

Dúvidas Frequentes

Sim. A lei estabelece que toda empresa que admite trabalhadores, precisa do laudo, independente da quantidade de funcionários.

Independentemente das dimensões físicas do estabelecimento, da quantidade de empregados e do grau de risco a que estes estejam expostos, todo empregador obrigatoriamente necessita implementar o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), de acordo com a NR-9 do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que é o documento básico para todas as demais necessidades.

O médico do trabalho somente poderá examinar um empregado, se o estabelecimento empregador possuir o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), de acordo com a NR-7 do MTE. O PCMSO é o documento que o médico necessita para realizar o exame do trabalhador, é nele que se encontram descritos os agentes nocivos que a função está exposta. Para a determinação correta dos riscos ocupacionais e elaboração do PCMSO, o médico precisa do Programa de Prevenção de Riscos Ocupacionais (PPRA), de acordo com a NR-9 do MTE.

Dependendo das dimensões e atividade do estabelecimento e de seus riscos ocupacionais e ambientais, torna-se necessário a implementação de outros programas previstos nas Normas Regulamentadoras (NRs) do MTE.

Saúde Ocupacional trata da saúde do trabalhador no ambiente de trabalho. A melhoria nas condições do ambiente e do exercício do trabalho tem como objetivo diminuir o custo social com os acidentes de trabalho, valoriza a auto-estima e proporciona a melhoria contínua da qualidade de vida dos trabalhadores. Os riscos de acidentes variam para cada ramo de atividade econômica, em função de tecnologia utilizada, condições de trabalho, mão-de-obra empregada, medidas de segurança, dentre

outros fatores. Segurança do Trabalho pode ser entendida como o conjunto de medidas que são adotadas visando minimizar os acidentes de trabalho, doenças ocupacionais bem como proteger a integridade e a capacidade de trabalho do trabalhador. Investir na prevenção de acidentes minimiza os custos da empresa, pois acidentes acarretam encargos com advogados, indenização, perda de tempo e de produção. A prevenção, ao contrário, gera um bem estar geral entre os trabalhadores, que se sentem seguros e bem cuidados. Traz conscientização e melhora o desempenho profissional do trabalhador que está satisfeito. Um melhor nível de saúde dos trabalhadores, uma redução das faltas de trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional podendo causar morte, perda ou redução permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. Acidente de Trabalho é aquele que acontece no exercício do trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional podendo causar morte, perda ou redução permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

- a) o acidente que acontece quando se está prestando serviços dentro ou fora do local de trabalho, por ordem da empresa;
- b) quando se estiver em viagem a serviço da empresa;
- c) acidentes ocorridos no trajeto entre a casa e o trabalho, ou do trabalho para a casa.

Um ambiente de trabalho pode apresentar riscos químicos, físicos, acidentes, biológicos e ergonômicos, dependendo do segmento de atuação da empresa e da atividade que cada funcionário executa. A NR-1 entre outros itens, determina a obrigatoriedade de elaborar "Ordens de Serviço". Esta é uma terminologia genérica para identificar os documentos internos elaborados pelo empregador, denominadas atualmente de procedimentos, padrões, instruções internas ou qualquer outro nome que se queira dar para explicitar os requisitos de segurança e saúde no trabalho. Estes documentos visam a

informar e instruir os trabalhadores quanto à forma de se executar as atividades de trabalhos e os riscos inerentes a estas operações. As “Ordens de Serviço” são Fontes de Direito, daí a importância do empregador em identificar os riscos e apresentar os mecanismos preventivos necessários para garantir um ambiente de trabalho saudável e seguro. A sétima norma regulamentadora do trabalho, cujo título é Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO, estabelece a obrigatoriedade de elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, com o objetivo de promoção e preservação da saúde do conjunto dos seus trabalhadores. Estabelece a NR-7 que o PCMSO deve incluir a realização obrigatória dos seguintes exames médicos: admissional, periódico, retorno ao trabalho, mudança de função e demissional. Os exames médicos previstos no PCMSO compreendem: avaliação clínica, abrangendo anamnese ocupacional e exame físico e mental; exames complementares, realizados de acordo com os termos especificados na NR-7, e seus Anexos. Segundo a NR-7, no exame médico admissional, a avaliação clínica do trabalhador deverá ser realizada antes que o mesmo assuma suas atividades. No exame médico de retorno ao trabalho, a avaliação clínica deverá ser realizada obrigatoriamente no primeiro dia da volta ao trabalho de trabalhador ausente por período igual ou superior a 30 (trinta) dias por motivo de doença ou acidente, de natureza ocupacional ou não, ou parto. Prevê a NR-7 que o exame médico demissional será obrigatoriamente realizado até a data da homologação da rescisão contratual.

Para cada exame médico realizado, de acordo com a NR-7, o médico que o realizou emitirá o Atestado de Saúde Ocupacional – ASO, em duas vias, observando-se mais o seguinte:

- a) A primeira via do ASO ficará arquivada no local de trabalho do trabalhador, inclusive frente de trabalho ou canteiro de obras, à disposição da fiscalização do trabalho;
- b) A Segunda via do ASO será obrigatoriamente entregue ao

trabalhador, mediante recibo na primeira via.

Estipula a NR-7 que os dados obtidos nos exames médicos, incluindo avaliação clínica e exames complementares, as conclusões e as medidas aplicadas deverão ser registrados em prontuário clínico individual, que ficará sob a responsabilidade do Médico Coordenador do PCMSO, e deverão ser mantidos por período mínimo de 20 (vinte) anos após o desligamento do trabalhador, sendo que, havendo substituição do Médico Coordenador, os arquivos deverão ser transferidos para seu sucessor. Absolutamente, não, tanto assim que a Lei nº 9.029 de 13/04/95, publicada no DOU de 17/04/95, expressamente proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho.

0 PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário é um histórico laboral do funcionário, mencionando informações de natureza administrativa, riscos ocupacionais, medidas de controle, exames médicos ocupacionais, para fins de aposentadoria especial. As empresas que possuírem riscos físicos, químicos e/ou biológicos deverão implantar imediatamente o PPP de cada funcionário. As empresas com riscos ergonômicos e/ou mecânicos devem iniciar, o quanto antes, a coleta de dados, pois em breve se tornará obrigatório. Não. Só o PPP será aceito. PPP emitidos, referentes a períodos laborados em que não havia obrigatoriedade de laudos ou PPRA e PCMSO, devem ser preenchidos pela empresa, somente com base nas informações existentes à época. Se estiver legalmente extinta poderá ser apresentada justificativa administrativa. Para períodos anteriores a 28/04/95 será levado em conta a categoria profissional registrada em CTPS. Para períodos posteriores, ou para ruído, será necessário Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho – LTCAT.

0 representante legal da empresa, conforme o Parágrafo 1º do Inciso VII do art. 187 da Instrução Normativa INSS/DC nº 84, de 17/12/2002. Para empregados desligados da empresa antes da Lei entrar em vigor, o documento a ser fornecido é a cópia do DIRBEN-8030,

eventualmente já fornecido anteriormente e extraviado, ou se nunca fornecido anteriormente, o formulário DIRBEN-8030, desde que datado até 31/10/03. Após essa data, qualquer formulário para esse fim deve ser necessariamente o PPP.PPRA é a sigla de Programa de Prevenção de Riscos Ambientais. Esse programa está estabelecido em uma das Normas Regulamentadoras (NR-9) da CLT -Consolidação das Leis do Trabalho, sendo a sua redação inicial dada pela Portaria nº 25, de 29 de dezembro de 1994, da Secretaria de Segurança e Saúde do Trabalho, do Ministério do Trabalho.Estabelecer uma metodologia de ação que garanta a preservação da saúde e integridade dos trabalhadores frente aos riscos dos ambientes de trabalho.Para efeitos do PPRA, os riscos ambientais são os agentes físicos, químicos e biológicos existentes nos ambientes de trabalho que, em função de sua natureza, concentração ou intensidade e tempo de exposição, são capazes de causar danos à saúde dos trabalhadores.

Agentes físicos: ruído, vibrações, pressões anormais, temperaturas extremas, radiações ionizantes e radiações não ionizantes.

Agentes químicos: poeiras, fumos, névoas, neblinas, gases, vapores, absorvidos pelo organismo humano por via respiratória, através da pele ou por ingestão.

Agentes biológicos: bactérias, fungos, bacilos, parasitas, protozoários, vírus, entre outros.

A elaboração e implementação do PPRA é obrigatória para todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados. Não importa, nesse caso, o grau de risco ou a quantidade de empregados. Assim, tanto um condomínio, uma loja ou uma planta industrial, todos estão obrigados a ter um PPRA, cada um com sua característica e complexidade diferentes.A princípio o próprio Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho – SESMT da empresa ou instituição. Caso o empregador esteja desobrigado pela

legislação de manter um serviço próprio, ele deverá contratar uma empresa ou profissional para elaborar, implementar, acompanhar e avaliar o PPRA. A Norma Regulamentadora não especifica qual é o profissional, porém as atribuições estabelecidas para a gerência do PPRA nos mostram que ele deverá estar sob a coordenação de um Engenheiro de Segurança do Trabalho (As atribuições dos Engenheiros de Segurança do Trabalho estão na Resolução nº 359 do CONFEA, de 31 de julho de 1991). Não. O PPRA é um programa de ação contínua, não é apenas um documento. O documento-base, previsto na estrutura do PPRA, e que deve estar à disposição da fiscalização, é um roteiro das ações a serem empreendidas para atingir as metas do Programa. Em resumo, se houver um excelente documento-base, mas as medidas não estiverem sendo implementadas e avaliadas, o PPRA, na verdade, não existirá. Sendo programas de caráter permanente, eles devem coexistir nas empresas e instituições, com as fases de implementação articuladas. No primeiro ano, entretanto, o PPRA deverá estar na frente para servir de subsídio ao PCMSO. Observe a lei: NR-7, item 7.2.4 – “O PCMSO deverá ser planejado e implantado com base nos riscos à saúde dos trabalhadores, especialmente os identificados nas avaliações previstas nas demais NR.” Não, de forma alguma. Veja a lei: NR-9, item 9.1.3 – “O PPRA é parte integrante do conjunto mais amplo das iniciativas da empresa no campo da preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, devendo estar articulado com o disposto nas demais NR, em especial com o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO previsto na NR-7.”

Sim. A CIPA será composta de representantes do empregador e dos empregados, de acordo com o dimensionamento previsto na Norma Regulamentadora Nº 05 do Ministério do Trabalho. Redação dada pela Portaria nº 8, de 23-02-1999. Retificação em 12-07-1999.

A CIPA é obrigatória, mesmo quando o estabelecimento não se enquadrar no Quadro I. Neste caso, a empresa designará um

responsável pelo cumprimento dos objetivos da Norma Regulamentadora Nº 05.

A CIPA ou o designado, colaborará no desenvolvimento e implementação do PCMSO e PPRA

De acordo com o definido na alínea D do item 1.6 da NR 1, Portaria 3.214/78: “estabelecimento é cada uma das unidades da empresa, funcionando em lugares diferentes, tais como: fábrica, refinaria, usina, escritório, loja, oficina, depósito, laboratório” Para estes casos, no item 5.46 da norma diz: “Quando se tratar de empreiteiras ou empresas prestadoras de serviços, considerar-se-á estabelecimento, para fins de aplicação desta NR, o local em que seus empregados estiverem exercendo suas atividades”, em outras palavras, estabelecimento é o local onde, de fato, os empregados estão trabalhando, independentemente do local onde estejam registrados. Não, tanto o titular como o suplente apenas poderão participar da CIPA por dois anos consecutivos, independente de sua função. Não havendo candidatos suficientes, o fato deve ser comunicado ao órgão descentralizado do MTE, que informará qual o melhor procedimento caso a caso. No caso de atividades inferiores há um ano em um dado estabelecimento, o órgão descentralizado do MTE deverá ser consultado, porém, há grande possibilidade de não haver deliberação de se manter CIPA nessas condições. O empregado designado ou indicado pelo empregador deverá solicitar a ele sua saída, informando em seguida ao MTE a alteração; no caso de empregado eleito, este deverá fazer seu pedido de renúncia como membro da CIPA por escrito, dirigido à própria comissão, fato este que deverá constar em ata, assim como comunicado ao MTE. Tratando-se de empregado cujo mandato já houver se encerrado e, desejando ser demitido da empresa, este trabalhador pode renunciar à sua garantia temporária de emprego também por escrito. Nestes dois últimos casos, é convenientemente a empresa enviar cópia da carta de renúncia ao MTE comunicando o fato. Nota-se que qualquer alteração que ocorrer na CIPA, a empresa deverá

comunicar ao MTE. Por outro lado, como medida de antecipação a possíveis problemas, a empresa poderá também fazer tais comunicações aos sindicatos profissionais, evitando assim alguns contratempos. Sim, embora esta situação deva ocorrer apenas em situações eventuais, uma vez que o empregador poderá indicar como seus representantes funcionários destes setores, assim como é de costume que os funcionários votem em companheiros de mesmo setor de trabalho e não da administração. Não, uma vez que quem determina os titulares e os suplentes é o número de votos que recebem, independente do setor que trabalhem; deste modo aparece a figura do primeiro suplente, que terá prioridade em substituir qualquer um dos titulares em falta à reunião. Não há mais obrigatoriedade de se manter um livro de atas (não jogue fora o livro da CIPA anterior, pois este deverá ser guardado). Continua havendo obrigatoriedade de se lavrar todas as atas que já eram feitas anteriormente, porém, a novidade é o fato de que não há mais necessidade de serem escritas à mão: estas podem ser datilografadas, digitadas em computador e depois impressas, porém, devem sempre ser assinadas por todos os participantes da reunião e depois guardadas em arquivo próprio para serem apresentadas à fiscalização do MTE.