. Administração do tempo e produtividade	51
4.1. O que é administração do tempo e produtividade.....	51
4.2. Importância da gestão do tempo	52
4.3. Técnicas de gestão do tempo e produtividade.....	55
Resumo	56
Atividades de Aprendizagem.....	57
Referências	58
Currículo do professor-autor	60

Palavra do professor-autor

Querido aluno,

*“A mente que se abre a uma nova ideia
jamais voltará ao seu tamanho original”.*

Albert Einstein

Muito bem-vindo a essa jornada de aprendizagem. Este livro foi concebido para oferecer a você dados e informações para a construção do conhecimento sobre as “habilidades básicas para o mundo do trabalho”.

No capítulo inicial abordaremos os conceitos básicos da ética e cidadania pois, diariamente, tomamos decisões difíceis a todo momento. Entretanto, para saber qual a opção certa a ser escolhida, precisamos destes princípios norteadores que nos ajudam a tomar o rumo certo. Em seguida discutiremos o tema cidadania, que é o conjunto dos direitos e deveres civis e políticos de um indivíduo na sociedade. Já no tema relações interpessoais no trabalho, veremos que conviver com o outro no ambiente do trabalho, sem compreender o comportamento do colega, não é uma tarefa fácil.

Na sequência, analisaremos que no nosso dia a dia, a comunicação verbal e a não verbal estão intimamente ligadas e que contar exclusivamente com habilidades técnicas não será suficiente para o sucesso profissional. E, finalizando o capítulo, veremos que a apresentação pessoal no trabalho é importante tanto para empresa quanto para o profissional.

No capítulo de saúde, segurança no trabalho e meio ambiente abordaremos alguns aspectos de legislação referentes à segurança do trabalho, à conceituação de acidente de trabalho, às ações preventivas / mitigadoras e o meio ambiente.

Continuando a nossa jornada de aprendizagem, estudaremos as noções do direito trabalhista, bem como o conjunto de princípios, de regras e de instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e às situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas.

Encerrando o capítulo, teremos uma breve descrição do código de defesa do consumidor, que é uma lei abrangente que trata das relações de consumo em todas as esferas: civil, definindo as responsabilidades e os mecanismos para a reparação de danos causados; administrativa, definindo os mecanismos para o poder público atuar nas relações de consumo; e penal, estabelecendo novos tipos de crimes e as punições para os mesmos.

Para finalizar a jornada deste livro, apresentaremos os conceitos fundamentais da administração do tempo e da produtividade e sugeriremos um conjunto de técnicas usadas para aprimorar a realização de tarefas, de modo que a efetividade e a eficiência sejam mantidas.

Os conteúdos abordados permeiam os processos presentes nas organizações de um modo geral, proporcionando a você, querido aluno, subsídios para reflexões, leituras e materiais complementares para consulta.

Desejo a todos, bons estudos!

Prof. Edson Martins

Unidade 1

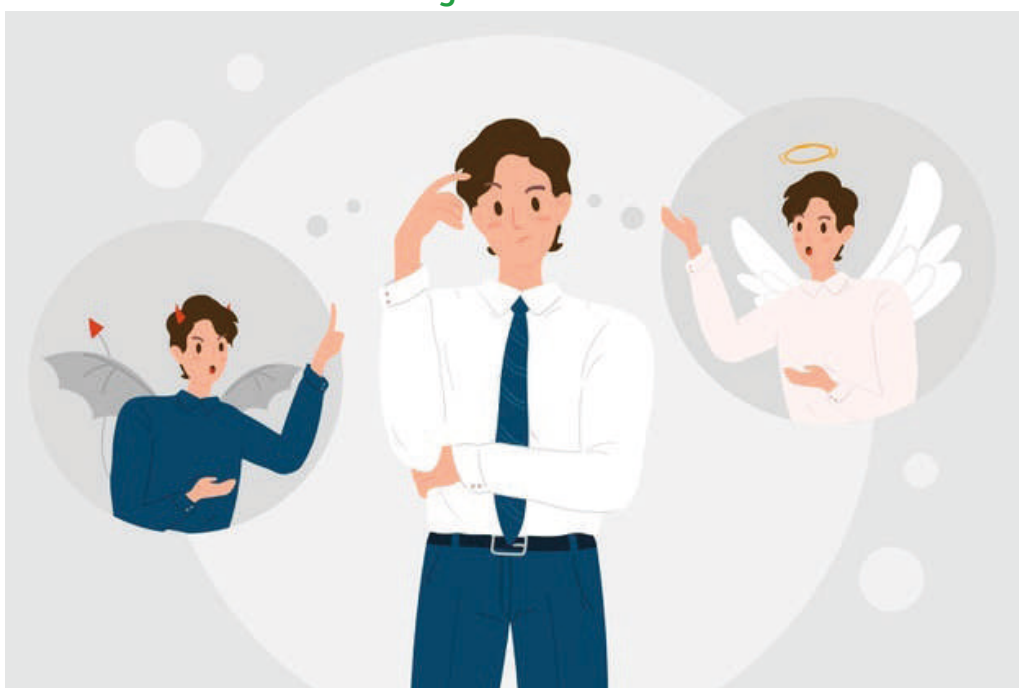
Ética, cidadania, relações interpessoais no trabalho

Neste capítulo, vamos trabalhar os conceitos básicos da ética, cidadania e as relações interpessoais no trabalho desde seus primórdios até os dias atuais. Refletiremos sobre os conceitos e a diferença entre ética e moral e, no quesito cidadania, abordaremos conteúdos sobre a conduta de cada indivíduo, em relação aos seus direitos e deveres para com a sociedade da qual faz parte.

A respeito das relações interpessoais neste contexto, dois grandes desafios se apresentam: conquistar um ambiente saudável de trabalho e, depois, mantê-lo. A convivência é um mistério que pode ser desvendado. E neste módulo vamos trabalhar sobre estes temas.

1.1. INTRODUÇÃO A ÉTICA E MORAL

Figura 1: Ética

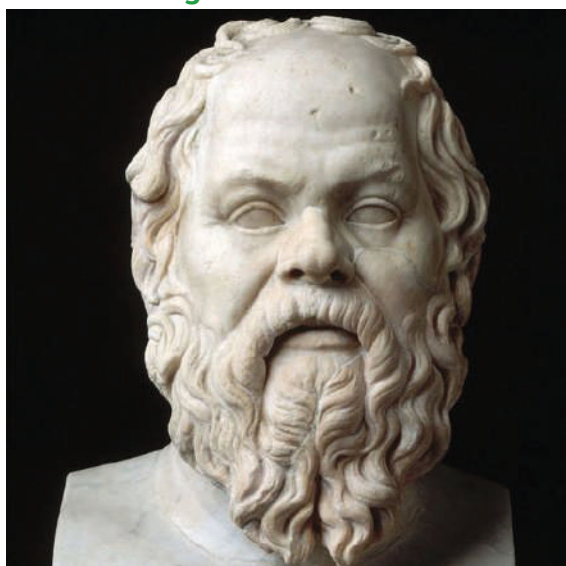


Fonte: Freepik (2021a)

Diariamente, tomamos decisões difíceis. Entretanto, para saber qual a opção certa a ser escolhida, precisamos de princípios norteadores que nos ajudem a tomar o rumo certo. Afinal, somos seres morais e refletimos eticamente sobre situações-problema que o dia a dia nos apresenta. A ética e a moral são os dois pilares do agir humano que nos orientam nessa encruzilhada (BARBOSA, 2011).

Segundo Matias (2014)¹, “Sócrates foi considerado o pai da ética, pois foi o primeiro a se aprofundar nesse assunto. Parte de sua filosofia era a construção do homem, tendo então como visão a constituição de virtudes fundamentais para que o homem atingisse a plena felicidade”.

Figura 2: Sócrates



Sócrates (470-399 a.C.) foi um filósofo da Grécia antiga. O primeiro pensador do trio de antigos filósofos gregos que incluía Platão e Aristóteles.

Fonte: ebiografia²

Para Braga Junior (2016, p.1), “ética não se constitui num conjunto de pequenas regras, mas em princípios que só podem ser compreendidos no seio de uma comunidade, na complexidade de suas relações, de suas aspirações e etc.”

Segundo Barbosa (2011, p.19), a palavra ética refere-se

[...] aos diferentes caracteres (plural de *caráter*) que existem em uma mesma sociedade, ou seja, às individualidades das pessoas e às possibilidades que elas têm de responder de forma diferenciada aos costumes e modos de se comportar tradicionalmente estabelecidos, não de forma passiva, mas

1. Disponível em: <https://ensaiosflutuantes.wordpress.com/2014/04/27/introducao-a-etica-de-socrates/>

2. Disponível em: <https://www.ebiografia.com/socrates/>

aceitando-os apenas se concordarem com eles, segundo seus valores referentes ao bem e ao mal.

O termo moral tem origem no latim *morales*, cujo significado é relativo aos costumes. Barbosa (2011, p.19), explica que a palavra moral “refere-se aos modos de se comportar já firmados em uma sociedade, aos quais todos os indivíduos devem se adequar e com os quais acabam se acostumando, ao passar a considerá-los como os mais corretos.”

Já para Santana (2020)³, a definição de moral está diretamente relacionada com o conceito de sociedade. A autora explica que a palavra Sociedade: “[...] deriva do termo em latim *societas*, refere-se à conexão que existe entre as pessoas ou o que chamamos de relações sociais ou associações entre as pessoas, esse conjunto pode ser definido como sociedade.”

Quando tratamos tanto à moral quanto à ética, mesmo que não signifiquem a mesma coisa, constantemente consideramos as ações humanas do ponto de vista do bem e do mal e, por conseguinte, as avaliamos como certas ou erradas. Por isso, moral e ética coincidem em muitos aspectos (BARBOSA, 2010). A autora cita por exemplo:

As duas só se referem a ações humanas. Os demais seres vivos não são morais, imorais, amorais, éticos ou antiéticos. Não são passíveis de julgamento, pois suas ações são produtos de condicionamento ou de determinismo biológico.

As duas só se referem a ações humanas que são livres, conscientes. Só podem ser consideradas ações morais ou éticas aquelas que resultarem da liberdade individual de definir o que é certo ou errado, de agir de uma ou outra maneira, de aceitar ou mudar as regras – porque o sujeito não as considera coerentes com seus valores – mesmo que, em algumas situações, tenha de enfrentar censuras, condenações e perseguições. (BARBOSA, 2010, p. 19)

Segundo Barbosa (2010, p.19), “algumas ações violentas, mesmo contrariando as normas de comportamento ético, não são nem mesmo consideradas criminosas ou são condenadas com penas leves”, porém a autora explica que, para que essas ações não sejam consideradas antiéticas e/ou criminosas, é preciso que seja reconhecido e provado que a força da pressão sofrida pela pessoa, em determinada situação-limite, foi maior do que a sua capacidade de resistência moral.

Para exemplificar, Barbosa (2010) cita situações movidas por instinto de sobrevivência:

No caso de ameaça à vida ou à integridade física ou moral – ou por forte pressão psicológica –, ou seja, ameaça por meio de chantagem, sequestro ou outras formas de violência muito drásticas a si mesmo, a alguém da família, ao seu grupo ou a toda uma comunidade. (BARBOSA, 2010, p. 19).

3. Disponível em: <https://www.educamaisbrasil.com.br/enem/filosofia/definicao-de-moral>

Apesar de apresentarem significados diferentes, moral e ética estão relacionadas. De acordo com Santana (2020)⁴, “a ética refere-se ao estudo dos valores morais que regem o comportamento humano em sociedade, já a moral está relacionada aos costumes, regras e convenções que cada grupo estabelece.”

Santana (2020)⁵ complementa que “de um modo geral, a moral e a ética fazem com que pessoas estranhas, que possuem diferentes credos, comportamentos, objetivos e motivações possam viver em harmonia”. Porém, essa rede de relacionamentos só funciona se cada indivíduo cumprir esse pacto, finaliza a autora.



SAIBA MAIS

Assista ao vídeo com a entrevista concedida pelo Professor e historiador Leandro Karnal a Revista do Tribunal Superior do Trabalho - TST, exibido pela TST Tube e disponível no link:

HYPERLINK: <https://www.youtube.com/watch?v=pEXhGE7Fd6s>

Nesta entrevista, Karnal fala sobre a herança deixada pela escravidão nas relações de trabalho no Brasil, sobre assédio moral e sexual e sobre hierarquia e respeito ao espaço do outro.

1.2. CIDADANIA

Figura 3: Cidadania.



Fonte: Freepik (2021b)

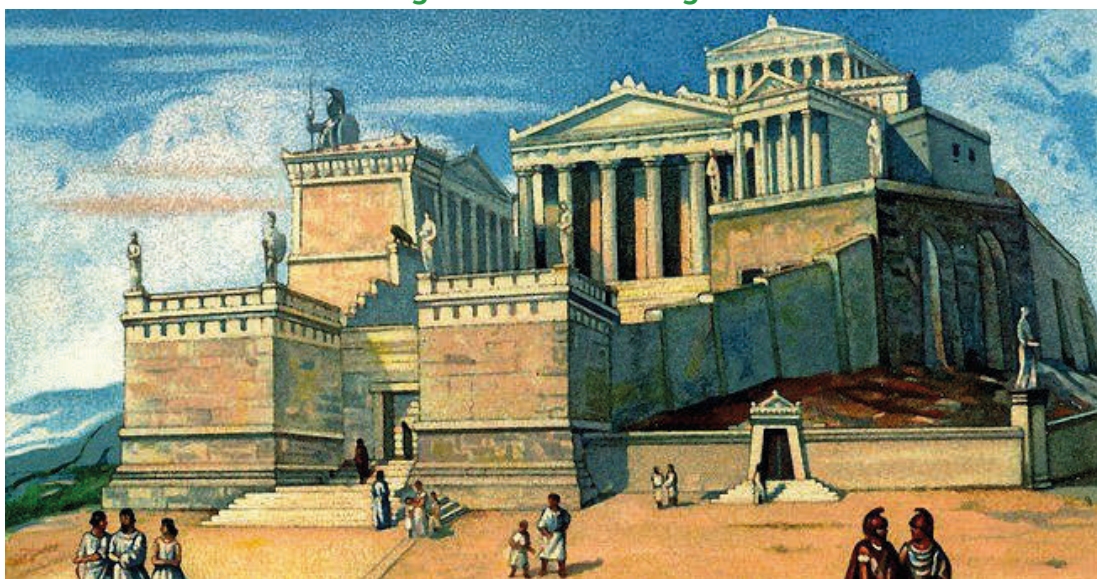
Cidadania é o conjunto dos direitos e deveres civis e políticos de um indivíduo na sociedade. São justamente esses direitos que permitem aos cidadãos intervir nas ações do Estado e poder usufruir dos serviços ofertados por órgãos estatais.

4. Disponível em: <https://www.educamaisbrasil.com.br/enem/filosofia/definicao-de-moral>

5. Disponível em: <https://www.educamaisbrasil.com.br/enem/filosofia/definicao-de-moral>

O termo cidadania também foi originado na Grécia antiga (1100 a.C. até 146 a.C.), indica aquele que habita uma cidade (*civitas*) e dizia respeito à sua atuação efetiva. O que significava dizer que nem todos eram cidadãos, mas somente aqueles que usufruíam de privilégios em determinadas classes sociais. Nesse período a cidadania esteve longe de ser universal, eram excluídos do conceito, mulheres, crianças e escravos. Apenas era considerado cidadão aquele que possuía riquezas materiais e propriedades de terra, ou seja, aqueles que não precisavam trabalhar para viver. (ARANTES, 2013)

Figura 4: Grécia antiga.



Fonte: Pixbay (2021a)

Na idade média, com o feudalismo, a cidadania encontrou obstáculos, havendo inúmeros aspectos que inviabilizavam sua existência. O poder do feudalismo era administrado pela igreja católica e o exercício desse poder era hierárquico e inquestionável.

Sob essa estrutura não poderia existir cidadania, pois entre os gregos a cidadania era a igualdade entre os homens e o direito de discussão e deliberação para resolver os conflitos, enquanto no feudalismo o poder era dividido de forma arbitrária e os ditos da igreja eram incontestáveis.

O período entre o século XIV e XVI, denominado Renascimento, foi a época de transição do feudalismo para o capitalismo e foi marcado pelo ressurgimento da cidadania. Era considerado cidadão aquele que possuía o direito sobre as questões de cidade-estado. Tal direito não abrangia a todos, a cidadania era privilégio da elite dominante.

Atualmente, existem diversos marcos legais e documentos que servem de instrumento para o exercício da cidadania. Um fato marcante que elevou a cidadania ao que conhecemos hoje é a Declaração Universal dos Direitos Humanos, instituída em 1948 pela Organização das Nações Unidas (ONU). Nela afirma-se que todos os homens são iguais perante a lei, independente de raça, credo e etnia. Confere-se o direito a um salário digno, à educação, à saúde, à habitação e ao lazer. Assegura-se o direito de livre expressão, de militar em partidos políticos, sindicatos, movimentos e organizações da sociedade civil.



SAIBA MAIS

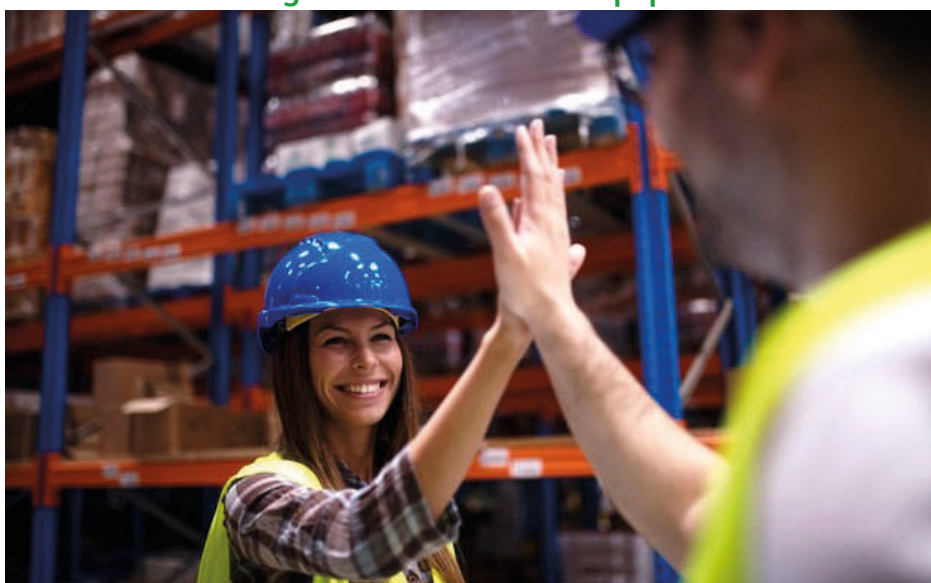
Assista ao vídeo “Unidos pelos Direitos Humanos”:

HYPERLINK: <https://www.unidospelosdireitoshumanos.org.br/what-are-human-rights/brief-history/the-united-nations.html>

Neste vídeo são abordados tópicos sobre a história da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948).

1.3. RELAÇÕES INTERPESSOAIS NO TRABALHO

Figura 5: Trabalho em equipe.



Fonte: Pixbay (2021b)

Nas organizações empresariais o processo de interação humana encontra-se presente no dia a dia das atividades laborais e os resultados obtidos pelas empresas são reflexos da forma como se dão essas interações interpessoais. Conviver com o outro no cotidiano já não é uma tarefa fácil e, levando para o ambiente do trabalho, sem compreender o comportamento do colega é praticamente impossível. Rocha (2010, p. 54-63) afirma que:

“relacionar-se é dar e receber ao mesmo tempo, é abrir-se para o novo, é aceitar e fazer-se aceito, buscar ser entendido e entender o outro. A aceitação começa pela capacidade de escutar o outro, colocar-se no lugar dele e estar preparado para aceitar o outro em seu meio”. (ROCHA, 2010, p. 54-63)

Para Lopes (2019), na interação de pessoas num ambiente organizacional, tem que ser levado em consideração que o ser humano não é uma máquina e que, muitas vezes, o comportamento é diferente do que se espera. Isso porque, quando estamos em interação

com outras pessoas, o funcionamento de ser, de cada um, é afetado alterando o que se poderia chamar de “previsto ou esperado”.

A autora complementa que os relacionamentos interpessoais éticos e gentis diminuem o individualismo, aumentam o comprometimento e a responsabilidade. Um clima organizacional harmonioso resulta em entusiasmo, amplia a visão de futuro, melhora o desempenho e a produtividade. No que tange o clima organizacional, é necessário proporcionar ao trabalhador motivações para que ele sinta prazer durante a execução de suas tarefas diárias. (LOPES, 2019)

Moscovici (1994) afirma que nas empresas, a interação humana ocorre em dois níveis concomitantes e interdependentes. O nível da tarefa é o que podemos observar, que é a execução das atividades individuais e em grupos. Já o socioemocional refere-se às sensações, aos sentimentos que são gerados pela convivência.

Segundo Lopes (2019), a interação socioemocional pode favorecer o resultado do trabalho e as relações interpessoais. Se os processos são construtivos, a colaboração e o afeto predominam, o que possibilita a coesão do grupo. Caso contrário, o grupo passa a ter conflitos internos. O que se observa é que para trabalhar bem, e em grupo, as pessoas precisam possuir não apenas competências técnicas para realizar suas funções, mas também competências emocionais. Vemos que a realização do eu é fundamental na interação com os outros; a forma como eu me vejo, minhas motivações, ideologia, influem em cada interação interpessoal.

1.3.1 Comunicação verbal e não verbal

No nosso dia a dia, a comunicação verbal e a não verbal estão intimamente ligadas. Por exemplo, mesmo que você esteja conversando com alguém no telefone e não esteja vendo a pessoa, você pode criar uma impressão dela baseada na voz ou na velocidade com que ela está falando. Quando conhecemos uma pessoa, logo decidimos se ela é agradável ou não, tomando como base suas habilidades de comunicação. Em nosso local de trabalho, essas habilidades são ainda mais importantes porque é essencial colaborar de forma eficaz e eficiente com colegas e clientes.

A linguagem verbal: também chamada de linguagem verbalizada, é expressa por meio de palavras escritas ou faladas. Já a linguagem não verbal: utiliza signos visuais como, por exemplo, os gestos, postura, ilustrações, placas, músicas. Macedo (2007, p. 83) recorre a Osborne para indicar algumas características e significados da comunicação não verbal relacionada à expressão, conforme tabela 1 a seguir:

Tabela 1: Comunicação não verbal

MENSAGENS	
Positivas	Negativas
FACIAL	
Sorriso	Lábios apertados
Boca relaxada	Músculos da face tensos
Alerta	Sorriso formal
Pronto para ouvir	Sobrancelhas levantadas

continua...

continuação...

MENSAGENS	
Positivas	Negativas
OLHOS	
Pupilas dilatadas	Olhar para baixo
Bom contato visual	Sem contato visual
Olhos bem abertos	Olhar apertado
CABEÇA	
Ereta	Balançar a cabeça para frente e para trás
Afirmar com a cabeça	Cabeça caída curva
POSIÇÃO DO CORPO	
Braços abertos	Braços cruzados
Ereto	Pernas cruzadas inadequadamente
Para a frente	Ombros caídos
GESTICULAÇÃO DAS MÃOS	
Mãos abertas	Tamborilar os dedos
Erguidas	Esconder a boca
Mão no peito	Estalar os dedos
Toques	Punhos cerrados

Fonte: MACEDO, 2007, p. 83.

Em nossas interações, a comunicação verbal e não verbal é o que decide o quão bem as pessoas se dão, tanto pessoalmente quanto profissionalmente. Por isso, temos que expressar o que queremos dizer da forma mais clara possível para evitar mal-entendidos. Além disso, precisamos ouvir com respeito, sem interromper a pessoa que está falando e ter certo grau de empatia para interpretar corretamente os sinais verbais dessa pessoa.

Contar exclusivamente com habilidades técnicas não é o suficiente para o sucesso profissional. Com comunicação verbal e não verbal eficientes, as suas ideias tendem a se mostrar mais interessantes.

1.4. APRESENTAÇÃO PESSOAL

A apresentação pessoal no trabalho é importante tanto para empresa quanto para o profissional. Para a empresa, o funcionário é um dos responsáveis pela criação de sua imagem corporativa. E para o colaborador, a importância de se manter um cuidado com a imagem pessoal está no fato de que ela tem o poder de transmitir às pessoas que nos rodeiam credibilidade e confiança.

A apresentação pessoal pode ser um atalho para a progressão na carreira, pois temos a oportunidade de atuar e de mostrar que podemos contribuir, tanto com nossos

colegas de trabalho, quanto com a empresa de uma forma geral, para o alcance de resultados extraordinários. Além disso, uma pessoa que cuida da sua higiene pessoal tem um aspecto saudável e cuidadoso.

Mas você deve ir além da aparência: a comunicação, a educação, a pontualidade e o cumprimento de prazos são essenciais para compor sua imagem pessoal.

Para Marques (2019)⁶, as pessoas ao nosso redor nos observam e nos julgam a todo momento, sendo este comportamento comum também no ambiente profissional. Sabendo disso, o professor sugere algumas dicas para você se apresentar de maneira adequada e, assim, melhorar ainda mais a sua imagem pessoal.

Aparência - A sua aparência fala por você e é o mais básico dos itens relacionados à imagem pessoal, seja no ambiente de trabalho ou não. Assim, para que você dê atenção a este ponto, primeiramente, é importante que você observe a sua vestimenta.

Prazos e horários - Cuidado com seu horário, uma vez que ele existe para ser cumprido. Evite chegar atrasado e, se acontecer algum imprevisto e você não tiver como chegar na hora combinada, avise às pessoas que estão te esperando, para que assim não pareça que você as desconsidera. Este é também um ponto que diz respeito a prazos. Neste sentido, é fundamental que você procure manter a entrega de tudo que lhe foi designado no tempo certo.

Postura - As formas de falar e se apresentar diante das pessoas são muito importantes também em todo este processo. Assim, é essencial que você tenha sempre cuidado com o que falar e mantenha o tom de voz adequado, ficando atento a como você se porta ao se sentar, por exemplo, ou quando for apresentar um projeto para seus colegas e superiores. Outro ponto que diz respeito à postura e que você deve estar sempre atento é com relação à fofocas. Saiba que profissionais que se envolvem em fofocas, seja falando de seus colegas ou falando mal da própria empresa, são mal vistos de uma forma geral por todos, principalmente por gestores, algo que pode minar qualquer oportunidade de crescimento que estes pudessem ter nos negócios.

Distração - Outro ponto que tem sido considerado de bastante importância no que diz respeito à imagem pessoal é a questão das distrações que nos atrapalham ao longo do nosso expediente de trabalho. Nos dias atuais, principalmente, nossos smartphones não param de ser bombardeados de notificações, que fazem com que fiquemos tentados a conferir de imediato o que as pessoas

6. Disponível em: <https://www.ibccoaching.com.br/portal/comportamento/importancia-cuidar-imagem-pessoal-ambiente-trabalho/>

estão postando nas redes sociais ou o que aquele amigo está dizendo na mensagem que acabou de chegar.

Limpeza e higiene - Limpeza e organização dizem muito a respeito de uma pessoa. Se você é daqueles profissionais que sempre estão com diversos papéis espalhados por todos os cantos, que vivem com a mesa empoeirada, que não sabem se salvaram o arquivo de um documento importante que estava sob sua responsabilidade. Pode ter certeza, por mais que você entregue o seu trabalho em dia, você vai continuar passando a imagem de uma pessoa descuidada. Cuide do seu local de trabalho e, assim, você vai, automaticamente, estar cuidando da sua imagem pessoal em seu ambiente de trabalho.

Comunicação - A forma que você utiliza para se comunicar com as pessoas ao seu redor também diz muito sobre o profissional que você é. Seja a comunicação verbal ou a não verbal, dependendo da maneira como você se expressa, tanto com seus colegas, quanto com seus superiores, você pode passar a mensagem de que é um indivíduo totalmente comprometido com o seu trabalho ou de alguém que não se importa tanto com isso e que só espera que o salário caia, em dia, no final do mês.

Brincadeiras - Como no ambiente de trabalho vivemos cercados de prazos e de muita pressão para entregarmos nossas demandas em dia, muitas vezes, para descontrair um pouco, acabamos fazendo brincadeiras com nossos colegas em determinados momentos do expediente. Não há nada de mal nisso, exceto quando o colega com quem brincamos se sente ofendido.

Conflitos - Em nosso ambiente profissional vivemos cercados dos mais diversos tipos de pessoas, que têm o seu jeito específico de pensar, agir, enxergar o mundo e por aí vai. Sendo assim, é normal que, em um momento ou outro, entremos em conflito com alguém que tem uma opinião diferente da nossa. Entretanto, o que vai contar neste caso é a forma como lidamos com estes conflitos.

Reclamações - Reclamar é um hábito que está praticamente em nosso DNA. Cedemos à reclamação, principalmente quando estamos diante de uma situação de dificuldade e não sabemos como resolver. Agir assim é normal e até nos ajuda a lidar, de uma forma ou de outra, com determinadas emoções e sentimentos. No entanto, quando vivemos reclamando de absolutamente tudo, quando tudo e todos nos incomodam, quando nada nos agrada ou está bom, nos tornamos reclamadores patológicos e acabamos afastando as pessoas do nosso convívio.

Como pudemos ver, estes simples cuidados com a imagem pessoal favorecem a construção de sua boa figura profissional. Mas esta deve ser uma atenção dada

continuamente, uma vez que, tanto no trabalho, quanto em nossa vida pessoal, em todo momento estamos sendo vistos e avaliados. Pense sempre na imagem que você deseja passar e avalie se seu comportamento condiz com este objetivo (MARQUES, 2019).



SAIBA MAIS

Assista ao vídeo “Entrevista com Roberto Justus”:

HYPERLINK: https://www.youtube.com/watch?v=lcyZC34q_qU

Neste vídeo trata sobre a questão da imagem profissional.



RESUMO

Neste capítulo, vimos que ética e moral não são a mesma coisa. Ética é uma disciplina teórica que estuda os princípios da moralidade. A moral é um conjunto de normas e regras destinadas a regular as relações dos indivíduos em uma comunidade social.

Quanto à Cidadania, vimos que o conceito evoluiu desde a Roma e a Grécia Antigas até os dias de hoje, com a Declaração Universal dos Direitos Humanos instituída pela ONU, mudando, ao longo do tempo, face aos novos cenários políticos que se apresentavam.

No quesito apresentação pessoal, vimos que uma apresentação adequada melhora, ainda mais, a sua imagem pessoal e profissional.



ATIVIDADES DE APRENDIZAGEM



1. Reflita sobre um personagem da história (Ex. Mahatma Gandhi / Martin Luther King) que tenha deixado um legado ético, assim como vimos neste módulo. Faça uma relação dos princípios desta pessoa e as utilize como exemplos para suas reflexões.
2. (Toda Matéria⁷) Os direitos humanos são fundamentais para o desenvolvimento da cidadania porque eles visam garantir:
 - a) às camadas sociais mais favorecidas, um ambiente estável e seguro.
 - b) o direito à vida, à liberdade, ao trabalho e à educação, sem discriminação.
 - c) que todos os seres humanos cumpram as leis estabelecidas.
 - d) que, aqueles que cometem crimes, sejam protegidos do Estado.
3. (FSPSS - Auxiliar Administrativo (2021)) - O bom relacionamento com colegas de setor e no atendimento ao público, depende muito de habilidades comportamentais que são posturas e comportamentos positivos importantes em qualquer tipo de relação humana. Dentre as características abaixo, a única que não pode ser considerada um comportamento positivo no ambiente de trabalho é:
 - a) Respeito às Normas.
 - b) Trabalho em Equipe.
 - c) Organização.
 - d) Individualismo.

7. Disponível em: <https://www.todamateria.com.br/questoes-sobre-cidadania-com-gabarito/>

Unidade 2

Saúde, segurança no trabalho e meio ambiente

Neste módulo, vamos conhecer a histórica da segurança do trabalho no Brasil. Estudar alguns aspectos de legislação referente às atribuições legais quanto à segurança do trabalho, conceituação de acidente de trabalho e das ações preventivas / mitigadoras.

2.1 O HOMEM E O AMBIENTE DE TRABALHO

O trabalho sempre fez parte da vida dos seres humanos. Foi através dele que as civilizações conseguiram se desenvolver e alcançar o nível atual. O trabalho gera conhecimentos, riquezas materiais, satisfação pessoal e desenvolvimento econômico. Por isso ele é, e sempre foi, muito valorizado em todas as sociedades.

Ao longo da história, o homem esteve constantemente exposto a riscos, mas, a partir da revolução industrial, com a invenção das máquinas a vapor, esses riscos aumentaram. O surgimento das máquinas em substituição ao trabalho artesanal multiplicou a produtividade no trabalho. Iniciava-se então a produção em larga escala, através do uso das novas tecnologias.

As fábricas da época eram instaladas em locais improvisados, com péssimas condições de trabalho e exploração de trabalhadores (o que incluía também mulheres e crianças) em jornadas diárias de até 16 horas. O resultado disso foi um grande número de acidentes de trabalho, doenças relacionadas e muitos trabalhadores mortos ou mutilados. A partir dessa situação dramática é que se originaram as primeiras leis e estudos relacionados à proteção, à saúde e à integridade física dos trabalhadores.

Figura 6. Trabalho Infantil



Fonte: Portal do Vestibulando⁸

2.1 EVOLUÇÃO DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA SOBRE ACIDENTES DO TRABALHO

- Em 1918, o presidente do Brasil Wenceslau Braz Gomes criou, através do Decreto nº 3.550, o Departamento Nacional do Trabalho, com o intuito de regulamentar a organização do trabalho.
- Em 1919, com o Decreto Legislativo nº 3.724, foi instituída a reparação em caso de doença contraída pelo exercício do trabalho. O Decreto é conhecido como a primeira lei sobre acidentes de trabalho.
- Em 1920, com a reforma “Carlos Chagas”, a higiene do trabalho incorpora-se ao âmbito da saúde pública através do Departamento Nacional de Saúde Pública (DNSP), órgão vinculado ao Ministério da Justiça e Negócios Interiores.
- Em 1923, o presidente do Brasil Arthur Bernardes criou o Conselho Nacional do Trabalho, pelo Decreto nº 16.027.
- No ano de 1930, o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio foi criado via Decreto nº 19.433, assinado pelo presidente Getúlio Vargas.
- Em 1943, no Brasil, com o Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio, entra em vigor a “Consolidação das Leis do Trabalho” (CLT), com capítulo referente à Higiene e Segurança do Trabalho.
- Em 1944 é incluída a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) na Legislação Brasileira pelo Decreto nº 7036/44, conhecido como “Lei de Acidentes de Trabalho de 1944”.

8. Disponível em: <https://www.portaldovestibulando.com/2016/07/revolucao-industrial-1-e-2-fase.html>

- Em 1966, através da Lei nº 5.161, é criada no Brasil a Fundação Centro Nacional de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho (FUNDACENTRO), com o objetivo de realizar estudos, análises e pesquisas relativas à higiene e à medicina ocupacional. Atualmente, é denominada de Fundação Jorge Duprat Figueiredo, de Segurança e Medicina do Trabalho (alterado no ano de 1978).
- Em 1977, no Brasil, a Lei nº 6.514 altera o Capítulo V da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), agora relativo à segurança e medicina do trabalho.
- No ano de 1978, no Brasil, através da Portaria nº 3.214 de 08/06/1978, aprovou as Normas Regulamentadoras (NR) do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à segurança e medicina do trabalho. Nesse mesmo ano, foram aprovadas outras 28 (vinte e oito) NR's, as quais sofreram várias alterações ao longo dos anos.
- Em 1988, é promulgada a Constituição Federal do Brasil e são criadas as Normas Regulamentadoras Rurais (NRR).

(FERREIRA, 2012, p. 21 a 26)

Ao longo dos anos, novos procedimentos obrigatórios foram inseridos e, atualmente, existem 35 NR's vigentes. Até 2019, eram 37 NR's, mas foi revogada em julho do mesmo ano a NR2 - Inspeção Prévia e, em 2020, a NR 27 – Registro profissional do técnico de segurança do trabalho, somando então 35 normas regulamentadoras.

2.3 CONCEITO DE ACIDENTE E DOENÇAS DO TRABALHO

A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, entre seu Art. 19 e o Art. 23 traz os conceitos legais de acidente do trabalho:

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho à serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. (Redação dada pela Lei Complementar nº 150, de 2015)

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

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

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

§ 4º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social fiscalizará e os sindicatos e entidades representativas de classe acompanharão

o fiel cumprimento do disposto nos parágrafos anteriores, conforme dispuser o Regulamento.

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

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

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

§ 1º Não são consideradas como doença do trabalho:

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

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

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

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

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

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

III - a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade;

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

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

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

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

Art. 21-A. A perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexo técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa ou do empregado doméstico e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças (CID), em conformidade com o que dispuser o regulamento. (Redação dada pela Lei Complementar nº 150, de 2015)

§ 1º A perícia médica do INSS deixará de aplicar o disposto neste artigo quando demonstrada a inexistência do nexo de que trata o caput deste artigo. (Incluído pela Lei nº 11.430, de 2006)

§ 2º A empresa ou o empregador doméstico poderão requerer a não aplicação do nexo técnico epidemiológico, de cuja decisão caberá recurso, com efeito suspensivo, da empresa, do empregador doméstico ou do segurado ao Conselho de Recursos da Previdência Social. (Redação dada pela Lei Complementar nº 150, de 2015)

Art. 22. A empresa ou o empregador doméstico deverão 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, aplicada e cobrada pela Previdência Social. (Redação dada pela Lei Complementar nº 150, de 2015)

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

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

§ 3º A comunicação a que se refere o § 2º não exime a empresa de responsabilidade pela falta do cumprimento do disposto neste artigo.

§ 4º Os sindicatos e entidades representativas de classe poderão acompanhar a cobrança, pela Previdência Social, das multas previstas neste artigo.

§ 5º A multa de que trata este artigo não se aplica na hipótese do caput do art. 21-A. (Incluído pela Lei nº 11.430, de 2006)

Art. 23. Considera-se como dia do acidente, no caso de doença profissional ou do trabalho, a data do início da incapacidade laborativa para o exercício da atividade habitual, ou o dia da segregação compulsória, ou o dia em que for realizado o diagnóstico, valendo para este efeito o que ocorrer primeiro. (BRASIL, 1991, Art. 19 a 23)

2.4 PREVENÇÃO DE ACIDENTES

Na apostila “Prevenir acidentes é dever de todos”, do curso profissionalizante “Higiene e segurança do trabalho”, da série telecurso 2000:

Acidente zero! Essa é uma meta que deve ser alcançada em toda empresa. Com a redução dos acidentes poderão ser eliminados problemas que afetam o homem e a produção. Para que isso aconteça, é necessário que tanto os empresários (que têm por obrigação fornecer um local de trabalho com boas condições de segurança e higiene, maquinaria segura e equipamentos adequados) como os trabalhadores (aos quais cabe a responsabilidade de desempenhar o seu dever com menor perigo possível para si e para os companheiros) estejam comprometidos com uma mentalidade preventiva. Prevenir quer dizer ver antecipadamente; chegar antes do acidente; tomar todas as providências para que o acidente não tenha possibilidade de ocorrer. (Série telecurso, 2000, p.1)

2.4.1 Efeito dominó dos acidentes

Segundo um estudo feito pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social apresentado em 2017, mais de 700 mil acidentes de trabalho aconteceram no Brasil. O mesmo estudo apresenta que o Brasil é a quarta nação do mundo que mais registra acidentes durante atividades laborais, atrás apenas da China, Índia e Indonésia. De 2012 a 2017, a economia sofreu um impacto de R\$22 bilhões, por conta de pessoas afastadas de suas funções após

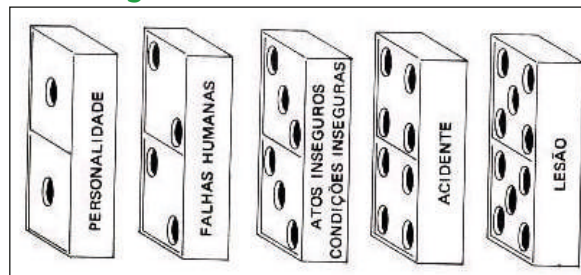
sofrerem ferimentos durante o trabalho. Percebe o quão alto é esse valor? A maior parte desses acidentes ocorrem por descuido dos funcionários ou pela falta de condições que deveriam ser fornecidas pelas empresas.

Há muito tempo, especialistas vêm se dedicando ao estudo dos acidentes e de suas causas. Nos dias atuais existem diversas teorias consagradas e uma que já é comprovada: quando um acidente acontece, vários fatores entraram em ação antes. Você já observou o que acontece quando enfileiramos pedras de um dominó e depois damos um empurrãozinho em uma delas? Todas as demais, na sequência, acabam caindo, até a derrubada da última pedra. Podemos imaginar que algo semelhante acontece quando um acidente ocorre. (Série Telecurso, 2000, p.2)

Segundo a teoria do dominó, também chamada de teoria de Heinrick (1959), o acidente e a lesão seriam causados pela ocorrência de diversos eventos encadeados no tempo. Heinrich imaginou, partindo da personalidade, demonstrar a ocorrência de acidentes e lesões com o auxílio de cinco pedras de dominós:

1. a primeira representando a personalidade;
2. a segunda as falhas humanas, no exercício da atividade;
3. a terceira as causas de acidentes (atos e condições inseguras);
4. a quarta, o acidente
5. e a quinta, as lesões.

Figura 7: Teoria do Dominó.



Fonte: Neto (2020)

Neto (2020), descreve as cinco fases da teoria, sendo:

Personalidade: ao iniciar a atividade, o homem traz consigo um conjunto de características positivas e negativas, de qualidades e defeitos, que constituem a sua personalidade. Esta se formou através dos anos, por influência de fatores hereditários e do meio social e familiar em que o indivíduo se desenvolveu. Algumas dessas características (irresponsabilidade, irascibilidade, temeridade, teimosia e etc.) podem se constituir em razões próximas para a prática de atos inseguros ou para a criação de condições inseguras.

Falhas humanas: devido aos traços negativos de sua personalidade, o homem seja qual for a sua posição hierárquica e experiência dentro do ambiente de atividade, pode cometer falhas, do que resultarão as causas de acidentes.

Causas de acidentes: estas englobam as condições inseguras, que são as falhas no ambiente de trabalho que comprometem a segurança, podendo levar a um acidente; e os atos inseguros, que são as atitudes com as quais os trabalhadores se expõem aos riscos de acidentes de trabalho, de maneira consciente ou não. Correspondem à violação de uma ordem ou procedimento.

Acidente: sempre que existirem condições inseguras ou forem praticados atos inseguros, pode-se esperar as suas consequências, ou seja, a ocorrência de um acidente.

Lesões: toda vez que ocorre um acidente, corre-se o risco de que o homem venha a sofrer lesões. Não é possível controlar a gravidade da lesão, mas é possível trabalhar na causa do acidente para que não mais ocorra. (Neto, 2020⁹)

Uma vez que entendemos como é o processo de sequenciamento das causas que levam ao acidente, segundo a teoria de Heinrich, o que podemos fazer para evitar que os acidentes ocorram?

Exercite sua atenção. Observe os dominós. Uma maneira é controlar os fatores que antecedem o acidente. Não é possível interferir nas características genéticas de uma pessoa, mas é possível influenciar sua conduta proporcionando um ambiente social rico em exemplos positivos. A educação e o treinamento do trabalhador para o exercício de suas funções são recursos importantíssimos para reduzir o risco de acidentes.

Um trabalhador que conhece bem o seu trabalho e o desempenha com seriedade, atento às normas de segurança, está muito menos sujeito a um acidente do que um trabalhador desleixado, que não mostra preocupação com a qualidade de seu trabalho.

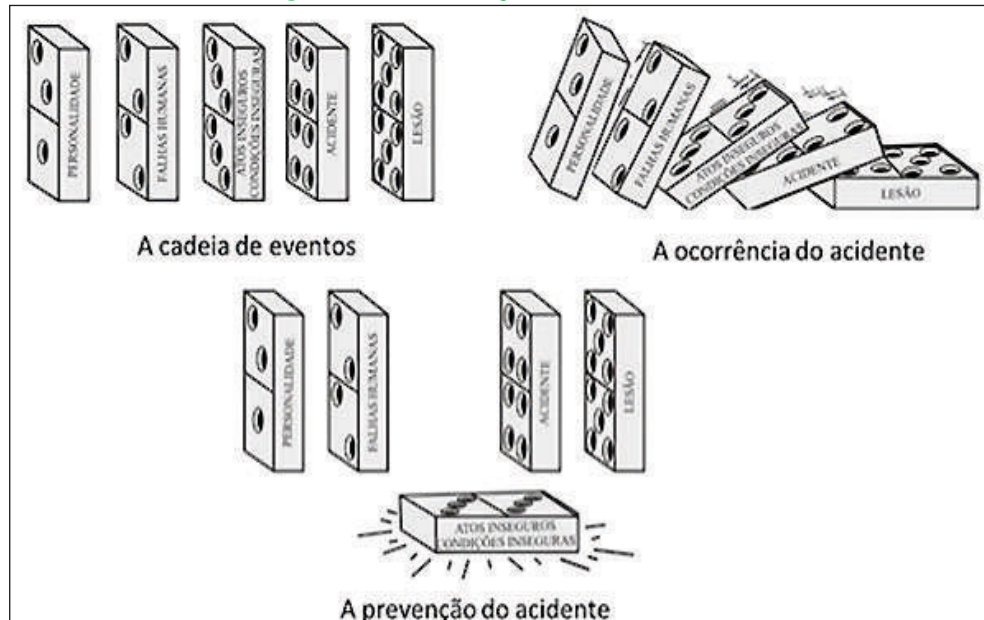
Os atos inseguros também podem ser neutralizados, observando-se a adaptação do trabalhador ao seu trabalho e, proporcionando-lhe cuidados médicos e assistenciais adequados.

Mas o fator central, mais próximo do acidente, é a condição mecânica. A remoção da causa mecânica é o fator que mais reduz a probabilidade de um acidente ocorrer.

9. Disponível em: <https://segurancadotrabalhonwn.com/teoria-dos-dominos-nos-acidentes-de-trabalho-i-teoria-de-heinrich/>

A prevenção começa, portanto, pela eliminação ou neutralização das causas dos acidentes. (Série Telecurso 2000, p.2 e 3)

Figura 8: Prevenção de acidentes.



Fonte: Neto, (2020)

2.4.2 Normas Regulamentadoras – NR's

Em 22 de dezembro de 1977 é criada a Lei nº 6.514 que altera o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo à segurança e medicina do trabalho e dá outras providências. Com estas alterações cria-se as **Normas Regulamentadoras (NR)** que consistem em obrigações, direitos e deveres a serem cumpridos por empregadores e trabalhadores com o objetivo de garantir trabalho seguro e sadio, prevenindo a ocorrência de doenças e acidentes de trabalho.

As primeiras normas regulamentadoras foram publicadas pela Portaria do Ministério do Trabalho - MTb nº 3.214, de 8 de junho de 1978. As demais normas foram criadas ao longo do tempo, visando assegurar a prevenção da segurança e saúde de trabalhadores em serviços laborais e segmentos econômicos específicos, atualmente existem 37 normas vigentes.

No site do Ministério do Trabalho e Previdência é possível acessar todas as 37 normas atualizadas. Segue, abaixo, resumo extraído do mesmo:

NR 1 – 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 regidos de acordo com a CLT. Determina, também, que a Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho – SST é o órgão competente para coordenar, orientar, controlar e supervisionar todas as atividades relacionadas à Segurança do Trabalho.

NR 2 – Inspeção Prévia - Revogada conforme publicação da Portaria SEPRT nº 915, em 30 de julho de 2019.

NR 3 – Embargo ou Interdição - A Delegacia Regional do Trabalho - 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 a regularização das irregularidades.

NR 4 – Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho - 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).

O SESMT tem por finalidade promover ações de prevenção e correção dos riscos encontrados para tornar o ambiente de trabalho um lugar seguro. Compatível com a preservação da saúde, e com a segurança do trabalho.

NR 5 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA - Todas as 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.

NR 6 – Equipamentos de Proteção Individual - As empresas são obrigadas a fornecer aos seus empregados equipamentos de proteção individual, destinados a proteger a saúde e a integridade física do trabalhador.

NR 7 – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - Estabelece a obrigatoriedade de exames médicos obrigatórios para as empresas.

São eles: – Exame admissional / Exame periódico / Retorno ao trabalho / Mudança de função / Demissional – E exames complementares, dependendo do grau de risco da empresa e agentes agressores presentes no ambiente de trabalho, a critério do médico do trabalho e dependendo dos quadros na própria NR 7, bem como na NR 15 (Insalubridade), existirão exames específicos para cada risco que o trabalho possa gerar.

NR 8 – Edificações - Esta norma define os parâmetros para as edificações, observando-se a proteção contra a chuva, insolação excessiva ou falta de insolação, enfim, busca estabelecer condições de conforto nos locais de trabalho.

NR 9 – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais -

Estabelece a obrigatoriedade da elaboração e implantação do PPRA a todas as empresas que admitam trabalhadores como empregados.

NR 10 – Instalações e Serviços de Eletricidade -

Visa estabelecer condições mínimas para garantir a segurança daqueles que trabalham em instalações elétricas, em suas diversas etapas, incluindo projeto, execução, operação, manutenção, reforma e ampliação. Cobrir em nível preventivo usuários e terceiros.

NR 11 – Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais -

Estabelece medidas de prevenção a Operação de Elevadores, Guindastes, Transportadores Industriais e Máquinas Transportadoras.

NR 12 – Máquinas e Equipamentos -

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

NR 13 – Caldeiras e Vasos de Pressão -

Estabelece os procedimentos de segurança que devem ser observados nas atividades referentes a projeto de construção, acompanhamento de operação e manutenção, inspeção e supervisão de inspeção de caldeiras e vasos de pressão.

NR 14 – Fornos -

Define os parâmetros a serem observados para a instalação de fornos, cuidados com gases, chamas, líquidos. É importante observar as legislações pertinentes nos níveis federal, estadual e municipal.

NR 15 – Atividades e Operações Insalubres -

A atividade é considerada insalubre quando ocorre além dos limites de tolerância, isto é, intensidade, natureza e tempo de exposição ao agente, que não causará dano à saúde do trabalhador, durante a sua vida laboral.

NR 16 – Atividades e Operações Perigosas -

Também considerada quando ocorre além dos limites de tolerância, assim como ocorre na NR 15. São as atividades perigosas aquelas ligadas a Explosivos, Inflamáveis e Energia Elétrica.

NR 17 – Ergonomia -

Esta norma estabelece os parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas do homem. Máquinas, ambiente, comunicações dos elementos do sistema, informações, processamento, tomada de decisões, organização, tudo isso gera consequências no trabalhador, devem ser avaliados e, se necessário, reorganizados.

NR 18 – Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção - Destina a regulamentar o 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.

NR 19 – Explosivos - Determina parâmetros para o depósito, manuseio e armazenagem de explosivos. Objetivando regulamentar medidas de segurança para esse trabalho que é de alto risco.

NR 20 – Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis - Define os parâmetros para as atividades de extração, produção, armazenamento, transferência, manuseio e manipulação de inflamáveis e líquidos combustíveis.

NR 21 – Trabalho a céu aberto - Define o tipo de proteção que deve ser fornecida pela empresa aos trabalhadores que trabalham sem abrigo, contra intempéries (insolação, condições sanitárias, água e etc.).

NR 22 – Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração - Estabelece normas para a segurança dos trabalhadores da indústria da mineração. Objetivando a busca permanente por um ambiente de trabalho seguro.

NR 23 – 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. Recentemente essa norma foi alterada e já não tem muito a oferecer.

NR 24 – Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais do Trabalho - Todo estabelecimento deve atender as denominações desta norma. Ele busca adequar banheiros, vestiários, refeitórios, alojamentos e outras questões de conforto.

NR 25 – Resíduos Industriais - Trata da eliminação dos resíduos gasosos, sólidos, líquidos de alta toxicidade, periculosidade, risco biológico, radioativo, relativos ao trabalho.

NR 26 – Sinalização de Segurança - Determina as cores a serem observadas 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. Recentemente essa norma foi revista e já não oferece muito. Qualquer dúvida sobre o tema deve ser esclarecida com as normas estaduais e NBR's.

NR 27 – Registro Profissional do Técnico de Segurança - Apesar de ainda constar em todos os livros de NR esta norma foi revogada pela Portaria 262, de 30/05/2008.

NR 28 – Fiscalização e penalidades - Estabelece os procedimentos a serem adotados pela fiscalização trabalhista de segurança e medicina do trabalho, tanto a concessão de prazos às empresas para a correção de irregularidades técnicas, como também no que concerne ao procedimento de autuação por infração às Normas Regulamentadoras de Segurança e Medicina do trabalho, e valores de multas.

NR 29 – Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho Portuário - Tem por objetivo regulamentar a proteção e prevenção contra acidentes e doenças profissionais, facilitar os primeiros socorros a acidentados e alcançar as melhores condições possíveis de segurança e saúde aos trabalhadores portuários.

NR 30 – Segurança e Saúde no Trabalho Aquaviário - Aplica-se aos trabalhadores de toda embarcação comercial utilizada no transporte de mercadorias ou de passageiros, na navegação marítima de longo curso, na cabotagem, na navegação interior, no serviço de reboque em alto-mar, bem como em plataformas marítimas e fluviais, quando em deslocamento, e embarcações de apoio marítimo e portuário.

NR 31- Segurança e saúde no Trabalho na agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e aquicultura - Estabelece os preceitos a serem observados na organização e no ambiente de trabalho, de forma a tornar compatível o planejamento e o desenvolvimento de quaisquer atividades da agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e aquicultura com a segurança e saúde e meio ambiente do trabalho.

NR 32 – Segurança e saúde no trabalho em serviços de saúde - Tem por finalidade estabelecer diretrizes básicas para a implementação de medidas de proteção à segurança e à saúde dos trabalhadores dos serviços de saúde, bem como daqueles que exercem atividades de promoção e assistência à saúde em geral.

NR 33 – Segurança e saúde nos trabalhos em espaços confinados - Tem por objetivo estabelecer requisitos mínimos para a identificação de espaços confinados e o controle dos riscos existentes, de forma a garantir permanentemente a segurança e saúde dos trabalhadores que interagem, direta ou indiretamente, nestes espaços.

NR 34 – Condições e meio ambiente de trabalho na indústria da construção e reparação naval - Estabelece requisitos mínimos e as medidas de proteção e segurança à saúde e ao meio ambiente de trabalho nas atividades da indústria de construção e reparação naval.

NR 35 – Trabalho em Altura - Esta Norma estabelece os requisitos mínimos e as medidas de proteção para o trabalho em altura, envolvendo o planejamento, a organização, execução e treinamento de funcionários, de forma a garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores envolvidos, direta ou indiretamente, com esta atividade.

NR 36 – Segurança e Saúde no Trabalho em Empresas de Abate e Processamento de Carnes e Derivados - O objetivo da Norma Regulamentadora 36 é estabelecer os requisitos mínimos para a avaliação, controle e monitoramento dos riscos existentes nas atividades desenvolvidas na indústria de abate e processamento de carnes e derivados destinados ao consumo humano.

NR-37 – Segurança e Saúde em Plataformas de Petróleo - Foi desenvolvida com o intuito precípua de reduzir o número de acidentes e doenças ocupacionais, assim como contribuir para preservar o meio ambiente marinho e a integridade das diferentes plataformas envolvidas em todo este processo produtivo.

2.4.3 Atividades prevencionistas na empresa

A NR-4 estabelece a obrigatoriedade de contratação de profissionais da área de segurança e saúde do trabalho de acordo com o número de empregados e a natureza do risco da atividade econômica da empresa. Os profissionais integrantes dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT são os responsáveis pela elaboração, planejamento e aplicação dos conhecimentos de engenharia de segurança e medicina do trabalho nos ambientes laborais, visando garantir a integridade física e a saúde dos trabalhadores.

Em se tratando de responsabilidade pela segurança na empresa, quem deveria assumi-la? A prevenção de acidentes precisa da colaboração de todos. É por isso que toda empresa deve ter uma CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.

O objetivo fundamental da CIPA é a prevenção de acidentes. Sua composição e atuação estão definidas por legislação específica - a Norma Regulamentadora NR-5, da Portaria nº 33 (27/10/83) do Ministério do Trabalho. A CIPA tem papel importantíssimo porque possibilita a união de empresários e empregados para estudar problemas sérios da empresa e descobrir meios e processos capazes de cercar o local de trabalho da maior segurança possível. A CIPA pode contribuir para a solução de problemas, com campanhas e observações cuidadosas do ambiente de trabalho, ou seja, as inspeções de segurança. As campanhas da CIPA têm por objetivo desenvolver uma mentalidade prevencionista entre os trabalhadores.

Quando falamos das atividades prevencionistas, não podemos deixar de destacar as inspeções de segurança.

Você já observou que alguns colegas de trabalho andam pela fábrica, anotando tudo? São os cipeiros (membros da CIPA), fazendo levantamento dos perigos existentes, para impedi-los de virem a se tornar causas de acidentes.

Toda inspeção segue um ciclo de procedimentos básicos que contribui para a elaboração do mapeamento de riscos, ou seja, uma metodologia de inspeção dos locais de trabalho tornada obrigatória a partir da publicação da Norma Regulamentadora do Ministério do Trabalho NR-9, de 17/8/92. (Série Telecurso 2000, p. 3 e 4)

Como já vimos, os acidentes são evitados com a aplicação de medidas específicas de segurança, selecionadas de forma a estabelecer maior eficácia na prática. As prioridades são:

Eliminação do risco - significa torná-lo definitivamente inexistente. Vamos citar um exemplo: uma escada com piso escorregadio apresenta um sério risco de acidente. Esse risco poderá ser eliminado com a troca do material do piso por outro, emborrachado e antiderrapante.

Neutralização do risco - o risco existe, mas está controlado. Essa alternativa é utilizada na impossibilidade temporária ou definitiva da eliminação de um risco. Vejamos um exemplo: as partes móveis de uma máquina como polias, engrenagens, correias e etc. devem ser neutralizadas com anteparos protetores, uma vez que essas partes das máquinas não podem ser simplesmente eliminadas.

Sinalização do risco - é a medida que deve ser tomada quando não for possível eliminar ou isolar o risco. Por exemplo: máquinas em manutenção devem ser sinalizadas com placas de advertência; locais onde é proibido fumar devem ser devidamente sinalizados. (Série Telecurso 2000, p.4)

2.4.4 Ações mitigadoras – Proteção coletiva x Proteção individual

As medidas de proteção coletiva, isto é, que beneficiam a todos os trabalhadores, indistintamente, devem ter prioridade conforme determina a legislação que dispõe sobre Segurança e Medicina do Trabalho.

Os equipamentos de proteção coletiva são conhecidos pela sigla EPC. Os EPCs devem ser mantidos nas condições que os especialistas em segurança estabelecerem, devendo ser reparados sempre que apresentarem qualquer deficiência. Veja alguns exemplos de aplicação de EPCs:

- sistema de exaustão que elimina gases, vapores ou poeiras contaminantes do local de trabalho;
- enclausramento, isto é, fechamento de máquina barulhenta para livrar o ambiente do ruído excessivo;
- comando bimanual, que mantém as mãos ocupadas, fora da zona de perigo, durante o ciclo de uma máquina;
- cabo de segurança para conter equipamentos suspensos sujeitos a esforços, caso venham a se desprender.
- Quando não for possível adotar medidas de segurança de ordem geral, para garantir a proteção contra os riscos de acidentes e doenças profissionais, deve-se utilizar os equipamentos de proteção individual, conhecidos pela sigla EPI.

São considerados equipamentos de proteção individual todos os dispositivos de uso pessoal destinados a proteger a integridade física e a saúde do trabalhador. Os EPIs não evitam os acidentes, como acontece de forma eficaz com a proteção coletiva. Apenas diminuem ou evitam lesões que podem decorrer de acidentes. (Série Telecurso 2000, p.23)

Existem EPIs para proteção de praticamente todas as partes do corpo. Veja alguns exemplos:

Figura 9: EPI's.



Fonte: Freepik (2021c)

- **Cabeça e crânio:** capacete de segurança contra impactos, perfurações, ação dos agentes meteorológicos e etc.

- **Olhos:** óculos contra impactos, que evita a cegueira total ou parcial e a conjuntivite. É utilizado em trabalhos onde existe o risco de impacto de estilhaços e cavacos.
- **Vias respiratórias:** protetor respiratório, que previne problemas pulmonares e das vias respiratórias, e deve ser utilizado em ambientes com poeiras, gases, vapores ou fumos nocivos.
- **Face:** máscara de solda, que protege contra impactos de partículas, respingos de produtos químicos, radiação (infravermelha e ultravioleta) e ofuscamento. Deve ser utilizada nas operações de solda.
- **Ouvidos:** concha, que previne contra a surdez, o cansaço, a irritação e outros problemas psicológicos. Deve ser usada sempre que o ambiente apresentar níveis de ruído superiores aos aceitáveis, de acordo com a norma regulamentadora.
- **Mãos e braços:** luvas, que evitam problemas de pele, choque elétrico, queimaduras, cortes e raspões e devem ser usadas em trabalhos com solda elétrica, produtos químicos, materiais cortantes, ásperos, pesados e quentes.
- **Pernas e pés:** botas de borracha, que proporcionam isolamento contra eletricidade e umidade. Devem ser utilizadas em ambientes úmidos e em trabalhos que exigem contato com produtos químicos.
- **Tronco:** aventais de couro, que protegem de impactos, respingos de produtos químicos, choque elétrico, queimaduras e cortes. Devem ser usados em trabalhos de soldagem elétrica, oxiacetilênica, corte a quente e etc.

A lei determina que os EPIs sejam aprovados pelo Ministério do Trabalho, mediante certificados de aprovação (CA). As empresas devem fornecer os EPIs gratuitamente aos trabalhadores que deles necessitarem. A lei estabelece também que é obrigação dos empregados usar os equipamentos de proteção individual onde houver risco, assim como os demais meios destinados à sua segurança.

Cabe ao setor de segurança da empresa, juntamente com outros setores competentes, estabelecer o sistema de controle adequado. A conservação dos equipamentos é outro fator que contribui para a segurança do trabalhador. Portanto, cada profissional deve ter os seus próprios equipamentos e deve ser responsável pela sua conservação.

Lembre-se: se cada um de nós pensar e atuar com segurança, os acidentes praticamente poderão ser eliminados. Faça sua parte. (Fonte: Série Telecurso, 2000).



SAIBA MAIS

Assista no site do Ministério do trabalho e previdência a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho 2021 disponível no link:

HYPERLINK: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/canpat-2/canpat-2021/canpat-2021>

Nesta campanha a CANPAT 2021 pretende ressaltar as vantagens da redução de acidentes para toda a sociedade, com materiais gráficos e eventos do tema Segurança e Saúde no Trabalho (SST).



RESUMO

Neste módulo, vimos que o trabalho sempre fez parte da vida dos seres humanos, percorremos a evolução da legislação brasileira sobre os acidentes do trabalho, estudamos alguns conceitos básicos referentes à Segurança do Trabalho, bem como o resumo dos assuntos dos quais tratam as Normas Regulamentadoras e vimos que, dentro de uma empresa, é primordial a utilização de EPI e EPC, pois, assim, mitigam-se os riscos maiores de ferimentos aos trabalhadores.

**ATIVIDADES DE APRENDIZAGEM**

1. (Fonte: Série Telecurso, 2000) Na música: ***Para não dizer que não falei de flores***, um verso diz: “Quem sabe faz a hora, não espera acontecer.”. Que associações você faz desse verso com os assuntos tratados neste módulo?
2. (Fonte: Série Telecurso, 2000) As estatísticas mostram que a maior parte dos acidentes ocorre por falhas humanas. Por que, então, segundo Heinrich, removendo-se a causa mecânica, elimina-se a causa principal dos acidentes?
3. Relacione as colunas:

(1) NR 5	() Segurança na construção civil.
(2) NR 6	() Cores e sinalização de segurança.
(3) NR 15	() Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.
(4) NR 18	() Proteção contra incêndios.
(5) NR 23	() Limites de tolerância para agentes insalubres.
(6) NR 26	() Equipamentos de proteção individual.
(7) NR 33	() Segurança em espaços confinados.
4. Qual o objetivo da CIPA?
5. O seu trabalho requer o uso de EPC's ou EPI's? Como você os utiliza?



Unidade 3

Noções de direitos trabalhistas e do consumidor

Figura 10: Direitos trabalhistas.



Fonte: Valentir, 2017¹⁰

3.1 DIREITO DO TRABALHO, CONCEITOS E PRINCÍPIOS

Direito do trabalho, também chamado de direito trabalhista, é um ramo do direito privado que é responsável por regular a relação jurídica entre trabalhadores e empregadores através de um conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e às situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas (MARTINS, 2011).

10. Disponível em: <https://www.valentir.com.br/reforma-trabalhista-as-principais-alteracoes-que-entrarao-em-vigor-no-dia-11112017/>

3.1.1 Os princípios do direito do trabalho

1. Proteção – “*in dubio pro operatio*” (na dúvida deve ser decidido a favor do trabalhador) e da condição mais benéfica ao trabalhador (sempre se aplica a condição que beneficia o trabalhador).

2. Norma mais favorável – independente da hierarquia, sempre a mais benéfica ao trabalhador. Na elaboração de uma norma, o legislador sempre deve buscar a melhoria das condições do empregado e, na interpretação, sempre deve buscar a norma que melhor se acomode ao interesse do trabalhador.

3. Irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas – o empregado não pode renunciar aos seus direitos sob pena de serem considerados nulos os atos.

4. Primazia da realidade – o fato real vale mais do que o que consta nos documentos.

Exemplo: O contrato de trabalho previa o recebimento de equipamento de proteção individual (EPI) por parte do trabalhador, mas, na realidade, o empregador nunca entregou o equipamento de proteção.

5. Continuidade da relação empregatícia – o contrato de trabalho é por prazo indeterminado, salvo prova em contrário. (Série e-Tec Brasil, 2012, p.32 a p.35).

3.1.2 Principais normas do direito do trabalho

A Constituição Federal estipula os principais direitos do trabalhador. No art. 7º, estão previstos alguns direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, não excluindo outros que visem à melhoria de sua condição social. No art. 8º, temos os direitos da organização sindical e o art. 9º trata do direito de greve. Mas, é na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) – Decreto-lei n.º 5.452/43 – que se estatua as normas regulamentadoras das relações individuais e coletivas de trabalho.

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiver sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para

os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

Art. 3º - Considera-se empregado, toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual (BRASIL, 1943).

3.1.3 Contrato de trabalho

Contrato de trabalho é o gênero que compreende o contrato de emprego. Contrato de trabalho pode compreender qualquer trabalho, como o trabalho autônomo, o trabalho eventual, o trabalhador avulso, o trabalho do empresário e etc. Já o contrato de emprego diz respeito à relação entre empregado e empregador (MARTINS, 2011).

Alguns direitos do empregado:

- Contrato experiência – máximo de 90 dias.
- Anotação CTPS – 48 horas.
- Horas extras com adicional.
- Férias com adicional de um terço.
- Vedação de alterações contratuais em seu prejuízo.
- Salário mínimo e irredutividade salarial.

3.1.4 Reforma trabalhista – principais alterações

Em novembro de 2017 entrou em vigor a Lei 13.467, denominada reforma trabalhista, que apresentou mudanças substanciais no direito do trabalho brasileiro e na Consolidação das Leis do Trabalho. Foram criados 43 novos artigos, 54 reformulados e 9 revogados.

No site do “*projuris*”¹¹ são listadas as principais alterações:

Parcelamento de férias - As férias podem ser parceladas em até três vezes sendo que, uma das vezes, tem que ter o mínimo de 14 dias.

Vale o que for combinado no contrato - O que for combinado no contrato entre o empregador e o trabalhador tem força de lei, embora os contratos não possam definir ações contra a lei, nem negociar direitos trabalhistas essenciais.

Flexibilização das jornadas de trabalho - As jornadas de trabalho podem ser estendidas, os horários para almoço podem ser encurtados, jornadas parciais e temporárias são permitidas e a jornada intermitente agora é possível.

11. Disponível em: https://www.projuris.com.br/direito-do-trabalho/#Reforma_trabalhista_o_que_mudou_na_lei_trabalhista_Atualizado_2020 - Acesso em 16 de out. de 2021.

Terceirização irrestrita - As atividades-fim de uma empresa podem contar com trabalhadores terceirizados. Mecanismos de proteção ao trabalhador foram criados com essa mudança, com a impossibilidade de um trabalhador ser demitido e depois contratado novamente como terceirizado (deve-se esperar 18 meses).

Demissão em acordo - A demissão em comum acordo é legal desde a reforma trabalhista de 2017. Assim, o empregador e o empregado podem, em comum acordo, realizar uma demissão que garante uma redução da multa para o empregador e o acesso a 80% do valor do FGTS para o empregado.

3.1.5 Justiça do trabalho

De acordo com o art. 114 da Constituição Federal de 1988, compete à Justiça do Trabalho processar e julgar (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004) (Vide ADIN 3392) (Vide ADIN 3432):

- I – as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)
- II – as ações que envolvam exercício do direito de greve; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)
- III – as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)
- IV – os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)
- V – os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)
- VI – as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)
- VII – as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)
- VIII – a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)
- IX – outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004) (Jusbrasil)¹².

12. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/1029685/artigo-114-da-constituicao-federal-de-1988> Acesso em: 13 de nov. de 2021.

Assim, tem-se no Judiciário uma justiça especializada nas causas relacionadas ao trabalho.

3.2 DIREITO DO CONSUMIDOR

No ano de 1990, foi instituído na Lei nº 8.078, o Código de Defesa do Consumidor (CDC) que dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Para o Instituto Brasileiro de Defesa do Consumidor, o CDC é uma lei abrangente que trata das relações de consumo em todas as esferas: civil, definindo as responsabilidades e os mecanismos para a reparação de danos causados; administrativa, definindo os mecanismos para o poder público atuar nas relações de consumo; e penal, estabelecendo novos tipos de crimes e as punições para os mesmos.

3.2.1 Direitos básicos do consumidor

O Art. 6º estabelece os direitos básicos do consumidor:

- I - a proteção da vida, saúde e segurança contra os riscos provocados por práticas no fornecimento de produtos e serviços considerados perigosos ou nocivos;
- II - a educação e divulgação sobre o consumo adequado dos produtos e serviços, asseguradas a liberdade de escolha e a igualdade nas contratações;
- III - a informação adequada e clara sobre os diferentes produtos e serviços, com especificação correta de quantidade, características, composição, qualidade, tributos incidentes e preço, bem como sobre os riscos que apresentem; (Redação dada pela Lei nº 12.741, de 2012)
- IV - a proteção contra a publicidade enganosa e abusiva, métodos comerciais coercitivos ou desleais, bem como contra práticas e cláusulas abusivas ou impostas no fornecimento de produtos e serviços;
- V - a modificação das cláusulas contratuais que estabeleçam prestações desproporcionais ou sua revisão em razão de fatos supervenientes que as tornem excessivamente onerosas;
- VI - a efetiva prevenção e reparação de danos patrimoniais e morais, individuais, coletivos e difusos;
- VII - o acesso aos órgãos judiciários e administrativos com vistas à prevenção ou reparação de danos patrimoniais e morais, individuais, coletivos ou difusos, assegurada a proteção Jurídica, administrativa e técnica aos necessitados;
- VIII - a facilitação da defesa de seus direitos, inclusive com a inversão do ônus da prova, a seu favor, no processo civil, quando, a critério do juiz, for verossímil a alegação ou quando for ele hipossuficiente, segundo as regras ordinárias de experiências;
- IX - (Vetado);
- X - a adequada e eficaz prestação dos serviços públicos em geral.
- XI - a garantia de práticas de crédito responsável, de educação financeira e de prevenção e tratamento de situações de

superendividamento, preservado o mínimo existencial, nos termos da regulamentação, por meio da revisão e da repactuação da dívida, entre outras medidas; (Incluído pela Lei nº 14.181, de 2021)

XII - a preservação do mínimo existencial, nos termos da regulamentação, na repactuação de dívidas e na concessão de crédito; (Incluído pela Lei nº 14.181, de 2021)

XIII - a informação acerca dos preços dos produtos por unidade de medida, tal como por quilo, por litro, por metro ou por outra unidade, conforme o caso. (Incluído pela Lei nº 14.181, de 2021)

Parágrafo único. A informação de que trata o inciso III do caput deste artigo deve ser acessível à pessoa com deficiência, observado o disposto em regulamento. (Incluído pela Lei nº 13.146, de 2015)

Art. 7º Os direitos previstos neste código não excluem outros decorrentes de tratados ou convenções internacionais de que o Brasil seja signatário, da legislação interna ordinária, de regulamentos expedidos pelas autoridades administrativas competentes, bem como dos que derivam dos princípios gerais do direito, analogia, costumes e equidade.

Parágrafo único. Tendo mais de um autor a ofensa, todos responderão solidariamente pela reparação dos danos previstos nas normas de consumo (BRASIL, 1990)¹³.



SAIBA MAIS

O Procon da Assembleia Legislativa de Minas Gerais desenvolveu uma cartilha orientativa sobre os direitos dos consumidores. Acesse:

HYPERLINK: https://www.almg.gov.br/export/sites/default/consulte/publicacoes_assembleia/cartilhas_manuais/cartilhas_procon/arquivos/pdfs/cartilha_fundamental.pdf



RESUMO

Neste capítulo, estudamos os principais conceitos e princípios do direito do trabalho também denominados direitos trabalhistas, percorremos as principais normas do direito do trabalho bem como o que é contrato de trabalho e alguns direitos dos empregados. Vimos as principais alterações da reforma trabalhista e também as competências da justiça do trabalho. Com relação aos direitos do consumidor atentamos para o Código de Defesa do Consumidor (CDC) e os direitos básicos do consumidor.

13. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8078.htm



ATIVIDADES DE APRENDIZAGEM



1. Com relação aos princípios do direito do trabalho, complete as lacunas:

- (1) _____ o fato real vale mais do que o que consta nos documentos.
- (2) _____ “*in dubio pro operatio*” (na dúvida deve ser decidido a favor do trabalhador) e da condição mais benéfica ao trabalhador (sempre se aplica a condição que beneficia o trabalhador).
- (3) _____ o empregado não pode renunciar aos seus direitos sob pena de serem considerados nulos os atos.
- (4) _____ o contrato de trabalho é por prazo indeterminado, salvo prova em contrário.
- (5) _____ independente da hierarquia, sempre a mais benéfica ao trabalhador. Na elaboração de uma norma, o legislador sempre deve buscar a melhoria das condições do empregado e, na interpretação, sempre deve buscar a norma que melhor se acomode ao interesse do trabalhador.

2. Com relação à reforma trabalhista pesquise 3 alterações que não foram expostas neste módulo e apresente um resumo para a turma.

3. Sobre os direitos básicos do consumidor, assinale a alternativa INCORRETA:

- a) Nas relações de consumo, é direito do consumidor a proteção da vida, saúde e segurança contra os riscos provocados por práticas no fornecimento de produtos e serviços considerados perigosos ou nocivos.
- b) É direito do consumidor a modificação das cláusulas contratuais que estabelecem prestações proporcionais ou sua revisão em razão de qualquer fato que as tornem onerosas.
- c) O consumidor tem direito à adequada e eficaz prestação dos serviços públicos em geral.
- d) O consumidor tem direito a efetiva prevenção e reparação de danos patrimoniais, individuais, coletivos e difusos.



Unidade 4

Administração do tempo e produtividade

Neste capítulo, vamos abordar os conceitos fundamentais de administração do tempo e produtividade e apresentar um conjunto de técnicas usado para aprimorar a realização de tarefas, de modo que a efetividade e a eficiência sejam mantidas.

Figura 11: Administração do tempo



Fonte: Site Robson Camargo¹⁴

4.1 O QUE É ADMINISTRAÇÃO DO TEMPO E PRODUTIVIDADE

A administração do tempo é um processo planejado que ajuda as pessoas a organizarem suas atividades. Assim, é possível ter o controle consciente para desenvolver o trabalho com maior dedicação, alcançar melhores resultados com efetividade, eficiência e produtividade.

As gestões de tempo e de produtividade são fundamentais para ter organização, alto desempenho e bem-estar no trabalho. Para Fernandes (2018) é um processo de

14. Disponível em: <https://robsoncamargo.com.br/blog/8-tecnicas-de-gestao-do-tempo-e-produtividade>

priorização e organização de tarefas que envolve seu planejamento e execução, voltados ao melhor aproveitamento do tempo investido nelas, o que resulta em maior produtividade e eficiência. O autor complementa que, nas organizações modernas, a gestão de tempo e produtividade é vista como uma ciência para identificação e custeio das atividades, com foco na eliminação de desperdícios.

Souza (2020) define que gestão de tempo e gestão de produtividade são termos comuns com grande significado na sua rotina. Enquanto a gestão do tempo reúne o conjunto de práticas para que você otimize sua relação com a agenda e os ponteiros do relógio, a de produtividade vem como resultado dessa boa gestão.

Fernandes (2018) conclui que o objetivo do gerenciamento consciente do tempo é conduzir as rotinas para produzir resultados no trabalho, mas também para ter tempo livre para o descanso e para momentos de descontração.

4.2 IMPORTÂNCIA DA GESTÃO DO TEMPO

A gestão do tempo é uma habilidade fundamental em todos os âmbitos da vida. Quando você administra melhor o seu tempo, consequentemente, aumenta seu rendimento. No ambiente corporativo, os benefícios podem ser sentidos nos resultados da empresa, nas metas alcançadas e no clima organizacional mais leve. Fernandes (2018) destaca que, nas últimas décadas, temos percebido um movimento constante de aumento da importância dada ao tempo nas decisões pois, antes do advento da chamada Revolução Digital (ainda em curso), existiam lacunas de tempo de espera que eram compreendidas e respeitadas por todos durante a realização de tarefas.

O tempo de trabalho e a produtividade são sempre temas bastante controversos, há diversos mitos capazes de influenciar e impactar a vida pessoal e profissional. No site Administradores.com, Lumiun (2019)¹⁵ cita 9 mitos sobre produtividade que os profissionais deveriam parar de acreditar, são eles:

Mito 1: Quanto maior o número de ferramentas utilizadas, melhor para a produtividade

Bem pelo contrário, pois se for possível usar apenas uma ferramenta, será melhor para a produtividade. Ferramentas em grande quantidade levam ao desperdício de tempo e a procrastinação, de forma que o colaborador fica sem saber o que pode e deve ser utilizado.

A ideia de um trabalhador organizado apenas com uma agenda e algumas ferramentas de gestão é a melhor, porque dessa forma a organização fica mais fácil de ser realizada e o trabalho acaba sendo desempenhado conforme o que foi estipulado.

Mito 2: A produtividade tem os limites que eu quiser

Não há um limite fixo de horas que alguém possa trabalhar, mas, a partir do momento que isso começar a interferir na sua vida fora do trabalho, algo está errado. Isso quer dizer que não

15. Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/9-mitos-sobre-a-produtividade-nas-empresas-que-voce-deve-parar-de-acreditar> Acesso em: 15 de out de 2021.

adianta o colaborador trabalhar 24h por dia, até porque isso é humanamente impossível.

É interessante estipular horários na sua empresa para que os funcionários produzam, mas também tenham um tempo de descanso entre uma atividade e outra. Isso auxilia a produtividade e também faz com que o colaborador não canse tanto ou acabe perdendo o interesse no seu trabalho pelo excesso de horas trabalhadas.

Mito 3: Planejamento é sinônimo de produtividade

O planejamento deve ser algo que não tome mais do que cinco minutos do seu dia. Depois disso, parta para ação e deixe os planejamentos mais prolongados para os fins de semana ou períodos de férias. Porém, é importante definir metas importantes e que precisam ser atingidas durante a semana, por exemplo.

Dessa forma evita-se problemas com perda de prazos, entregas atrasadas ou que não resultam para a empresa. Além disso, é importante que exista um planejamento de toda a equipe e também de cada funcionário, de forma individualizada. Assim, cada um tem o conhecimento do que precisa realizar e os objetivos que devem ser alcançados com determinada atividade.

Mito 4: Sistemas devem ser rígidos

Pelo contrário. É importante adaptar os processos à realidade da sua empresa e produzir mais em menos tempo, porém, sempre mantendo a qualidade. Quando o sistema é muito rígido dentro da empresa, pode acontecer do colaborador acabar sentindo-se pressionado e não “render” o quanto deveria.

Sabe-se que, antigamente, o método utilizado pelos gestores para fazer com que os funcionários produzissem era em torno da pressão psicológica e, muitas vezes, ameaças contra a sua posição na empresa ou até mesmo ao emprego. No entanto, com o passar dos anos aconteceu o abandono radical de conhecimentos e métodos ultrapassados de trabalho, fazendo assim com que possa existir uma relação cordial entre a equipe e o gestor, facilitando a comunicação e a rotina de trabalho.

Mito 5: Produtividade significa mais trabalho

Se a sua equipe for mais produtiva, com certeza ficará com mais tempo disponível dentro da empresa pois, como citado anteriormente, a produtividade não tem relação alguma com mais trabalho, e sim como você trabalha e o quanto motivado se encontra para realizar as atividades dentro da empresa.

Segundo pesquisas, mais de 60% dos trabalhadores ainda acreditam que a produtividade está ligada a um aumento na quantidade de horas dentro da empresa e nas atividades exercidas. No entanto, o correto é o contrário, permanecer menos tempo dentro da empresa e entregar atividades solicitadas, da melhor forma, prezando pela qualidade e entrega nos prazos.

Mito 6: Quanto mais produtividade, menos criatividade

É normal que nas primeiras semanas que estiver tentando melhorar a sua produtividade, a imaginação fique um pouco afetada. Muitas pessoas dizem que isso acontece porque o fato de estar sempre seguindo o que é pré-definido acaba por “eliminar” a sua capacidade imaginativa ou afetar a sua criatividade, tornando o seu trabalho em algo mecânico. Porém, existe um tempo para adaptação e após esse tempo é possível sim aliar a produtividade com a criatividade, obtendo resultados excelentes e hábitos diários.

Mito 7: Trabalhar constantemente sob estresse

No fundo, colocar alguns prazos e horas para terminar as tarefas provoca mais estresse no início, mas é facilmente aliviado ao mesmo tempo em que você enxerga as suas tarefas concluídas. Geralmente, quando começamos a ser produtivos, a relutância em mudar surge e com ela o stress de mudanças de hábitos e readaptação dentro da empresa. Entretanto, conforme a organização entre a equipe se estabelece, o estresse diminui e o trabalho consegue ser desempenhado de forma fácil e tranquila.

Mito 8: É chato ser produtivo

Existe algo mais motivador do que ver as tarefas concluídas e ficar com mais tempo para si? A maioria das pessoas gostaria de realizar as suas atividades com qualidade, entregar na data correta e ainda por cima não ficar com trabalhos “emperrados”, onde a procrastinação acaba reinando e impedindo a realização. Por isso é importante entender o valor da produtividade e em como a sua implantação melhora o dia a dia e a rotina de trabalho. E mesmo que a sua inserção seja um pouco “chata” e difícil inicialmente, após algum tempo a situação se estabiliza e os resultados começam a surgir.

Mito 9: Não nasci para ser produtivo

Ser produtivo é um hábito que se adquire ao longo da vida e raramente pode-se dizer que alguém nasceu com o dom de ser hiper produtivo. É claro que existem pessoas que parecem ter nascido mais organizadas do que as outras, mas a verdade é que isso é o resultado dos primeiros hábitos enquanto criança ou adolescente. A produtividade é facilmente treinável quando existe a necessidade e vontade de inseri-la no dia a dia, de forma a melhorar a qualidade de vida em todos os âmbitos. (LUMIUN, 2019)

Se você quer ser produtivo e manter a sua equipe produtiva e motivada deve esquecer desses mitos e focar em como melhorar a produtividade. Dessa forma é mais fácil chegar aos objetivos desejados e fazer com que a sua equipe esteja proposta a caminhar junto em busca de crescimento.

4.3 TÉCNICAS DE GESTÃO DO TEMPO E PRODUTIVIDADE

Souza (2020)¹⁶, define que gestão de tempo e produtividade são fundamentais para ter organização, alto desempenho e bem-estar no trabalho. Técnicas para otimizar o tempo estão ligadas à qualidade das entregas e podem gerar eficiência no fluxo de trabalho. O autor sugere fatores que podem influenciar a dinâmica do seu dia a dia, garantindo uma gestão de tempo mais eficiente e com maior produtividade. Veja as sugestões:

1. Planeje sua rotina para otimizar a gestão de tempo e produtividade

O primeiro ponto para ter uma gestão de tempo efetiva está no planejamento. Imagine que você pretende analisar o impacto das campanhas pagas dos clientes de uma agência, mas gasta seu tempo fazendo ligações para eles. Apesar de ser uma ação interessante, certamente não tem um resultado eficiente em relação ao objetivo. Por isso, é importante que você crie um planejamento do que pretende fazer.

2. Defina metas e prazos

Outro ponto importante para a gestão de tempo e produtividade é a criação de um cronograma. Com ele, é possível analisar seus tempos de maneira inteligente. Você determina suas metas e prazos de realização, assim você pode:

- ter uma visão completa do que precisa entregar;
- entender a relação entre as tarefas e usar sistemas incrementais para o desenvolvimento dos projetos.

3. Faça um download das pendências para o papel

Talvez você já tenha passado por situações de sobrecarga de trabalho. A tendência nessa hora é sentar para trabalhar e só conseguir pensar nas outras atividades que também precisam ser realizadas. Para fortalecer a autoconfiança e conseguir focar no que é necessário, você pode fazer um exercício simples e eficiente conhecido como download da mente.

Deixe um papel e uma caneta à mão — pode ser o bloco de notas ou outra ferramenta aberta. Toda vez que você estiver trabalhando e sua mente interromper com outra ação que precisa ser concluída, apenas anote-a nesse lugar. Assim, você garante que não vai mais se esquecer dessa tarefa e pode se dedicar ao que estipulou para fazer naquele momento.

4. Aumente a produtividade diminuindo as distrações

Além da mente, existem muitos fatores externos que podem interromper o fluxo de trabalho. Um exercício simples é deixar o celular silencioso e fora do alcance das mãos, além de desativar as notificações do computador no momento de trabalho. Você

16. Disponível em: <https://rockcontent.com/br/blog/gestao-de-tempo-e-produtividade/> - Acesso em 14 de out. de 2021.

também pode criar códigos para que as pessoas não interrompam. Pode ser uma porta fechada ou mesmo um post-it colado no computador para sinalizar que não é hora de conversas.

5. Reserve um tempo para cuidar de você

A saúde mental é vital para o equilíbrio de qualquer pessoa. Para evitar o esgotamento e garantir maior produtividade, é preciso olhar para você. Cuide-se, pratique atividades físicas regularmente, garanta uma alimentação mais saudável e mantenha a hidratação ingerindo líquidos. Além disso, desenvolva um hobby e busque a harmonia entre todos os pilares da vida, incluindo aspectos sociais, espirituais e afetivos.

6. Diga não e melhore a gestão de tempo e produtividade

Seu trabalho é focado ou você simplesmente carrega tudo nas costas, independentemente do que aparecer? Saber dizer não também ajuda no gerenciamento de tempo. Entenda o que tem relação com seu trabalho e quais atividades não deveriam ser da sua atribuição. Além de delegar tarefas, aprenda a recusar a participação em projetos que vão tirar a força e o foco do seu trabalho. (SOUZA, 2020)

Agora que você conhece as técnicas para gestão do tempo e conferiu as dicas dos autores sobre o tema, pode ser mais assertivo na escolha da abordagem que melhor se encaixa com seus valores e objetivos.

Diante de um mundo de cenários voláteis, os profissionais que melhor administrarem o tempo vão se sobressair, ocupando os melhores postos de trabalho e alcançando melhores remunerações.



SAIBA MAIS

O SEBRAE disponibilizou uma live com a Edilaine Rodrigues sobre a Gestão do Tempo. Acesse:

HYPERLINK: <https://www.youtube.com/watch?v=OFLR5vBykvM>



RESUMO

Neste capítulo, estudamos o que é administração do tempo e da produtividade e vimos que são fundamentais para termos uma organização de alto desempenho. Também verificamos os mitos da produtividade e finalizamos com a sugestão de técnicas de gestão do tempo e produtividade.



ATIVIDADES DE APRENDIZAGEM



1. Quais os resultados trazidos para a empresa devido à má administração do tempo de seus colaboradores?
2. Neste capítulo, foram citados 9 mitos da produtividade. Em grupo (a ser definido pelo instrutor), escolha dois mitos, discuta sobre e apresente a conclusão para a turma.
3. Com relação às técnicas de gestão do tempo e produtividade, existem vários métodos no mercado. Em grupo (a ser definido pelo instrutor) pesquise e explique os métodos GTD / POMODORO / KANBAN / 5W2H e SMART.

REFERÊNCIAS

BARBOSA, Carmem Bassi. **Núcleo básico: ética profissional e cidadania organizacional** / Carmem Bassi Barbosa, José J. Queiroz, Julia Falivene Alves (autores); Cosme Lima de Oliveira (revisor); André Müller de Mello (coordenador). — São Paulo: Fundação Padre Anchieta, 2011. (Coleção Técnica Interativa. Série Núcleo Básico, v. 4).

BRAGA JUNIOR, Getúlio Nascimento. **Ética e relações de cidadania**. Rio de Janeiro: Simonsen, 2016. E-book. Disponível em: http://www.simonsen.br/semipresencial/pdf_etica/capi_1.pdf. Acesso em: 31 out. 2021.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. **Aprova a consolidação das leis do trabalho**.

BRASIL. Lei Nº 8.078 de 11 de setembro de 1990. **Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8078.htm - Acesso em 18 de out. de 2021

BRASIL. Lei Nº 8.213 de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213compilado.htm - Acesso em 18 de out. de 2021

COSTA, Paulo Roberto da. **Normalização e legislação aplicada** / Paulo Roberto da Costa, Laísa Quadros da Costa. – Santa Maria : UFSM, CTISM, Sistema Escola Técnica Aberta do Brasil, 2012. 133 p. : il. ; 28 cm.

FACHINI, Tiago. **Direito do trabalho: características, divisões e princípios**. PROJURIS, 22 de junho de 2020. Disponível em: https://www.projuris.com.br/direito-do-trabalho/#Reforma_trabalhista_o_que_mudou_na_lei_trabalhista_Atualizado_2020 - Acesso em 16 de out. de 2021.

FERREIRA, Leandro Silveira. **Segurança do trabalho I** / Leandro Silveira Ferreira, Neverton Hofstadler Peixoto. – Santa Maria : UFSM, CTISM, Sistema Escola Técnica Aberta do Brasil, 2012. 151 p. : il. ; 28 cm.

FERNANDES, Gide José. **Gestão do Tempo: o que é, produtividade e estratégias**. 24 de outubro de 2018. Disponível em: <https://fia.com.br/blog/gestao-do-tempo/> Acesso em 18 de out. de 2021

Freepik (2021a) https://br.freepik.com/vetores-gratis/ilustracao-de-dilema-etico_11241614.htm#page=1&query=etica&position=28&from_view=search / Acesso em 14 de out. de 2021.

Freepik (2021b) https://stock.adobe.com/pt/search?as_audience=srp&as_campaign=Freepik&get_facets=1&order=relevance&safe_search=1&as_content=popup&k=cidadania&tduid=bb5ec1e21921a584fe640ce20bab64bb&as_channel=affiliate&as_campclass=redirect&as_source=arvato Acesso em 16 de out. de 2021.

Freepik (2021c) https://www.freepik.com/free-vector/worker-health-safety-illustration-accessories-protection_13031399.htm#page=1&query=epis&position=0&from_view=search Acesso em 19 de out. de 2021.

LUMIUN, Tecnologia. **9 mitos sobre a produtividade nas empresas que você deve parar de acreditar**, 17 de abril de 2019. Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/9-mitos-sobre-a-produtividade-nas-empresas-que-voce-deve-parar-de-acreditar> Acesso em: 15 de out de 2021.

MACEDO, Ivanildo Izaias de. **Aspectos comportamentais da gestão de pessoas**. 9 ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007

MARQUES, José Roberto. A importância de cuidar da imagem pessoal no ambiente de trabalho. Instituto Brasileiro de coaching, 12 de jul. 2019. Disponível em: <https://www.ibccoaching.com.br/portal/comportamento/importancia-cuidar-imagem-pessoal-ambiente-trabalho/> -Acesso em 17 de out. de 2021

MARCONDES, Danilo. **Textos Básicos de Ética, De Platão à Foucault**. Zahar, 2007-01-23. VitalSource Bookshelf Online. MARCONDES, Danilo. Textos Básicos de Ética, De Platão à Foucault. Zahar 2007-01-23. VitalSource Bookshelf Online.

MATIAS, Camila. Introdução à ética de Sócrates. Ensaio Flutuantes, 27 de abril de 2014. Disponível em: <https://ensaiosflutuantes.wordpress.com/2014/04/27/introducao-a-etica-de-socrates/> - Acesso em 30 de out. de 2021

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

NETO, Nestor Waldhelm. **Teoria dos Dominós nos Acidentes de Trabalho Teoria de Heinrich**. Goias, 07 de janeiro de 2020. Disponível em: <https://segurancadotrabalhonwn.com/teoria-dos-dominos-nos-acidentes-de-trabalho-i-teoria-de-heinrich/> Acesso em: 18 de out de 2021.

Pixabay (2021a) <https://pixabay.com/pt/images/search/gr%C3%A9cia%20antiga/> Acesso em 14 de out. de 2021.

Pixabay (2021b) https://br.freepik.com/fotos-gratis/maos-de-trabalhadores-industriais-se-tocando-e-batendo-palmas-pelo-trabalho-bem-sucedido-realizado_11451270.htm#page=1&query=relacionamento%20trabalho&position=32&from_view=search Acesso em 12 de out. de 2021.

ROCHA, Márcia. **Os desafios do trabalho em equipe**. In Revista Você S/A, jun 2003, p. 54 a 63. Disponível em: <http://progeal10.blogspot.com/2009/03/os-desafios-do-trabalho-em-equipe.html>. Acesso em: 16 de out de 2021.

SANTANA, Esther, **Definição de Moral**. Educa mais Brasil, 14 de out. de 2020. Disponível em: <https://www.educamaisbrasil.com.br/enem/filosofia/definicao-de-moral> - Acesso em 14 de out. de 2021.

SOUZA, Ivan, **Confira as 15 dicas práticas de gestão de tempo e produtividade**. 24 de ago. de 2020. Disponível em: <https://rockcontent.com/br/blog/gestao-de-tempo-e-produtividade/> - Acesso em 14 de out. de 2021.

Telecurso 2000 Profissionalizante: **módulo higiene e segurança do trabalho. prevenção de acidentes, equipamentos de proteção individual**. 18 de out. de 2021. Disponível em: https://www.aditivocad.com/baixar-apostila.php?pdf=telecurso_2000_higiene_seguranca – Acesso em 18 de out. de 2021

WADA, C.C.B.B. Saúde: determinante básico do desempenho. **Revista Alimentação e Nutrição**, n. 56, p. 36-38, 1990.

Currículo do professor-autor



Edson Martins

Doutorando em Ciências Sociais Aplicadas pela UNESP - Franca. Mestre em Desenvolvimento Regional e Meio Ambiente pela Universidade do Estado de Minas Gerais (2016). Especialista em Gestão de Pessoas, com ênfase em Estratégia, pela Fundação Getúlio Vargas (2010). Bacharel em Administração pela Universidade do Estado de Minas Gerais (2006).

Com 25 anos de experiência na iniciativa privada, no setor público e em educação, trabalhou em organizações como Minas Tênis Clube; Ivaí Engenharia de Obras S.A; Rio Tinto Zinco Brasil; Votorantim Metais S.A; Universidade Paulista – UNIP; Universidade do Estado de Minas Gerais - UEMG; Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI-MG e Prefeitura Municipal de Passos.

Coordenou o Núcleo Acadêmico de Ciências Humanas e Sociais Aplicadas, Gestão Comercial e o Núcleo de Inovação Tecnológica (NIT) na Universidade do Estado de Minas Gerais | UEMG. E foi gestor nas áreas de Recursos Humanos, serviços administrativos e planejamento/ execução de projetos na Votorantim Metais S.A.

Lecionou em cursos de graduação e pós-graduação, nas modalidades presencial e à distância, em instituições como: Universidade do Estado de Minas Gerais - UEMG; Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI-MG; e atuou como Tutor em cursos de Formação Inicial Continuada (FIC) do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas - Campus Três Corações e da Universidade Paulista – UNIP.

Atualmente, integra o corpo docente da Universidade do Estado de Minas Gerais – UEMG e a função de Secretário Municipal de Planejamento da Prefeitura de Passos-MG.

ISBN: 978-65-89334-05-7

CBL



9 786589 334057