



Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

PELO FUTURO DO TRABALHO

CONTEÚDOS TRANSVERSAIS

SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO



CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA – CNI

Robson Braga de Andrade
Presidente

GABINETE DA PRESIDÊNCIA

Teodomiro Braga da Silva
Chefe do Gabinete - Diretor

DIRETORIA DE EDUCAÇÃO E TECNOLOGIA - DIRET

Rafael Esmeraldo Lucchesi Ramacciotti
Diretor de Educação e Tecnologia

SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL - SENAI

Robson Braga de Andrade
Presidente do Conselho Nacional

SENAI – Departamento Nacional

Rafael Esmeraldo Lucchesi Ramacciotti
Diretor-Geral

Julio Sergio de Maya Pedrosa Moreira
Diretor-Adjunto

Gustavo Leal Sales Filho
Diretor de Operações



Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
PELO FUTURO DO TRABALHO

CONTEÚDOS TRANSVERSAIS

SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO



© 2021. SENAI – Departamento Nacional

© 2021. SENAI – Departamento Regional de Santa Catarina

A reprodução total ou parcial desta publicação por quaisquer meios, seja eletrônico, mecânico, fotocópia, de gravação ou outros, somente será permitida com prévia autorização, por escrito, do SENAI.

Esta publicação foi elaborada pela equipe de Educação a Distância do SENAI de Santa Catarina, com a coordenação do SENAI Departamento Nacional, para ser utilizada por todos os Departamentos Regionais do SENAI nos cursos presenciais e a distância.

SENAI Departamento Nacional

Unidade de Educação Profissional e Tecnológica - UNIEP

SENAI Departamento Regional de Santa Catarina

Gerência de Educação

FICHA CATALOGRÁFICA

S491s

Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial. Departamento Nacional.
Saúde e segurança no trabalho / Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial.
Departamento Nacional, Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial.
Departamento Regional de Santa Catarina. Brasília : SENAI/DN, 2021.
70 p. il. (Série Conteúdos transversais).

ISBN

1. Segurança do trabalho. 2. Higiene do trabalho. 3. Ética profissional. I.
Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial. Departamento Regional de Santa
Catarina. II. Título. III. Série.

CDU: 331,45

SENAI

Serviço Nacional de
Aprendizagem Industrial
Departamento Nacional

Sede

Setor Bancário Norte • Quadra 1 • Bloco C • Edifício Roberto
Simonsen • 70040-903 • Brasília – DF • Tel.: (0xx61) 3317-
9001 Fax: (0xx61) 3317-9190 • <http://www.senai.br>

Lista de Ilustrações

Figura 1 - Hierarquia das Leis	12
Figura 2 - Ordenamento das normas	13
Figura 3 - Aviso de perigo.....	22
Figura 4 - Forma descritiva dos riscos ambientais.....	24
Figura 5 - Quadro de gravidade	25
Figura 6 - Simbologia das cores	26
Figura 7 - Princípios de proteção contra choques elétricos.....	37

Sumário

1 Segurança no Trabalho	11
Apresentação	11
Definição	11
Estrutura	11
Histórico da segurança do trabalho no Brasil	11
Hierarquia das leis	12
Normas regulamentadoras (NRS)	14
Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA)	15
SESMT	16
Aplicação na indústria	17
Exemplos	18
Palavras do Docente	19
2 Riscos Ocupacionais	21
Apresentação	21
Definição	21
Estrutura	21
Perigo e risco	21
Risco	22
Classificação de riscos ocupacionais: físico, químico, biológico, ergonômico e de acidentes	23
Aplicação na indústria	27
Exemplos	27
Palavras do Docente	29
3 Medidas de Controle	31
Apresentação	31
Definição	31
Estrutura	31
Importância dos equipamentos de proteção individual e coletivo	31
Direito laboral e o uso de EPI's	33
Aplicação na indústria	36
Exemplos	36
Palavras do Docente	39

4 Acidentes do Trabalho e Doenças Ocupacionais	41
Apresentação	41
Definição	41
Estrutura	41
Tipos	41
Causas	45
Consequências dos acidentes de trabalho	47
CAT	48
Aplicação na indústria	49
Exemplos	50
Palavras do Docente	53
5 Código de Ética Profissional.....	57
Apresentação	57
Definição	57
Estrutura	57
Ética nos relacionamentos profissionais	57
Aplicação na indústria	60
Exemplos	60
Palavras do Docente	61
6 O impacto da Falta de Ética nos Ambientes de Trabalho.....	63
Apresentação	63
Definição	63
Estrutura	63
Respeito às individualidades pessoais	63
Aplicação na indústria	65
Exemplos	66
Palavras do Docente	67
Referências.....	69

Segurança no Trabalho



APRESENTAÇÃO

Em uma empresa, independente da área em que atua, há muitos riscos de acidentes, que podem ser pessoais ou ambientais. Devido a isso, devemos ter um entendimento mais profundo das normas, equipamentos e atitudes que devemos observar ao acessar tais ambientes, resguardando não somente a nossa saúde como a de outros colaboradores. É exatamente sobre segurança no trabalho que essa parte do estudo vai tratar. Aproveite esta oportunidade de conhecer mais e cuidar da sua segurança no trabalho. Bons estudos!

DEFINIÇÃO

As Normas Regulamentadoras de Segurança são um conjunto de regras, prescrições e diretrizes que visam proteger a empresa, os colaboradores, a sociedade e o planeta, ajudando, assim, a evitar efeitos danosos que seu funcionamento possa gerar.

ESTRUTURA

HISTÓRICO DA SEGURANÇA DO TRABALHO NO BRASIL

As Normas Regulamentadoras foram editadas em 1978, em sua grande maioria, e o artigo 200, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), atribuiu ao Ministério do Trabalho a alcada para editar disposições complementares às normas contidas na CLT, para garantir a segurança e saúde dos colaboradores.

Porém, com a modernização das empresas, as NRs passaram por várias alterações, cada vez passando por revisões mais profundas, para adequação das disposições às mudanças ocorridas nas atividades laborais. É importante ficar atento às obrigações e normas estabelecidas pela empresa.



HIERARQUIA DAS LEIS

Você sabe como se organizam as leis hierarquicamente? Para Carvalho e Nascimento (1997, p. 229), “[...] a palavra hierarquia significa ordem, graduação, organização segundo uma preferência. Hierarquizar quer dizer pôr em ordem, de acordo com um critério.”

Veja, na figura, a seguir, em forma piramidal, como se dá a organização das leis.



Figura 1 - Hierarquia das Leis
Fonte: Do Autor (2021)

Ao ordenar a parte jurídica de um Estado, deve-se ter um único sistema de normas que se harmonizam entre elas, formando um conjunto coerente. A teoria elaborada por Kelsen (2000), do escalonamento das normas, aponta que o núcleo da unidade de uma ordem jurídica não está todo no nível do mesmo plano.

Já Bobbio, Matteucci e Pasquino (1999, p. 49), após conhecer os ensinamentos de Kelsen, observam que:

Há normas superiores e normas inferiores. As inferiores dependem das superiores. Sumbindo das normas inferiores àquelas que se encontram mais acima, chega-se a uma norma suprema, que não depende de nenhuma outra norma superior, e sobre a qual repousa a unidade do ordenamento. Essa norma suprema é a norma fundamental.

O mesmo autor afirma também que a hierarquia das normas jurídicas pode ser escalonada em forma de uma pirâmide, em que na parte de cima encontra-se a norma fundamental, em que todas as normas existentes dependem dela e a usam para sua eficácia, seus ensinamentos e validade.

Perceba, então, que a norma fundamental é superior às outras normas, escalonando de cima para baixo, até a norma inferior, como você pode observar na figura a seguir. Ou seja, vai da norma fundamental da legitimidade e comando (da qual suas ordens imperativas causam dependência) ao ordenamento jurídico.

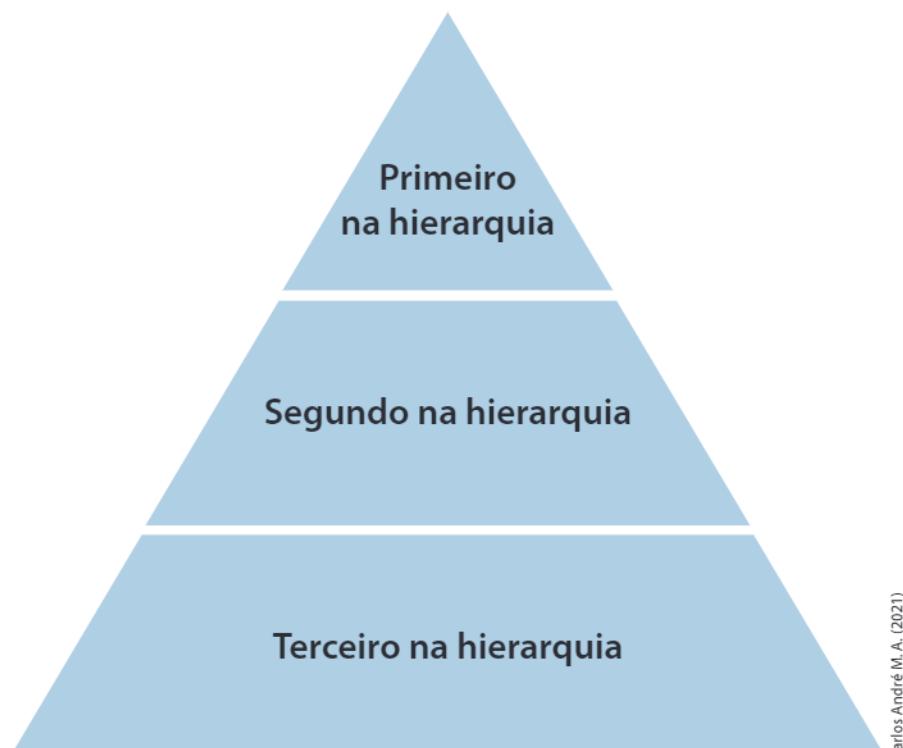


Figura 2 - Ordenamento das normas
Fonte: Do Autor (2021)

Observe que a norma principal nem sempre é a Constituição do Estado, mas sim uma norma superior que lhe dá respaldo e validade.

Sendo assim, se existe um ordenamento jurídico, então existe um sistema seguindo uma hierarquia.

Alguns princípios norteiam o Direito do Trabalho e constituem o fundamento da ordem jurídica. Acompanhe, a seguir.

- a) **Princípio da não renúncia do Direito** – Qualquer renúncia ao direito trabalhista é legalmente inválida.
- b) **Princípio da continuidade da relação de emprego** – O contrato de trabalho deverá ser o mais duradouro possível, dando sustento à instabilidade do emprego.
- c) **Princípio da razão** – Na relação entre empregado e empregador, deve sempre prevalecer a razão. Não se deve cobrar do empregado o que é humanamente impossível realizar.
- d) **Princípio da boa-fé** – Os fatos deverão ser, quando houver divergência sobre eles, documentados, tanto nos autos, como nos acordos. O que foi acordado entre as partes deverá ser cumprido na íntegra e não poderá ser usado de má-fé ou de artifícios escusos prejudiciais a outra parte.
- e) **Princípio Protetor** – Divide-se em três regras básicas:
 - **Regra da interpretação da norma** – em caso de dúvida na interpretação da norma, esta deverá beneficiar o trabalhador;
 - **Regra do benefício da condição** – trabalhador deve exercer suas funções nas condições concretas acordadas pelo empregador, respeitando-se o *Status anterior*;
 - **Regra da continuidade da norma** – que mais favorece o trabalhador.

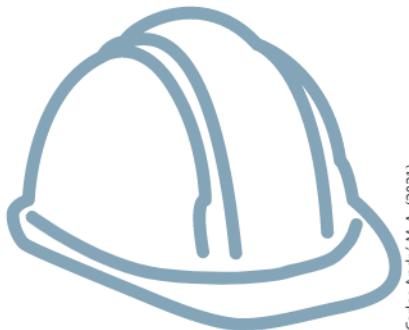
NORMAS REGULAMENTADORAS (NRS)

Surgiram através da Lei 6.514 de 22/12/1977, que dá origem à Portaria 3.214 de 08/06/1978, que aprova as NRs. O antigo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) agora chamado Ministério da Economia Secretaria de Trabalho, tem 36 normas regulamentadoras aprovadas que estabelecem os requisitos mínimos de segurança e saúde no trabalho.

São normas de observância obrigatória para todas as empresas que possuem profissionais regidos pela CLT. Isso significa que o descumprimento de itens estabelecidos em normas que regem as atividades faz com que, tanto empregador quanto empregado, estejam sujeitos às penalidades previstas em lei, como multas, notificações entre outras atuações do MTE. Cada NR estabelece as disposições complementares envolvendo as peculiaridades de cada atividade ou setor, ou seja, estabelece diretrizes para cada atividade.

NR's

Normas
Regulamentadoras



Carlos André M. A. (2021)

COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES (CIPA)

A CIPA é uma comissão regulamentada pela NR5 que possui como objetivo "a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção de saúde do trabalhador" (BRASIL, 1999).

É uma comissão constituída por representantes do empregador e dos empregados, que deve ter atuação conjunta com o SESMT.

Instituída pela NR 5, a CIPA basicamente tem a função de viabilizar e organizar diálogos sobre segurança e saúde no trabalho. Ela organiza os interesses dentro da empresa, possibilitando que todos consigam planejar, propor, informar, fiscalizar e fazer cumprir as NRs e acordos trabalhistas.

Quem elege os representantes dos colaboradores são os próprios em uma assembleia. Os representantes do empregador são escolhidos por ele. Todos os membros da CIPA passam por um treinamento em segurança do trabalho. Assim como o SESMT, a constituição da CIPA não é obrigatória para todas as empresas. Se o quadro funcional for inferior a 20 ou o risco das atividades desempenhadas seja baixo, a CIPA não será obrigatória. No entanto, um funcionário deve ser treinado para cumprir as funções da referida comissão.



Carlos André M. A. (2021)

SESMT

Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT)

A NR 4 trata sobre a implementação do SESMT, órgão constituído por profissionais da saúde ocupacional e segurança do trabalho com a função de prevenção de acidentes e criação do planejamento de segurança de uma empresa. Fazem parte do SESMT o engenheiro de segurança do trabalho, o técnico de segurança do trabalho, o médico do trabalho, o enfermeiro do trabalho e o técnico em enfermagem do trabalho.

O SESMT não é obrigatório para todas as empresas. As que realizam atividades cujos riscos são de graus 1, 2 ou 3 e/ou com poucos funcionários, sendo 500 se o grau de risco for 1 ou 2 e até 100 para grau de risco 3, não são obrigadas a ter o órgão internamente. Neste caso, elas podem ter o serviço terceirizado.

O SESMT é imprescindível para a prevenção de acidentes e para a redução de riscos, devendo agir na implementação das NRs. Os profissionais trabalham para identificar os riscos existentes e eliminá-los, acompanhando e fiscalizando a instalação de máquinas e equipamentos no ambiente laboral, com o objetivo de garantir a segurança e saúde dos colaboradores.

SESMT

**Serviço especializado em
Engenharia de Segurança
e Medicina de Trabalho**

Carlos André M.A. (2021)

Confira a seguir um exemplo a importância desses conhecimentos e aplicação conhecimentos na indústria.

APLICAÇÃO NA INDÚSTRIA

A Indústria brasileira ocupa a quarta posição mundial em acidentes do trabalho. De acordo com dados da Previdência oficial, entre 2014 e 2018 foram registrados no Brasil 1,8 milhão de afastamentos e 6,2 mil óbitos. Segundo a Organização Internacional do Trabalho, o mundo atingiu em 2017 a marca de 374 milhões novos acidentes por ano e 2,78 milhões de mortes, o que só pode ser revertido através de ações sérias e comprometidas por parte da indústria e dos colaboradores.

A prevenção de acidentes e doenças profissionais nessa globalização, com a chegada de tecnologias, cria novos riscos crescentes, de forma que apenas o cumprimento da legislação vigente não resolve. Para impedi-los, será necessária uma nova postura visando a prevenção. A eliminação do risco, sua avaliação e seu controle, além da correta adaptação do trabalho ao profissional, deve levar em consideração a proteção do meio ambiente e de recursos naturais. A razão que torna as medidas preventivas difíceis e complexas é a grande variedade de riscos existentes no âmbito da indústria.

EXEMPLOS

Para se ter uma ideia da importância da prevenção de acidentes no trabalho, ainda na década de 1980, na cidade de Curitiba, em uma indústria que hoje já não funciona mais, pois seus produtos se tornaram obsoletos na área de manutenção industrial, foi realizada a manutenção em um torno mecânico. Na ocasião, a manutenção mecânica chamou um eletricista para que desligasse a energia da máquina. Após realizada a manutenção foi pedido que fosse reenergizada, porém o profissional acabou por inverter a ligação ligando, na carcaça da máquina, não o aterramento mas sim uma das fases. Dessa forma, na primeira operação do equipamento o mecânico, ao tocar no equipamento, levou um choque e acabou vindo a óbito. Vejam vocês a importância da verificação dos corretos procedimentos em um equipamento.

Na década de 1990, em outra indústria ocorreu um acidente de trabalho pelo profissional não estar utilizando os equipamentos de proteção individual corretos. Ele estava dentro de um tanque soldando uma tubulação, o espaço era muito pequeno, ele estava sem luvas e a mangueira do maçarico passava por baixo dele, ficando presa em sua bota. Quando o profissional abaixou a cabeça para ver o que estava acontecendo, passou o maçarico em uma das mãos, e com a chama acesa causou uma grave queimadura na mão direita, lembrando que a chama do maçarico atinge 3.000° Celsius, acidente que deixou o profissional afastado da função durante 30 dias. Com esses exemplos, vejam a importância da saúde e segurança no trabalho e meio ambiente.

* * *

PALAVRAS DO DOCENTE

Este estudo foi elaborado de forma a relacionar os assuntos de segurança do trabalho à vivência prática necessária para o desenvolvimento das atividades profissionais dentro das indústrias, à aplicação das normas e sua importância no processo produtivo. Todos os temas abordados são de fundamental importância para o crescimento profissional e humano tanto na empresa como na sociedade.

Buscamos proporcionar conhecimento e capacitação, oferecendo uma leitura agradável e de grande valia. Sugerimos que busquem aprofundar os assuntos e, assim, possam crescer cada vez mais em um mundo tão competitivo e exigente em que vivemos. Esperamos que a aplicação dos conceitos aqui aprendidos auxilie muito você no desenvolvimento de suas atividades profissionais.

Riscos Ocupacionais



APRESENTAÇÃO

Neste estudo você conecerá as terminologias técnicas designadas para desvio, incidente, perigo, risco e acidente, palavras-chave para a área de Segurança do Trabalho. Saberá o que estas palavras significam e o quanto importante são para a vida laboral do profissional. Você já se perguntou quais os riscos existentes no ambiente de trabalho? Com a leitura do conteúdo deste capítulo, você terá a oportunidade de saber quais são estes riscos e como classificá-los.

DEFINIÇÃO

Risco é a expectativa de uma perda. É uma combinação da gravidade e da probabilidade apresentadas por um perigo. Riscos ocupacionais são os que se referem à expectativa de perigo apresentado em ambiente ou decorrente ao exercício profissional. **Os riscos ocupacionais** são classificados em função dos elementos que podem trazer perigo à vida do trabalhador. Eles podem ser: físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes.

ESTRUTURA

PERIGO E RISCO

O perigo é uma situação que prediz ou profetiza que uma determinada situação pode causar algum acidente, portanto, é algo iminente. Pode-se afirmar que é toda situação que possa causar danos ou lesão em alguma pessoa ou ao patrimônio, e que contém “[...] uma fonte de energia ou de fatores fisiológicos e de comportamento/conduta que, quando não controlados, conduzem a eventos/ocorrências prejudiciais/ nocivas [...]” (SHINAR; GURION; FLASCHER, 1991, p. 1095 apud FISCHER, GUIMARAES e SCHAEFFER, 2002, p. 4).



Carlos André M. A. (2021)

Figura 3 - Aviso de perigo

Segundo Nogueira (2016): o perigo pode ser um produto químico, uma máquina rotativa, uma superfície quente, um chão escorregadio, uma área ruidosa, uma área com alta temperatura, área energizada, entre outros. Perceba que todos esses casos representam situações potenciais para acontecer uma lesão. São situações perigosas. Contudo, essa lesão só acontece se houver exposição do trabalhador a esses perigos. Essa exposição tem a ver com a proximidade do trabalhador à fonte de perigo.

Você já se perguntou sobre quais os riscos que corre no lugar onde vive? Pois saiba que acidentes acontecem em todos os lugares.

RISCO

Os riscos aparecem o tempo todo e, na grande maioria das vezes, as pessoas não se dão conta deles.

Segundo Portugal (2000), “[...] o risco é qualquer possibilidade de perigo e o que conta mesmo é a expressão ‘possibilidade’.” Outra definição para o termo: “[...] risco é a probabilidade ou chance de lesão ou morte.” (SANDERS; MCCORMICK, 1993, p. 675 apud FISCHER, GUIMARAES; SCHAEFFER, 2002, p. 4).

Risco é a expectativa de uma perda. É uma combinação da gravidade e da probabilidade apresentadas por um perigo. Em sua casa, por exemplo, existem vários equipamentos eletrônicos ligados na energia elétrica, certo? Os fios constituem um perigo, porém há uma possibilidade pequena de ser um risco se eles estiverem em perfeito estado de conservação. Assim, o risco é visto como algo potencial, sendo: “[...] uma função da natureza do perigo, acessibilidade ou acesso de contato (potencial de exposição), características da população exposta (receptores), a probabilidade de ocorrência e a magnitude da exposição e das consequências [...]” (KOLLURU, 1996 apud FISCHER; GUIMARAES; SCHAEFFER, 2002, p. 4).

CLASSIFICAÇÃO DE RISCOS OCUPACIONAIS: FÍSICO, QUÍMICO, BIOLÓGICO, ERGONÔMICO E DE ACIDENTES

Os riscos ocupacionais são classificados em função dos elementos que podem trazer perigo à vida do trabalhador. Eles podem ser: físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes.

Os **riscos físicos** são gerados por ruído, calor, frio, pressão atmosférica anormal, vibração, radiações ionizantes, radiações não ionizantes e umidade.

Os **riscos químicos** são provenientes de poeiras, fumos, névoas, gases, vapores, neblinas e substâncias compostas, além de produtos químicos em geral.

Os **riscos biológicos** são gerados por bactérias, fungos, vírus, protozoários, bacilos e parasitas.

Os **riscos ergonômicos** são gerados em situações onde há exigência de postura inadequada, esforço físico intenso, levantamento e transporte manual de peso, controle rígido de imposição de ritmos excessivos, trabalho em turno noturno, jornadas de trabalho prolongadas, monotonia e repetitividade e outras situações causadoras de estresse físico e/ou psíquico.

Já os **riscos de acidentes** são causados por arranjo físico inadequado, e equipamentos se proteção, ferramentas ou defeituosas, iluminação inadequada, eletricidade, probabilidade de incêndio ou explosão, armazenamento inadequado, animais peçonhentos e outras situações de risco que poderão contribuir para a ocorrência de acidentes.

MAPA DE RISCOS

Você já deve ter percebido que em locais públicos, muitas vezes, as paredes dos estabelecimentos exibem rotas de fuga, mapa de risco, sinalização de segurança contra quedas, sinalização de emergência. Pois bem, cada uma destas sinalizações possui sua cor e símbolo, seguindo um padrão normativo de acordo com o risco que apresenta.

As cores e os símbolos são utilizados para a elaboração do mapa de risco, que é um instrumento de pesquisa de riscos e de planejamento para as ações de prevenção implantadas na empresa. Ele é usado para alertar os trabalhadores dos riscos existentes nos locais de trabalho, podendo ser representado por gráficos de avaliação qualitativa, em círculos de vários tamanhos e cores, permitindo uma visualização rápida.

Sua confecção deve ser participativa, levando em conta a sensibilidade de cada um. Parte-se do princípio de que quem faz o trabalho conhece melhor seus riscos. Todas as informações vêm dos envolvidos no ambiente.

DIVISÃO E IDENTIFICAÇÃO DOS RISCOS

Os tipos de riscos são divididos em grupos, sendo cada um deles identificado por uma cor característica. No quadro, a seguir, você conhecerá quais são estes grupos de riscos.

CLASSIFICAÇÃO DOS RISCOS AMBIENTAIS			
GRUPOS	RISCOS	COR DE IDENTIFICAÇÃO	EXEMPLOS
01	Físicos	 Verde	Ruído, calor, frio, pressões, umidade, radiações, ionizantes e não ionizantes, vibrações etc.
02	Químicos	 Vermelho	Poeiras, fumos, gases, vapores, névoas, neblinas etc.
03	Biológicos	 Marrom	Bactérias, fungos, bacilos, parasitas, protozoários, vírus etc.
04	Ergonômicos	 Amarela	Levantamento e transporte manual de peso, monotonia, repetitividade, responsabilidade, ritmo excessivo, posturas inadequadas de trabalho, trabalho em turnos etc.
05	Acidentes	 Azul	Arranjo físico inadequado, iluminação inadequada, incêndio e explosão, eletricidade, máquinas e equipamentos sem proteção, queda e animais peçonhentos.

Figura 4 - Forma descritiva dos riscos ambientais

Fonte: do Autor (2021)

Nessa perspectiva, a adoção do mapa de risco contribui para:

- a) rápida identificação dos riscos do ambiente;
- b) conscientização do uso de Equipamento de Proteção Individual (EPI) e Equipamento de Proteção Coletiva (EPC);
- c) diminuição de gastos com doenças, acidentes, indenização, medicação e prejuízos patrimoniais;
- d) aumento da segurança e, consequentemente, facilidade na gestão de saúde;
- e) maior lucratividade, menos substituição de trabalhadores, maior organização.

Todas estas informações são apresentadas nos locais de trabalho de forma ilustrativa, a fim de facilitar o conhecimento dos riscos daquele local por parte de quem trabalha ou frequenta estas áreas.

O mapa de risco pode ser representado por gráficos de avaliação qualitativa, em círculos de vários tamanhos e cores de acordo com o risco, permitindo uma visualização rápida. Sua confecção deve ser participativa, levando em conta a sensibilidade de cada um. Parte-se do princípio de que quem faz o trabalho conhece melhor seus riscos. Todas as informações vêm dos envolvidos no ambiente, e depois, com a participação de todos, discute-se os resultados.

Portanto, o símbolo para identificar o risco é o círculo, que, dependendo da gravidade, pode ser classificado pelos seguintes tamanhos: pequeno, médio ou grande, conforme quadro explicativo.

IDENTIFICAÇÃO DA GRAVIDADE DOS RISCOS		
SÍMBOLO	PROPORÇÃO	DIMENSÃO DOS RISCOS
	4	Grande
	2	Médio
	1	Pequeno

Figura 5 - Quadro de gravidade
Fonte: do Autor (2021)

Na confecção do mapa de risco, as cores são utilizadas conforme apresentado anteriormente no quadro das formas descritivas dos riscos ambientais. Observe.

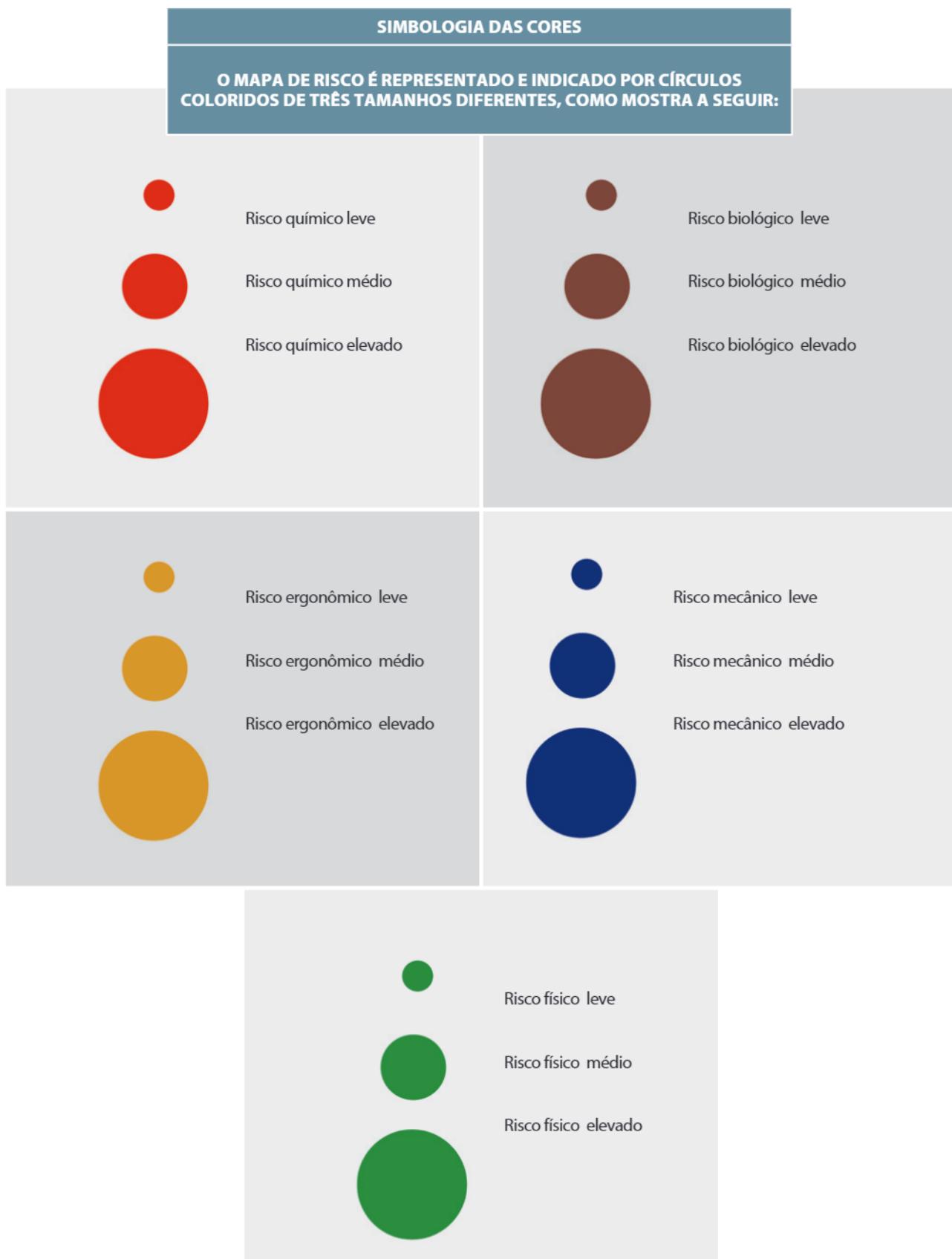


Figura 6 - Simbologia das cores
Fonte: do Autor (2021)

Você aqui pôde explorar as terminologias técnicas e classificações designadas aos riscos ocupacionais para a área de Segurança do Trabalho, a seguir confira exemplos e aplicação desse tema na indústria.



**SAIBA
MAIS**

Algumas pessoas têm fascínio pelo **risco**. Ele pode tornar uma pessoa prevenida, mas também é responsável pelo prazer que as pessoas sentem ao superar um desafio. O livro ADAMS, John. **Risco**. São Paulo/SP: Senac Editora, 2009 traz uma reflexão sobre essa ambiguidade. Que tal lê-lo?

APLICAÇÃO NA INDÚSTRIA

Durante uma vistoria em um canteiro de obras, um grupo de membros da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) da construtora BENSCONSTRUO identificou que o risco de queda de ferramentas ou materiais em uma determinada área da obra é muito alto. Com base nesta análise, o Técnico de Segurança do Trabalho da empresa que sempre fazia visitas e vistorias nas obras acompanhando a CIPA realizou uma reunião com os proprietários da construtora e propôs uma intervenção nos locais onde havia risco de queda de materiais. Observou que seria necessário restringir a passagem de pessoas não autorizadas nas áreas onde o risco está presente, dificultando a execução de algumas atividades de outros profissionais, tais como as entregas e o transporte de materiais. Outra medida de controle tomada pelo Técnico de Segurança do Trabalho foi a colocação de placas de sinalização indicando quedas de matérias, treinamento de segurança para os trabalhadores, instalação redes de proteção para minimizar os riscos da queda de materiais e implantação de EPIs adequados ao risco para trabalhadores que ainda não tinham recebido.

Desta forma, mesmo sem ter registrado acidentes de trabalho desde que a obra iniciou, esta ação preventiva buscou a diminuição da probabilidade de acidentes. Ainda, a empresa estava ciente de que teria de realizar ajustes no canteiro de obras para reduzir os possíveis transtornos de locomoção causados pelo isolamento desta área. Mesmo assim, este custo seria menor do que aquele resultante de um provável acidente.

EXEMPLOS

Acompanhe, a seguir, um exemplo de mapa de risco com as etapas de elaboração. Se apresentam em:

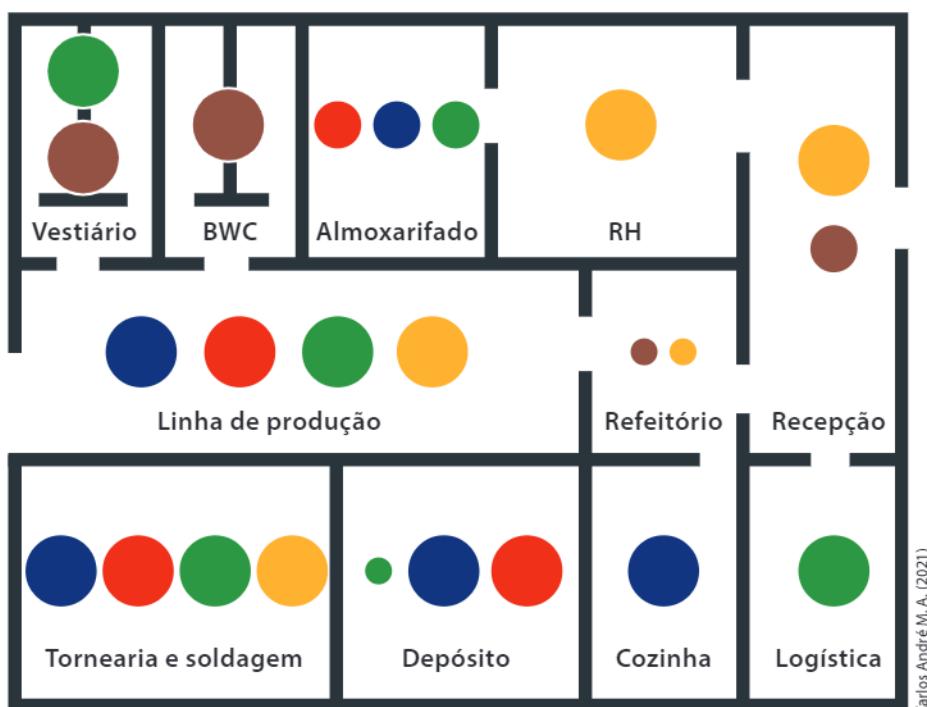
- a) Reconhecer todo o processo produtivo.
- b) Informações relativas aos trabalhadores: sexo, treinamento recebido, jornada de trabalho, reclamações sobre a saúde, número de trabalhadores no setor.
- c) Identificação dos materiais usados, das máquinas, equipamentos e instrumentos.
- d) Identificação das atividades exercidas.
- e) Reconhecimento do ambiente.

Deve-se elaborar o mapa de risco usando o leiaute do local e indicar, por meio de círculos, os tipos de riscos existentes no ambiente, de acordo com o quadro apresentado anteriormente - Classificação dos

Riscos Ambientais. Acompanhe.

- Identificar a que grupo pertence o risco e qual cor usar.
- Identificar dentro círculo o número de trabalhadores expostos ao risco, a especialização do agente (o risco).
- Os círculos mudam de tamanho de acordo com proporcionalidade dos riscos.

É importante lembrar que a CIPA, com o auxílio dos trabalhadores e do SESMT, deverá elaborar o mapa de risco. Para isso, deverá realizar pesquisas relacionadas às atividades e aos riscos das áreas fabris, levantando dados importantes em chão de fábrica.



Carlos André M. A. (2021)

* * *

PALAVRAS DO DOCENTE

Neste capítulo, foram apresentadas as terminologias fundamentais de Saúde e Segurança do Trabalho. Sem o conceito destas terminologias, fica difícil a classificação de riscos e análises de acidentes. Classificar e identificar riscos é fundamental.

Você viu também que a desregulamentação não pode e nem deve ser confundida com flexibilização.

Por isso, foi necessário garantir direitos mínimos à dignidade do trabalhador, direitos esses inicialmente fundamentados na Carta Magna. Dessa forma, o processo humanista e democrático não pode ser complacente com as disparidades e contra a legislação pertinente.

Continue atento para aprender mais a cada etapa cumprida. Na sequência, o convite será para estudar sobre acidentes do trabalho.

Siga em frente!

Medidas de Controle



APRESENTAÇÃO

Em Segurança do Trabalho, agir de forma proativa é se conscientizar e realizar os treinamentos adequados, conhecendo técnicas e análise de riscos, buscando identificá-los, avalia-los e implementar medidas de controle. Nestes estudos você vai compreender o que são essas medidas de controle de riscos e como o uso de EPIs (Equipamentos de Proteção Individual) se relaciona com este conceito. Parece complicado, mas você verá que é simples e vai contribuir muito para seu desenvolvimento profissional. Preparado para explorar estas informações? Bons estudos!

DEFINIÇÃO

Os métodos de controle permitem avaliar um risco, desde a sua identificação, o entendimento de como se manifesta, a sua detecção, o seu monitoramento, os seus efeitos e as ações que devem ser implementadas para evitar que acidentes decorrentes do risco ocorram, ou para administrar os seus efeitos, quando se manifestarem.

ESTRUTURA

IMPORTÂNCIA DOS EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL E COLETIVO

A Norma Regulamentadora que trata dos Equipamentos de Proteção Individual e Coletivo (EPIs) é a NR6.

Os EPIs são equipamentos ou dispositivos de uso individual com a finalidade de proteger o profissional dos riscos de acidentes de trabalho, para garantir a sua segurança e integridade física no desempenho das atividades. São vários os tipos de EPI. Exemplos são: os **cintos de segurança, roupas, botas de segurança, luvas, óculos, protetores auriculares, capacetes e máscaras respiratórias**.

O equipamento correto é determinado pelo risco que apresenta a atividade desempenhada. Os EPIs variam com a atividade, sendo que o equipamento ideal deve ser indicado pelo profissional habilitado em segurança do trabalho.



Moussa81 ([20-?])

As disposições quanto ao fornecimento e uso dos EPIs estão previstas na **NR 6**. Ressaltamos que a empresa tem a obrigatoriedade de adquirir e fornecer os equipamentos de proteção necessários para a realização da atividade. Cabe também ao empregador a exigência e fiscalização no uso dos equipamentos, bem como o treinamento para os colaboradores utilizá-los corretamente.

Os **EPCs**, que são equipamentos de proteção de uso coletivo, servem para evitar a ação de agentes ambientais, evitando acidentes, protegendo contra danos à saúde e à integridade física dos colaboradores, pois o ambiente de trabalho não deve oferecer riscos à saúde ou segurança dos colaboradores.

DIREITO LABORAL E O USO DE EPI'S

Você sabe o que são os Direitos Trabalhistas ou o direito laboral? É um conjunto de normas jurídicas que tem o objetivo de reger as relações existentes entre trabalhadores e empregadores, inclusive os direitos da condição jurídica dos trabalhadores.

Este conjunto de leis está agrupado na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), amparada pela Constituição Federal e por várias outras leis pertencentes ao Direito Trabalhista. Perceba que estas leis aparecem para autenticar a expressão do ser humano e são uma ferramenta na renovação da sociedade trabalhista.

Veja que a intervenção jurídica entre os empregados e empregadores tem como objetivo melhorar os relacionamentos entre os trabalhadores e aqueles que tiram proveito desse trabalho, formando, assim, uma plataforma de direitos e deveres básicos.



nikon1234, ([20-7])

A constituição de 1988 estabelece direitos aos trabalhadores para a condição do trabalho em qualquer empresa no território nacional e não pode ser modificada ser por Cláusula Pétrea, isto é, não pode receber emenda. Acompanhe, a seguir, o que estabelece a Constituição Federal de 1988, em seu Art. 7.

São direitos dos trabalhadores, entre outros:

XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXVIII – seguro contra acidentes do trabalho, a cargo do empregador, sem excluir o direito de indenização a que está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa. (BRASIL, 1988).

Perceba que, de acordo com essas especificações, os empregadores terão que oferecer condições seguras a seus trabalhadores.

Um local de trabalho seguro seria um ambiente no qual a empresa tomou todas as providências para deixá-lo livre de qualquer risco, em que as atividades podem ser desenvolvidas seguramente.



Nopphon Pattanasi, (120-7)

O Art. 7 estabelece que deve haver a garantia de salário, nunca inferior ao mínimo. Para os que recebem remuneração variável, o piso salarial deve ser proporcional à extensão e à complexidade do trabalho, não podendo haver redução de salário, salvo acordo coletivo, pois limita o horário de trabalho diário em 8 horas ou 6 horas ininterruptas e a jornada semanal de quarenta quatro horas para todo trabalhador em exercício legal de sua profissão.

Ainda conforme o Art. 7, são direitos dos trabalhadores:

VI - Irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo.

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução de jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho. (BRASIL, 1988).

No entanto, se o ambiente for saudável e forem cumpridas legalmente as horas trabalhadas expressas na Constituição Federal, já serão evitados o sofrimento humano e os gastos excessivos às empresas e ao país.

Contudo, no Brasil, ainda existem empresas que burlam essas leis e expõe seus trabalhadores a acidentes que seriam evitados se as empresas tivessem seguido a Constituição e incorporado ao ambiente de trabalho as ações de saúde e segurança. Assim, várias famílias não estariam dependendo da Previdência Pública.

Quando a Constituição foi promulgada, em 1988, o trabalhador ganhou o direito de proteção à sua integridade física e moral nas suas atividades. O próprio Art. 7 contempla o trabalhador com seguro contra acidentes de trabalho, sem excluir o direito à indenização, quando a causa do acidente for por culpa direta ou indireta do trabalhador.

Portanto, as empresas passam a ter responsabilidade civil e todos os seus empregados podem, perante a lei, exigir seus direitos por meio de indenizações pelas lesões sofridas.

O Seguro Contra Acidente de Trabalho (SAT), criado pela Lei 8.212/91, obriga as empresas a recolher, por meio da Guia da Previdência Social (GRPS), todos os direitos que o trabalhador tem: se exerce sua atividade em ambiente de muito risco e se existe a determinação do grau de risco exposto.

A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu Art. 158 II, afirma que "[...] o empregador deve instruir seus trabalhadores no sentido de observar normas de segurança, utilização de equipamentos de segurança e precauções para evitar acidentes." (BRASIL, 1988).



Ridofranz. (20-?)

Portanto, é de responsabilidade da empresa educar seus trabalhadores quanto à utilização de equipamentos de segurança e oferecê-los gratuitamente e com boa qualidade, além de cobrar o seu uso nas atividades.

APLICAÇÃO NA INDÚSTRIA

Importância dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs)

Pedro trabalha em uma indústria, na parte de obras civis. Sua empresa nunca esteve preocupada com a questão de segurança e sequer fornecia todos os EPIs adequados ou aprovados conforme Certificado de Aprovação (CA).

Certo dia, enquanto estava trabalhando, percebeu os riscos a que estava exposto. Então, foi em uma distribuidora de EPIs e fez a compra de um cinto de segurança. Porém, ninguém havia lhe informado que este deveria ser certificado e, infelizmente, o que lhe foi vendido não possuía

Certificado de Aprovação, ou seja, não havia passado por nenhum teste.

No dia seguinte, em seu trabalho, foi preciso subir em um andaime a cerca de 4 metros de altura.

Pedro colocou o cinto que havia comprado e foi realizar sua atividade, conforme solicitado. Fixou bem o andaime, colocou as sapatas, travas, tábuas e guarda-corpo e verificou, também, o melhor ponto de ancoragem acima de sua cabeça. Quando iniciou o trabalho, uma tábua de madeira veio a quebrar, apesar de o ponto de ancoragem resistir à queda, o cinto de segurança rompeu, não resistindo ao impacto, e levando Pedro a cair e sofrer várias fraturas.

Em seguida, foi acionado o resgate da cidade e feita a devida investigação do acidente, no qual foram constatadas várias irregularidades, como: EPIs sem aprovação, a espessura da tábua não era adequada e continha várias trincas, além da falta de treinamento para o trabalhador.

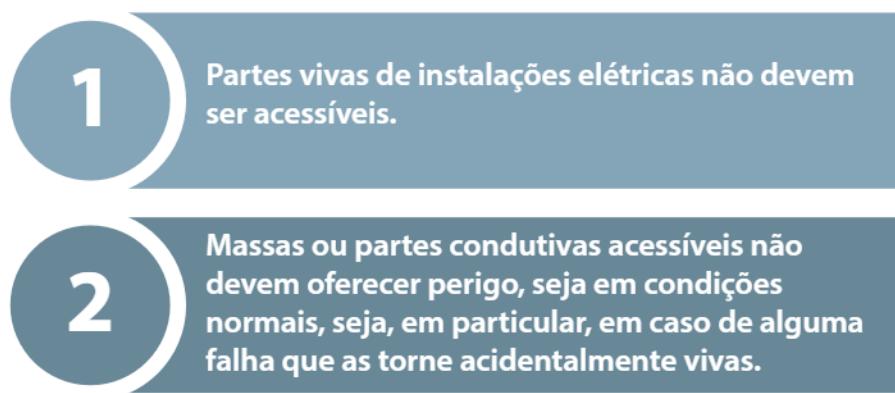
Dante de toda esta situação e da gravidade do acidente, a empresa contratou uma consultoria para fazer um levantamento em todos os seus pontos de riscos, bem como relacionar os EPIs adequados para cada atividade. Pedro se recuperou muito bem e logo retornou ao trabalho. Ele ficou satisfeito ao observar todas as mudanças que a empresa estava fazendo voltadas à prevenção.

EXEMPLOS

Como exemplo de medidas de controle, podemos citar as que podem ser aplicadas em relação aos riscos elétricos. Tais medidas começam a ser definidas na fase de projeto das instalações elétricas e terminam nos procedimentos para situações de emergência.

Prever instalações à prova de explosão em ambientes com tais características, utilizar equipamentos à prova de explosão certificados e ter profissionais capacitados para a realização dos serviços de manutenção e preparados para resgate, primeiros socorros e operação de equipamentos de combate a incêndio, são exemplos de medidas de controle.

O princípio que fundamenta as medidas de proteção contra choques elétricos, conforme a NBR 5410:2004 (Versão corrigida: 2008), pode ser resumido em dois tópicos, apresentados na figura, a seguir.



Carlos André M. A. (2021)

Figura 7 - Princípios de proteção contra choques elétricos
Fonte: adaptado de ABNT (2004 – Versão corrigida: 2008)

No caso 1, o choque elétrico acontece quando se toca inadvertidamente a parte viva do circuito de instalação de energia elétrica. O choque acontece somente quando duas ou mais partes do corpo tocam simultaneamente duas fases ou uma fase e, também, a massa aterrada do equipamento elétrico. Nesse caso, a corrente elétrica do choque é atenuada pelos seguintes fatores:

- a) resistência elétrica do corpo humano;
- b) resistência do calçado;
- c) resistência do contato do calçado com o solo;
- d) resistência da terra no local dos pés no solo;
- e) resistência do aterramento da instalação elétrica no ponto de alimentação de energia.

Assim, devem ser tomadas medidas de proteção básicas que visem impedir o contato com partes vivas perigosas em condições normais, como as seguintes:

- a) isolação básica ou separação básica;
- b) uso de barreira ou invólucro;
- c) limitação de tensão.

Já no caso 2, “[...] o choque ocorre quando regiões neutras ficam com diferença de potencial devido a um curto circuito na instalação ou em algum equipamento. Deve-se notar que nesse tipo de choque a pessoa está tocando ou pisando em regiões ou elementos não energizados da instalação [...]” (FRACHETTA, [201-?]).

Porém, durante o curto-círcuito, estas áreas neutras ficam com diferença de potencial, advindo daí o choque elétrico.

Nesse caso, devem-se prover medidas de proteção supletivas que visem suprir a proteção contra choques em caso de falha da proteção básica, como os seguintes exemplos:

- a) equipotencialização e seccionamento automático da alimentação;
- b) isolação suplementar;
- c) separação elétrica

* * *

PALAVRAS DO DOCENTE

Como você viu nestes estudos, o uso de EPI's é direito do trabalhador. E as Normas Regulamentadoras foram criadas para garantir a segurança no trabalho. Fique sempre atento às obrigações do empregador quanto ao uso de EPI:

- a) adquirir o EPI adequado ao risco de cada atividade;
- b) exigir seu uso;
- c) fornecer ao trabalhador somente o EPI aprovado pelo órgão nacional competente em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho;
- d) orientar e treinar o trabalhador sobre o uso adequado, guarda e conservação;
- e) substituir, imediatamente, quando danificado ou extraviado;
- f) responsabilizar-se pela higienização e manutenção periódica;
- g) comunicar ao Ministério do Trabalho qualquer irregularidade observada.

Além dos EPI's os EPC's também devem ser utilizados para evitar a ação de agentes ambientais, evitar acidentes, proteger contra danos à saúde e à integridade física. Esteja sempre atento.

Acidentes do Trabalho e Doenças Ocupacionais



APRESENTAÇÃO

Neste tema você irá estudar sobre acidentes de trabalho, quais os tipos e causas de acidentes, os aspectos sociais e ambientais causados por ele. Diante dos diversos agentes causadores de acidentes, você terá a oportunidade de saber identificá-los, analisá-los e apresentar estatísticas.

Para cada acidente ocorrido, existe uma maneira apropriada de fazer sua análise, definir suas causas, avaliar suas consequências, as responsabilidades civil e criminal, como comunicar o acidente de trabalho e para quem comunicá-lo. Acidentes geram danos materiais e pessoais. Mas, você sabe quais consequências esses danos geram para o trabalhador, para sua família, para o empregador e para a sociedade?

Existem várias maneiras de prevenir acidentes. Neste sentido, é preciso estudar os ocorridos, para tentar evitá-los. Saiba quais os métodos utilizados para isto.

DEFINIÇÃO

O Art. 19, da Lei nº 8.213/91, diz que: Acidente de trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. (BRASIL, 1991).

ESTRUTURA

TIPOS

Acidente é um acontecimento casual, que resulta em ferimento, dano, estrago e prejuízo. Os incisos do Art. 20 da Lei nº 8.213/91 conceituam doença profissional, assim entendida, é 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. A doença do trabalho, assim entendida, é 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. Estas doenças também são consideradas como acidente do trabalho.

Esta Lei previdenciária é fundamental para o entendimento e conceito dos tipos de acidentes de trabalho.



Lacheev (20-?)

De acordo com a Lei nº 8.213/91, 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 exe-

cutado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho. (BRASIL, 1991).

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 accidental 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. (BRASIL,1991).

Já a NBR 14280:2011 (Cadastro de acidente de trabalho), conceitua “acidente sem lesão” como aquele que não causa lesão pessoal e “acidente de trajeto” como o sofrido pelo empregado no percurso da residência para o local de trabalho ou do trabalho para sua casa, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do empregado, desde que não haja interrupção ou alteração de percurso por motivo alheio ao trabalho.

Acidente impessoal é o acidente cuja caracterização independe de existir acidentado, não podendo ser considerado como causador direto da lesão pessoal. Já no acidente pessoal, a caracterização depende de existir acidentado.

O Art. 20 da Lei nº 8.213/91, § 1º, aponta que “[...] 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.” (BRASIL, 1991).



IPG GutenbergrUkLtd ([20-1])

Veja que os acidentes decorrentes do trabalho não causam repercussões apenas de ordem jurídica.

Mesmo em acidentes com menor gravidade, em que o empregado tenha que ficar afastado por período inferior a quinze dias, o empregador não pode contar com a mão de obra temporariamente afastada em consequência do acidente. Além disso, ainda terá que assumir os custos deste afastamento como a substituição da mão de obra ou a falta dela, dentre outros fatores. O acidente repercutirá também no cálculo do Fator Acidentário de Prevenção (FAP) da empresa.

CAUSAS

Boas condições de segurança ou da proteção e preservação da saúde do trabalhador podem ser facilmente identificadas quando o profissional da Segurança do Trabalho conhece e interpreta adequadamente alguns conceitos fundamentais, como: **acidente de trabalho** e **doença ocupacional**. Neste sentido, primeiramente é preciso estabelecer que um acidente de trabalho pode ser um **evento casual**, quando um acidente não pode ser causado por um indivíduo intencionalmente. Além disso, pode ser caracterizado **dano para a vida** ou **dano para a capacidade do trabalhador**, em que o acidente está relacionado a algum ferimento ou lesão do trabalhador. Neste caso, caracteriza-se como acidente de trabalho quando há algum impedimento na execução das atividades desenvolvidas pela vítima.



Jurgute (20-?)

Os acidentes de trabalho são classificados entre **sem afastamento** ou **Sem Perda de Tempo** (SPT), quando o trabalhador acidentado se ausenta do serviço, retornando já no dia seguinte ao do evento (lesões superficiais); e **com afastamento** ou **Com Perda de Tempo** (CPT), quando o acidentado não retorna às atividades no dia seguinte ao acidente. Em ambos os casos, deve haver a **Comunicação de Acidente de Trabalho** (CAT), que é um documento emitido para reconhecer tanto um acidente de trabalho ou de trajeto bem como uma doença ocupacional. De acordo com a Previdência Social (BRASIL, 2013):

A empresa é obrigada a informar à Previdência Social todos os acidentes de trabalho ocorridos com seus empregados, mesmo que não haja afastamento das atividades, até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência. Em caso de morte, a comunicação deverá ser imediata.

A empresa que não informar o acidente de trabalho dentro do prazo legal estará sujeita à aplicação de multa (conforme disposto nos Artigos 286 e 336 do Decreto 3.048/99).

É importante destacar que há situações em que se descarta de forma definitiva o acidente de trabalho.

Por exemplo, quando o indivíduo realiza atividades para terceiros fora de sua jornada de trabalho e não está a serviço da empresa. Neste caso, considera-se a ocorrência como **Acidente Fora do trabalho** (AFT).

Existe uma série de agentes, químicos, biológicos etc. que podem ser nocivos aos trabalhadores. Neste caso, o INSS tem o cadastro de todas as atividades, funções e operações que podem levar um trabalhador a adquirir uma doença profissional. No entanto, para ser considerada como doença do trabalho, é necessário que exista um agente causador identificado no ambiente de trabalho e que esteja cadastrado na base de dados do INSS como prejudicial à saúde do trabalhador.

A constatação da relação entre o agente e causador e as condições de trabalho inadequadas somente serão identificadas por um perito *"in loco"*, ou seja, no local do trabalho. Esta perícia deverá ser realizada pela área da Saúde e pela Segurança do Trabalho. Após a comunicação do acidente no site da Previdência Social, há também a perícia da Previdência.

Segundo o Art. 21-A da Lei 8.213/91, redação da pela Lei Complementar nº 150, de 2015:

A perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) considerará caracterizada a natureza accidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexo técnico epidemiológico e previdenciário (NTEP) 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. § 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. (BRASIL, 1991).



Ficou claro o que são os acidentes de trabalho e quais as suas causas? Lembre-se de que a prevenção continua sendo a melhor medida para evitar acidentes de trabalho.

CONSEQUÊNCIAS DOS ACIDENTES DE TRABALHO

As condições de risco no trabalho, além dos prejuízos diretos e indiretos que as empresas poderão ter devido à gravidade das ocorrências e o grande número de acidentes do trabalho, podem contribuir para a redução no desempenho, tanto na produção, como da qualidade dos produtos. Consequentemente, também podem o lucro esperado pode diminuir, o que gera uma preocupação social, familiar e dos próprios trabalhadores.

De forma geral, nenhum trabalhador possui simpatia em trabalhar tenso ou preocupado com a possibilidade de sofrer acidentes de trabalho. Além disso, organizações em que as estatísticas apresentem elevados índices de gravidade ou frequência de acidentes, e atividades de risco, para manter os trabalhadores, deve pensar em uma remuneração considerável, possivelmente acima dos valores tradicionalmente praticados no mercado para atividades semelhantes.

Neste caso, o Auditor-Fiscal do Trabalho do Ministério do Trabalho, em suas atribuições, pode forçar as organizações a proporcionarem boas condições de Segurança do Trabalho aos seus trabalhadores, podendo aplicar punições das mais diversas, inclusive por meio de multas, além de requisitar grandes investimentos em medidas corretivas e preventivas.

Neste caso, o Ministério Público pode mover ação indenizatória contra as empresas que, por negligência, imperícia ou imprudência de seus gestores, prejudicaram de alguma forma, a capacidade produtiva de qualquer um de seus trabalhadores, inclusive causando sua morte.

Empresas que não cumprem as Normas Regulamentadoras, do Ministério do Trabalho, ou que são consideradas culpadas por acidentes de trabalho dos envolvidos podem sofrer a aplicação de uma ação regressiva por parte do INSS, que pode reaver a quantia gasta com trabalhadores. Neste caso, profissionais especialistas em Engenharia de Segurança do Trabalho é que vão ratificar este processo.



KatarzynaBialasiewicz (20-7)

O artigo 186, do Código Civil Brasileiro, estabelece que “[...] aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.” (BRASIL, 1940).

Além disso, o artigo 132, do Código Penal Brasileiro, aponta que “[...] expor a vida ou a saúde de outrem a perigo direto e iminente” leva à pena de 3 meses a 1 ano de detenção, se o fato não constitui crime mais grave. (BRASIL, 1940).

Em tempos de crise econômica, a pressão psicológica sobre o trabalhador, por estar sempre preocupado com uma possível demissão e a sobrecarga de trabalho, pode ser fator de risco para um possível acidente.

Muitos trabalhadores, em épocas de pouco desenvolvimento econômico, são dispensados de seus trabalhos formais e começam a viver na informalidade. Que tipos de consequências esta situação gera, caso ocorra um acidente de trabalho em que o trabalhador não possui um plano de previdência privada?

Deve-se considerar que muitos trabalhadores, após serem desligados de seu trabalho formal, deixam de contribuir com a Previdência Social e, quando ocorre um acidente, não possuem cobertura do plano.

Claro que o trabalhador possui um tempo de vigência³⁰ do plano, mas após um certo tempo, ele não volta a contribuir e perde seus direitos, como o auxílio acidente ou auxílio doença.

CAT

A Comunicação de Acidentes de Trabalho - CAT é um formulário que a empresa deverá preencher, comunicando o acidente do trabalho ocorrido com o funcionário, independentemente de seu afastamento ou não. Esse formulário deve ser entregue até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato à autoridade competente, sob pena de multa. (BRASIL, 2013).

Na ausência de empresa, o preenchimento pode ficar a cargo do próprio acidentado, de seus dependentes, do sindicato da categoria ou das autoridades. Vale salientar que apenas o INSS é que pode caracterizar o acidente ou doença do trabalho. O registro de ocorrência do acidente do trabalho a partir da CAT é importante, para salvaguardar os interesses da empresa e dos trabalhadores.

Por exemplo, um simples ferimento sem muita importância pode se tornar um acidente e trazer sérias complicações para a empresa. Esse é o caso de uma queda de altura. Inicialmente pode parecer que não houve lesões aparentes, mas, com o tempo, pode ser diagnosticada uma lesão mais séria, que compromete as atividades laborais do trabalhador. Portanto, no futuro, se houver nexo entre a doença e o CAT, esse trabalhador pode reabrir a CAT.



A CAT deve ser preenchida corretamente por se tratar de um documento legal e que gera um benefício assegurado por lei, de forma clara e sem erros por parte da empregadora ou parentes das vítimas ou pelo sindicato da categoria. Para que você saiba como preencher esse documento, veja as instruções a seguir.

Este documento pode ser preenchido por meio do *link*: <<https://www.gov.br/pt-br/servicos/registrar-comunicacao-de-acidente-de-trabalho-cat>>. O INSS permite o Registro da CAT de forma online, desde que preenchidos todos os campos obrigatórios. O sistema também permite gerar o formulário da CAT em branco para, em último caso, ser preenchido de forma manual.

APLICAÇÃO NA INDÚSTRIA

O caminho mais curto

A empresa XY possui uma linha de montagem em que os produtos passam, em um dado momento, por um acessório que cola automaticamente um rótulo na embalagem do produto. Após várias embalagens

rotuladas, ocorre um acúmulo de cola no rolo, que precisa ser retirado e limpo para manter a qualidade de rotulagem da embalagem.

Essa situação gera a necessidade de parar a linha para efetuar a limpeza do rolo utilizado, que é feita com um pedaço de pano embebido em solvente. Para esta limpeza, o funcionário para a linha, desliga a alimentação, desmonta o rolo e lava o mesmo. Após a secagem, remonta o rolo na linha e retorna à produção.

Para ganhar tempo, o funcionário encurta o caminho e não para a linha! Enrola o pano embebido no solvente em volta de sua mão, com uma parte do pano em volta do seu dedo indicador. Mesmo com a linha em funcionamento, afasta os rótulos e encosta o seu dedo indicador com o pano no rolo, pressionando-o e fazendo movimentos de baixo para cima. Dessa maneira, ele faz a limpeza do rolo em apenas dois minutos. No entanto, com a máquina parada, ele levaria 20 minutos.

Porém, certo dia, uma ponta do pano se soltou da mão do operador e ficou presa no rolo. A máquina puxou o dedo do funcionário por entre o rolo e a base para colar o rótulo, arrancando-lhe a unha do dedo indicador. O dedo do funcionário não foi esmagado pela máquina, porque um colega de trabalho apertou o botão de emergência, fazendo a linha parar na hora.

Apesar da lesão, o trabalhador entendeu que normas e procedimentos foram escritos para serem seguidas. Não adianta procurar o caminho mais curto para chegar ao destino sem avaliar a segurança. Muitas vezes, a falta de observância às normas de segurança e procedimentos de trabalho pode causar acidentes. Quantos sustos esse operador deve ter levado até que o acidente realmente acontecesse?

EXEMPLOS

A análise de acidentes é uma ferramenta indispensável para uma investigação, pois a partir dela se faz um estudo minucioso das características do acidente e são coletadas todas as evidências possíveis. Essa análise deve ser realizada antes da limpeza e reorganização do local, pois parte das evidências do acidente poderão ainda estar no ambiente, e qualquer modificação no mesmo poderá comprometer o andamento do levantamento.

Depois de realizados os depoimentos e registros fotográficos, é importante levar os fatos comprovados para o setor de Segurança do Trabalho, que, juntamente com os membros da CIPA e dos representantes da organização, irão preencher e assinar os documentos de investigação do acidente. A situação e os procedimentos que você acabou de verificar apresentam uma visão geral do que significa fazer uma análise real de um acidente. Portanto, é fundamental que você saiba que o profissional da área de Segurança do Trabalho deve saber lidar com estas circunstâncias de maneira firme e profissional, sem reações emocionais intensas.

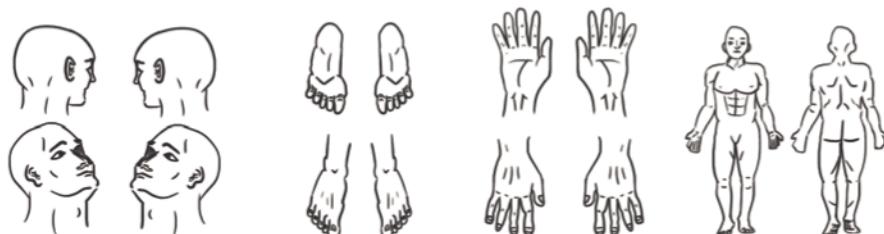
De forma geral, um relatório de investigação de acidentes é o documento mais importante relacionado à saúde e Segurança do Trabalho. A partir desse levantamento de informações, finaliza-se o processo de investigação de um acidente de trabalho. Diferentes modelos podem ser utilizados, sendo que muitos deles estão disponíveis na Internet. No entanto, recomenda-se que cada profissional crie o modelo que mais se adapte à sua necessidade. (BRASIL, 2007).

Todo relatório de investigação de acidente deve conter obrigatoriamente o seguinte:

- a) nome do acidentado;
- b) número do registro do mesmo;
- c) data do acidente de trabalho;
- d) horário deste acidente;
- e) local onde ocorreu o acidente.

Veja, a seguir, um exemplo de relatório de investigação para sua melhor compreensão.

FICHA DE DESCRIÇÃO / INVESTIGAÇÃO DO ACIDENTE DE TRABALHO			
Responsável pelas informações / Emissão: (<input type="checkbox"/>) Chefia imediata / (<input type="checkbox"/>) SESMT			
Categoria funcional do servidor: (<input type="checkbox"/>) Efetivo / (<input type="checkbox"/>) Cargo em comissão			
<input type="checkbox"/> Típico	Servidor:		
<input type="checkbox"/> Trajeto			
Data de nascimento: / /		Sexo: (<input type="checkbox"/>) Feminino / (<input type="checkbox"/>) Masculino	
Endereço (Rua / Av. / N° / Comp.):			
Setor:	CEP:	Município:	UF:
Telefones:			
Lotação:		RG:	UF:
Local de trabalho:		Município:	UF:
Houve lesão? (<input type="checkbox"/>) Sim / (<input type="checkbox"/>) Não		Houve morte? (<input type="checkbox"/>) Sim / (<input type="checkbox"/>) Não	
Data do acidente: / /		Hora do acidente: h (min.)	
Houve afastamento do trabalho? (<input type="checkbox"/>) Sim / (<input type="checkbox"/>) Não			Número de dias:
Último dia trabalhado: / /		Boletim de ocorrência? (<input type="checkbox"/>) Sim / (<input type="checkbox"/>) Não	
Cargo:		Função exercida:	
Local do acidente (especificação):			
Agente causador do acidente:			
Descrição da situação geradora do acidente:			
Trabalho executado na ocasião do acidente:			
Testemunha 1:		Telefone:	
Testemunha 2:		Telefone:	
Descrição da parte do corpo atingida (PREENCHER TOTALMENTE)			



PREENCHER EM CASO DE ACIDENTE DE TRAJETO		
<p>O acidente ocorreu no percurso:</p> <p><input type="checkbox"/> da residência para o trabalho;</p> <p><input type="checkbox"/> do trabalho para a sua residência;</p> <p><input type="checkbox"/> de ida para o local da refeição em intervalo de trabalho;</p> <p><input type="checkbox"/> de volta do local de refeição em intervalo de trabalho;</p> <p><input type="checkbox"/> outro:</p>		
Houve remoção por serviço especializado de urgência (SAMU/ Bombeiros/Outros)? <input type="checkbox"/> Sim / <input type="checkbox"/> Não	Data da remoção: / /	Horário da remoção: h (min.)
Local de assistência médica do servidor(a) - especificar hospital / pronto socorro / posto de saúde:		Horário do atendimento: h (min.)
Descrição da(s) situação(s) / ocorrência(s) / intercorrência(s) do deslocamento do servidor(a) e do atendimento médico assistencial:	Houve internação hospitalar? <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não	Haverá necessidade de afastamento do trabalho sob atestado médico? <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não
Nome completo do médico(a) que assistiu em imediato:		CRM:
<p>Descrição das causas, condições e ou agentes que contribuíram para a ocorrência do acidente:</p> <p>Medidas preventivas a serem adotadas:</p> <p>Responsável pelas informações (nome completo por extenso):</p>		
Local e data:	Assinatura do responsável pelas informações:	
<p>A descrição / investigação do acidente de trabalho é obrigatória, mesmo nos casos em que não haja afastamento do trabalho.</p> <p>É indispensável para o registro do acidente de trabalho típico e de trajeto.</p> <p>Anexar boletim de ocorrência, quando houver.</p>		

Figura 48 - Ficha de descrição/investigação do acidente de trabalho
Fonte: SENAI (2017)

* * *

PALAVRAS DO DOCENTE

Acidentes de trabalho e doenças ocupacionais são assuntos norteadores deste curso. Assim, foi possível perceber a importância de diferentes assuntos no decorrer dos seus estudos, pois este capítulo tratou exclusivamente sobre acidentes.

Você estudou quais os tipos e causas dos acidentes e das doenças ocupacionais, quais os impactos que eles podem causar para o trabalhador, para sua família e para a sociedade. Através da investigação de acidentes, você aprendeu a buscar informações detalhadas do fato ocorrido, das responsabilidades pelo acidente e o que fazer com esta investigação.

Código de Ética Profissional



APRESENTAÇÃO

Nesse estudo você irá conhecer um pouco sobre a ética empresarial e profissional, e como você deve se preocupar com seu comportamento no ambiente de trabalho.

Ainda que você esteja inserido num curso de formação técnica ou tecnológica, preocupado em ater-se a conteúdo da área das exatas e da engenharia, não deixe de dedicar atenção especial aos conteúdos de gestão organizacional, que lhe ajudarão a conformar um profissional completo, com habilidades técnicas e sociais que tornarão seu perfil diferenciado no mercado.

Siga lendo este conteúdo e dedique-se em compreender os conceitos aqui abordados, que lhe farão progredir na carreira e nas relações estabelecidas com colegas e com seu contratante.

DEFINIÇÃO

A ética profissional é o agrupamento de valores e critérios buscados no perfil de indivíduos que atuam em segmentos profissionais específicos, e nas relações que estabelecem entre colegas, com a própria empresa, com clientes e fornecedores e com qualquer outro ente social.

O domínio desses conceitos é fundamental para que você problematize e compreenda as questões que serão abordadas ao longo do conteúdo aqui apresentado. Leia e a cada intervalo de tempo pense a respeito do diálogo exposto neste estudo para que a fixação do conteúdo encontre lugar no seu cotidiano laboral.

ESTRUTURA

ÉTICA NOS RELACIONAMENTOS PROFISSIONAIS

Debater ética nas relações de trabalho modernas, e na nova era das tecnologias da informação e comunicação, é, antes de mais nada, compreender as mudanças relativas à vida social e as alterações e pluralidade dos valores, que cada vez mais assumem distinções, na medida em que

novas relações culturais são estabelecidas entre diferentes partes do mundo e agrupamentos humanos com suas particularidades.

Vivemos, ao longo do século XX, a expansão dos conglomerados industriais, a globalização (que ampliou os mercados entre nações do Planeta), a chegada das mulheres ao mercado de trabalho, a ascensão das comunidades étnico raciais (negra e indígena, no caso brasileiro) e identitárias (lgbtqia+), e todas essas transformações sociais desencadearam necessidades indispensáveis para o bom convívio dentro dos espaços de trabalho.



Postock-Studio ([20-?])

A relação entre funcionários e empresa também se altera rapidamente. Cada vez mais os profissionais contratados pelas organizações, principalmente as ligadas à grande área das tecnologias da informação e comunicação, têm se tornado parte integrante dessas organizações e não meros ativos, que passam “temporadas” na empresa até que encontrem uma nova oportunidade.

As empresas, sejam elas indústrias ou entidades prestadoras de serviço, enxergam cada vez mais, em seus funcionários, possibilidades reais de longas relações de trabalho, onde cada investimento realizado pela empresa tem tempo para amadurecer e gerar os resultados esperados.

Nessas condições, para que você mantenha um bom relacionamento tanto com seus colegas de trabalho (na prática da ética profissional) quanto com a empresa que lhe emprega (na prática da ética empresarial), é imprescindível que o respeito e os valores orientem todas as suas ações no ambiente laboral.

Certamente, não é fácil pensar em relações éticas no ambiente de trabalho a partir da pluralidade de valores que cada indivíduo carrega em seu cotidiano (rico em experiências e vivências muito peculiares).

Para ajudar na orientação de funcionários e prestadores de serviços, as empresas desenvolvem códigos de ética (ou códigos de conduta) que balizam o convívio social dentro das empresas, tanto nas relações entre funcionários quanto na relação dos funcionários com os bens (materiais e imateriais) da organização.



Carlos André M. A. (2021)

Essa ética ou conduta empresarial reflete os valores que a entidade deseja externar aos seus funcionários, fornecedores, clientes e demais entes que se relacionem com determinada empresa. E para que esses valores sejam germinados num ambiente rico e colaborativo, muitas são as organizações que convidam os funcionários e terceiros a contribuírem para a construção dessas políticas e códigos, ampliando o diálogo e permitindo que a empresa assuma padrões e valores que serão propagados e revisados em períodos pré-estabelecidos.

Sim, porque a sociedade muda constantemente, e muitas empresas centenárias, atualmente, passaram por longos processos de amadurecimento e reconhecimento da necessária metamorfose em determinados ciclos.

Normalmente a ética empresarial está mais ligada ao código ético de uma empresa, enquanto a ética profissional está mais ligada ao código de conduta de uma empresa. Mas essa não é obrigatoriamente uma regra. Encontramos códigos de ética que tratam tanto das relações entre funcionários e os respectivos padrões de conduta, quanto códigos de conduta que abordam as questões éticas empresariais e os valores esperados por determinada organização.

Para o caso específico da ética nas relações profissionais, é indispensável que você, como trabalhador de uma indústria ou companhia, tome o devido conhecimento do código vigente na empresa que lhe contratar assim que assumir sua função. Muitas empresas promovem capacitações e apresentam estes documentos para que os profissionais se apropriem deles. Todavia, caso uma formação não seja providenciada pelos chefes e superiores hierárquicos, não há problema algum em perguntar para o chefe imediato ou para o setor de recrutamento se a empresa dispõe de um Código de Ética ou de Conduta (ou ambos) e onde você poderia encontrar o documento para uma leitura detalhada.

Na ausência de conteúdo que oriente seu comportamento no ambiente de trabalho, algumas dicas importantes podem ajudá-lo a se orientar nesse espaço cada vez mais dinâmico e plural.

Confira nos tópicos a seguir aplicação e exemplos desse tema na indústria.

APLICAÇÃO NA INDÚSTRIA

Na indústria, bem como em qualquer outro ambiente profissional, o comportamento ético é essencial para a execução das atividades profissionais, garantindo uma postura profissional adequada no desempenho das funções corporativas, desde os setores administrativos até o produtivo.

EXEMPLOS

Participar da construção do Código de Ética ou do Código de Conduta de sua empresa, ou até mesmo do Plano Diretor de Tecnologia da Informação, é uma ótima oportunidade de aplicar os conceitos aprendidos neste estudo. Alguém com a devida percepção sobre a importância do estabelecimento de relações éticas no espaço de trabalho (sejam elas entre funcionários e empresa ou entre funcionários no cotidiano do exercício da profissão) é crucial para que esses documentos abarquem as informações necessárias e que, com isso, todos tenham acesso às expectativas da empresa quanto ao papel ético profissional e empresarial esperado em determinado ambiente.

Ainda que você seja um profissional de formação técnica, não deixe de se envolver nessas construções colaborativas, que dão configuração ao espaço social e prescrevem as normas de convívio num lugar em que passamos tantas horas do nosso dia: nosso local de trabalho.

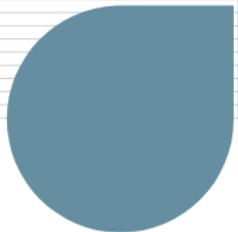
Quando acionado ou convidado para participar da composição do Plano Diretor de Tecnologia da Informação, não perca de vista que para além das descrições técnicas e dos regramentos que dizem respeito ao uso dos recursos de TIC, a perspectiva ética sempre deve estar incutida nas normas firmadas, sendo o fio condutor da prática ocupacional, tanto para os especialistas técnicos, quanto para os usuários, fornecedores e clientes.

* * *

PALAVRAS DO DOCENTE

Nesse estudo você explorou os conceitos de ética profissional e reconheceu melhor os desafios das empresas para a construção de um clima colaborativo saudável, respeitoso e ordeiro. Convido você a refletir sobre tudo o que foi dito e internalizar, a partir das suas experiências pessoais, como algumas situações já vivenciadas por você ao longo de sua carreira (seja ela profissional ou até mesmo educacional) poderiam ter sido resolvidos de outras formas, a partir do exposto aqui e fazendo uso de um pouco mais de diplomacia nas relações.

O Impacto da Falta de Ética nos Ambientes de Trabalho



APRESENTAÇÃO

Na era moderna, tanto as declarações mundiais quanto as organizações voluntárias têm enfatizado a importância de práticas empresariais éticas que envolvam os trabalhadores. A Declaração de Seul 2008, sobre segurança e saúde no trabalho afirma que um ambiente de trabalho seguro e saudável é um direito humano fundamental. Neste estudo você vai compreender que tanto um ambiente seguro quanto o respeito às individualidades pessoais são fatores importantes para que se diminua o impacto da falta de ética nos ambientes de trabalho.

DEFINIÇÃO

Os códigos de conduta e de ética individuais e sociais formam a base de todas as principais filosofias religiosas e morais. Um dos princípios éticos universalmente aceitos é “não prejudicar” os outros. No local de trabalho, isso significa garantir a segurança e saúde dos trabalhadores. Muito antes das regulações nacionais do trabalho e saúde entrarem em vigor, empresários aprenderam que era importante aderir a determinados códigos sociais e éticos relacionados aos trabalhadores como parte de seu papel na comunidade e como garantia do sucesso de seus empreendimentos.

ESTRUTURA

RESPEITO ÀS INDIVIDUALIDADES PESSOAIS

Compreender as individualidades pessoais e respeitá-las são atitudes que dirimem os impactos da falta de ética nos ambientes de trabalho. Algumas dicas podem ajudar a orientar o comportamento em espaços de trabalho, quando a empresa não detém um Código de Ética ou Conduta ou quando o Código vigente não aborda essas questões. Dentre os temas recorrentes, alguns deles merecem o devido destaque:



Weedesign ([20-7])

- a) Evite tratar de questões pessoais no ambiente de trabalho. Quando necessário, para justificar alguma questão pontual, procure seu superior imediato e a ele relate o problema, desde que o ocorrido tenha relação direta ou impacte na sua atividade profissional.
- b) Da mesma forma, evite comentar questões pessoais sobre a vida de colegas ou familiares de colegas, dando distanciamento suficiente entre a atividade empregada no espaço profissional e a vida privada de cada indivíduo que atua na organização.
- c) Amizades entre colegas de trabalho sempre são possíveis, afinal, somos seres sociais e nos sentimos cativados pelas pessoas de forma natural. Contudo, caso alguma relação de amizade nasça dentro do ambiente de trabalho, separe a sua rotina privada da sua rotina profissional e estabeleça limites nos assuntos que podem ser abordados dentro e fora do trabalho (para que não haja prejuízos nos afazeres desenvolvidos na empresa e na amizade fora dela).
- d) Em hipótese alguma associe valores negativos à sua empresa. Caso haja discordância em alguma prática adotada pelo seu empregador, busque os canais internos de diálogo e externe suas preocupações ou críticas sem desacreditar o local onde você tem seu vínculo empregatício.

Em muitos momentos podemos não concordar com determinada decisão, mas é importante compreender o exato papel que exercemos dentro de uma empresa (ainda que já estejamos vinculados a ela a muitos anos) reconhecendo que, certamente, existem profissionais contratados para pensar estas questões e que você não pode, sumariamente, tomar partido em aspectos delicados sem a devida análise de contexto (que inclui a análise do seu papel dentro da empresa).

- e) Respeite as diferenças! Você terá colegas de muitas religiões (e também ateus), muitas preferências (por times de futebol, por partidos políticos, por gostos musicais, estilos de vida, que incluem: orientação sexual e de gênero, reconhecimento étnico-racial etc) e é obrigação de todos nós, como seres sociais, viver em harmonia e construir um espaço propício para isso. Colegas de trabalho precisam de relações produtivas que permitam que as funções sejam desempenhadas sem prejuízos (muito menos

externos e que não tem qualquer relação com o negócio). Na dúvida, silencie opiniões quando constatar que elas não trarão maiores contribuições ao trabalho empregado e na iminência de um erro ou equívoco, desculpe-se cordialmente demonstrando disponibilidade e maturidade para reconhecer seus limites.

APLICAÇÃO NA INDÚSTRIA



Em matéria do IG de 30 de novembro de 2017, o portal retrata o preconceito velado como grande empecilho para o êxito de empresas no País, destacando que a falta de representatividade (especialmente étnica e de gênero) emperra o sucesso de muitas companhias, embora o cenário esteja se alterando a partir de iniciativas de algumas empresas, na construção de espaços mais plurais e participativos.

Um dos principais focos da matéria é o questionamento de que “preconceitos não existem” no meio corporativo, quando na verdade eles existem, porém são tácitos, velados, e portanto, mais difíceis de combater.

Mas na contramão da lentidão para as mudanças necessárias no ambiente corporativo, a matéria cita como exemplo iniciativas de políticas de inclusão para mulheres, lgbtqia+ e negros como formas de compensação histórica em face dos longos períodos em que esses grupos foram mantidos afastados do mercado formal de trabalho.

Para mais informações leia a matéria do IG e se aprofunde nos elementos que transformam, cotidianamente, a indústria, o setor de serviços e demais espaços laborais: <https://economia.ig.com.br/2017-11-30/politicas-de-inclusao-e-diversidade.html>

EXEMPLOS

Como exemplo relacionado ao tema apresentado, assista ao vídeo **Código de Conduta, 8 Dicas para Desenvolver um Código de Conduta para sua Empresa**, disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=TrPNqd_epTM&feature=youtu.be.

Você também pode acessar o conteúdo do link pelo código do QR Code a seguir.



* * *

PALAVRAS DO DOCENTE

Neste estudo você compreendeu que um fator que suaviza o impacto da falta de ética nas relações profissionais é o respeito às individualidades dentro do ambiente profissional. Perceber que cada um possui seus próprios traços e origens culturais e sociais e respeitar é de grande importância para o ambiente de trabalho saudável. Compreender ética é, antes de tudo, um exercício regular de análise e reanálise de nossas atitudes. Só assim poderemos avançar e trabalhar não só nossas habilidades técnicas, mas também nossas habilidades interpessoais.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS – **ABNT. NBR 14280**: cadastro de acidente do trabalho: procedimento e classificação. Rio de Janeiro, 2001.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS – **ABNT. NBR 5410**: instalações elétricas de baixa tensão. Rio de Janeiro, 2008.

BOBBIO, Norberto; MATTEUCCI, Nicola; PASQUINO, Gianfranco. **Dicionário de política**. 12. ed. Brasília: UnB, 1999.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **NR 4 – Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho**. Brasília: Ministério do Trabalho, 1983. Disponível em: https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_NR/NR-04.pdf. Acesso em: 02 dez. 2020.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **NR 5 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes**. Brasília: Ministério do Trabalho, 1999. Disponível em: https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_NR/NR-05.pdf. Acesso em: 02 dez. 2020.

BRASIL. Presidência da República. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, 1988. Disponível em: <<https://goo.gl/HwJ1Q>>. Acesso em: 15 set. 2017

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, 1991. Disponível em: <<https://goo.gl/iPqmg>>. Acesso em: 01 jun. 2017.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Anuário Estatístico de Acidentes do trabalho**. 2007. Disponível em: <<https://goo.gl/qWGHmP>>. Acesso em: 02 mar. 2010.

_____. Presidência da República. **Decreto-Lei 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Código Penal 1940. Disponível em: <<https://goo.gl/t0Tjp>>. Acesso em: 03 set. 2017.

_____. Previdência social. **Comunicação de Acidente de Trabalho – CAT**. Brasília, 2013. Disponível em: <<https://goo.gl/B7CXTv>>. Acesso em: 06 set. 2017.

BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho**. 47. ed. São Paulo: LTr, 2017. 1088 p. ISBN 9788536191409.

CARVALHO, Antônio Vieira de; NASCIMENTO, Luiz Paulo do. **Administração de recursos humanos**. 2. ed. São Paulo: Pioneira, 1997.

FISCHER, Daniela; GUIMARÃES, Lia B. de N.; SCHAEFFER, Cíntia. **Percepção de risco e perigo**: um estudo qualitativo no setor de energia elétrica. Porto Alegre: UFRGS/PPGEP, 2002. Disponível em: <<https://goo.gl/jY3iPp>>. Acesso em: 07 jul. 2017.

FRACHTTA, Alexandre. **Gravidade do Choque Elétrico**. Instituto Brasileiro do Desenvolvimento da Arquitetura. Fórum da Construção. [201-?]. Disponível em: <<https://goo.gl/cuQkAX>>. Acesso em: 11 set. 2017.

KELSEN, Hans. **A ilusão da justiça**. 3. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2000.

NOGUEIRA, Danilo. **Risco X Perigo**: Há diferença entre eles? 2016. Disponível em: <<https://goo.gl/VTWA13>>. Acesso em: 25 mai. 2017.

PORUTGAL, Gil. **Perigo e Risco**. 2000. Disponível em: <<https://goo.gl/WbQZ9G>>. Acesso em: 11 set. 2017.

SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA – SESI. **Ambientes de trabalho saudáveis**: um modelo para ação para empregadores, trabalhadores, formuladores de políticas e profissionais. 2010. Disponível em:<<https://goo.gl/GfFftU>>. Acesso em: 06 jun. 2017.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA – CNI

Robson Braga de Andrade
Presidente

DIRETORIA DE EDUCAÇÃO E TECNOLOGIA – DIRET

Rafael Esmeraldo Lucchesi Ramacciotti
Diretor de Educação e Tecnologia

SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL – SENAI

Conselho Nacional

Robson Braga de Andrade
Presidente

SENAI – Departamento Nacional

Rafael Esmeraldo Lucchesi Ramacciotti
Diretor-Geral

Gustavo Leal Sales Filho
Diretor de Operações

SENAI – DEPARTAMENTO NACIONAL

UNIDADE DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA – UNIEP

Felipe Esteves Morgado
Gerente Executivo

Luiz Eduardo Leão
Gerente de Tecnologias Educacionais

Anna Christina Theodora Aun de Azevedo Nascimento
Bianca Starling Rosauro de Almeida
Laise Caldeira Pedroso
Paula Cavalcanti Martini T. dos Santos
Coordenação Geral de Desenvolvimento dos Recursos Didáticos Nacionais

SENAI – DEPARTAMENTO REGIONAL DE SANTA CATARINA

Fabrizio Machado Pereira
Diretor Regional do SENAI/SC e Diretor de Educação e Tecnologia da FIESC

Adriana Paula Cassol
Gerente Executiva de Educação

Fabiano Bachmann
Gerência do Centro de Educação Digital

Gisele Umbelino
Coordenadora de Desenvolvimento de Recursos Didáticos

Ana Paula Müller
Jefferson Luiz Schelbauer
João Paulo Steinmacher
Juliana Carla Hobi Schmitt
Juliano Daniel Marcelino
Leonardo Sobreira
Lilian Elci Claas
Morgana Machado Tezza
Osny Edson Pereira
Reginaldo Motta
Ricardo Rodrigues Misumoto
Ronaldo Scoz Duarte
Wilmar Mattes
Elaboração

Aline Cristina Antoneli
Revisão Técnica

Michele Antunes Correa
Pâmella Rocha Flores da Silva
Design Educacional

Carlos André Marques de Andrade
Davi Leon Dias
Leandro Rosa da Silva
Ilustrações e Tratamento de Imagens

Leandro Rosa da Silva
Designer Gráfico

Tatiana Daou Segalin
Projeto Gráfico

Luciana Effting Takiuchi
CRB – 14/937
Ficha Catalográfica

Tikinet Edição Ltda.
Revisão ortográfica, gramatical e normalização



Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

PELO FUTURO DO TRABALHO