

							
legislação	consultoria	assessoria	informativos	treinamento	auditoria	pesquisa	qualidade

Relatório Trabalhista

1994

Trabalhista Previdência Social FGTS Imposto de Renda - PF Segurança e Saúde do Trabalhador Legislação Recursos Humanos Departamento Pessoal Salários Dados Econômicos	Para fazer a sua assinatura, entre no site www.sato.adm.br O que acompanha na assinatura ? • informativos editados duas vezes por semana (3ª e 6ª feiras); • CD-Rom Trabalhista (guia prático DP/RH) devidamente atualizado; • consultas trabalhistas por telefone e por e-mail (sem limite); • acesso integral às páginas do site (restritas apenas aos assinantes); • notícias de urgência ou lembretes importantes, por e-mail; • requisição de qualquer legislação, pertinente a área, além dos arquivos disponibilizados no CD-Rom Trabalhista; • descontos especiais nos eventos realizados pela Sato Consultoria de Pessoal (cursos, palestras e treinamento in company).
---	---

Todos os direitos reservados

Todo o conteúdo deste arquivo é de propriedade intelectual da Sato Consultoria. É destinado somente para uso pessoal e não-comercial, que fica proibido de modificar, copiar, distribuir, transmitir, exibir, executar, reproduzir, publicar, licenciar, criar trabalhos derivados, transferir ou vender qualquer informação, sem autorização por escrito da proprietária.

ACIDENTES DO TRABALHO - CONSIDERAÇÕES GERAIS

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

Assim, por exemplo, um acidente pode ocorrer:

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

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

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

Além deste, equiparam-se ao acidente do trabalho:

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

Comunicação do acidente:

A empresa deverá comunicar o acidente do trabalho através da CAT (Comunicação de Acidente do Trabalho) à Previdência Social até o 1º dia útil seguinte ao da ocorrência. Havendo morte, também deverá ser comunicado à Delegacia de Polícia (para Sindicato Profissional, se a cláusula da Convenção ou Acordo Coletivo, assim o determinar).

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

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

Omissão da comunicação:

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

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

Pagamento do dia do acidente e os primeiros 15 dias:

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

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

Estabilidade no trabalho do acidentado:

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

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

Beneficiários e Benefícios:

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

São excluídos os autônomos, empregadores, domésticos e eclesiásticos.

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

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

Caracterização do acidente:

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

Causas dos acidentes de trabalho:

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

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

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

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

São exemplos de atos inseguros:

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

São exemplos de condições inseguras:

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

A empresa e a segurança - Prevenção de acidentes:

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

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

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

Recursos educacionais:

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

Recursos técnicos:

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

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

Recursos psicológicos:

São os recursos que cada agente de supervisão ou cipeiro deve usar para vender a idéia de segurança ao seu grupo de trabalho. A maneira e a oportunidade de falar sobre segurança com os subordinados é muito importante,

evitando dessa forma, que a mensagem seja mal interpretada e crie no indivíduo uma idéia errada de segurança no trabalho.

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

SINTESE DA SEMANA

A) INSS - MANUAL DE ORIENTAÇÃO AO CONTRIBUINTE:

A Resolução nº 211, de 10/06/94, DOU de 14/06/94, do INSS, aprovou o Manual de Orientação ao Contribuinte, cuja finalidade será de uniformizar procedimentos e nortear o processo de orientação ao contribuinte.

B) PARCELAMENTO DE DÉBITOS PREVIDENCIÁRIOS - ENTIDADES FILANTRÓPICAS:

A Ordem de Serviço Conjunta nº 17, de 23/05/94, DOU de 14/06/94, da Procuradoria-Geral e da Diretoria da Arrecadação e Fiscalização do INSS, dispõe sobre parcelamento especial de débito de contribuições sociais de entidades beneficiárias de assistência social, mediante / prestação de serviços à Fundação Legião Brasileira de Assistência - LBA.

C) INSS - CERTIDÃO NEGATIVA DE DÉBITOS:

A Ordem de Serviço Conjunta nº 18, de 09/06/94, DOU de 20/06/94, da Procuradoria-Geral e da Diretoria de Arrecadação e Fiscalização do INSS, estabeleceu procedimentos relativos à garantia de débito, objeto de Confissão de Dívida Fiscal - CDF, para fins de expedição de Certidão Negativa de Débito - CND.

D) PAGAMENTO DE BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS E ARRECADACÃO:

A Resolução nº 29, de 10/06/94, DOU de 16/06/94, do Conselho Nacional da Seguridade Social, aprovou e permitiu, à título de experiência, pelo período de 1 ano, a realização de contratos com Cooperativas de Crédito, para execução dos serviços de arrecadação e pagamento de benefícios da Previdência Social, observadas as mesmas condições do "Contrato de Prestação de Serviços entre o INSS e a Rede Bancária".

E) RAIS FORA DO PRAZO LEGAL - RECEBIMENTO PELA DRT:

De acordo com a Portaria nº 602, de 16/06/94, DOU de 17/06/94, do Ministério do Trabalho, somente as DRT's, as Subdelegacias e os Postos de Atendimento do Trabalho poderão receber a RAIS quando entregue / fora do prazo legal, exigindo-se neste caso, o preenchimento do formulário oficial impresso, acompanhado de requerimento específico, ambos em duas vias.

A fiscalização de rotina deverá exigir a quitação da RAIS anos-base exercícios anteriores.

Os procedimentos acima, não implica na dispensa das penalidades e nem do ressarcimento do abono salarial a que os trabalhadores fazem jus, previstos nas leis e regulamentos aplicáveis a cada ano-base.

F) IRSM PARA O MÊS DE MAIO/94:

A Resolução nº 31, de 10/06/94, DOU de 15/06/94, da Secretaria de Planejamento, Orçamento e Coordenação/IBGE, fixou em 42,75% o IRSM / para o mês de maio/94.

G) DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER:

O Decreto Legislativo nº 26, de 1994, DOU de 23/06/1994, aprovou o texto da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher, assinado pela República Federativa do Brasil, em Nova Iorque, em 31/03/81, bem como revogou o Decreto Legislativo nº 93, de 1993.

H) UFIR PARA OS DIAS: 22, 23 e 24/06/94:

De acordo com os Atos Declaratório nºs 86 (de 20/06/94) e 87 (de 21/06/94), da SRF, os valores da UFIR para os dias 22, 23 e 24/06/94, são respectivamente: 1.363,83; 1.388,82; e 1.414,27.

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

O quê acompanha na assinatura ?

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