

**UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ**  
**DEPARTAMENTO ACADÊMICO DE CONSTRUÇÃO CIVIL**  
**ESPECIALIZAÇÃO EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA DO TRABALHO**

**LUIS FERNANDO SIEGESMUNDE**

**ESTUDO SOBRE SEGURANÇA DO TRABALHO EM AGÊNCIAS  
DE TURISMO**

**MONOGRAFIA DE ESPECIALIZAÇÃO**

**CURITIBA**

**2015**

**LUIS FERNANDO SIEGESMUNDE**

**ESTUDO SOBRE SEGURANÇA DO TRABALHO EM AGÊNCIAS  
DE TURISMO**

Monografia apresentada para obtenção do título  
de Especialista no Curso de Pós Graduação em  
Engenharia de Segurança do Trabalho,  
Departamento Acadêmico de Construção Civil,  
Universidade Tecnológica Federal do Paraná,  
UTFPR.

Orientador: Prof.,Dr. Adalberto Matoski.

**CURITIBA**

**2015**

**LUIS FERNANDO SIEGESMUNDE**

**ESTUDO SOBRE SEGURANÇA NO TRABALHO EM AGÊNCIAS DE  
TURISMO**

Monografia apresentada como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista no Curso de Pós-Graduação em Engenharia de Segurança do Trabalho, Departamento Acadêmico de Construção Civil, da Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR – Campus Curitiba, pela comissão formada pelos professores:

Banca:

---

Prof. Dr. Adalberto Matoski (orientador)

Departamento Acadêmico de Construção Civil, UTFPR

---

Prof. Dr. Rodrigo Eduardo Catai

Departamento Acadêmico de Construção Civil, UTFPR

---

Prof. M. Eng. Massayuki Mário Hara

Departamento Acadêmico de Construção Civil, UTFPR

Curitiba, 2015.

## RESUMO

Fica evidenciada neste trabalho, a importância de pesquisas que visam contribuir com dados que podem ser utilizados para a prevenção, ou fiscalização de locais de trabalho, com o devido conhecimento sobre a legislação e sua aplicabilidade será possível entender o atual estado da cidade e seus aspectos relacionados a saúde e segurança do trabalho. A ação de empresas sobre o tema é discutido no setor de turismo, especificamente em agências de turismo, pois em sua maioria as condições de saúde e segurança não são tratadas como manda a lei, fazendo com que os índices de acidentes de trabalho só aumentem. Como o ser humano para sua sobrevivência necessita do trabalho, tornam-se precisos estudos que avaliem tal a situação do ambiente laboral. O objetivo deste trabalho é analisar as condições gerais de aplicabilidade da legislação trabalhista na Cidade de Curitiba em 2014 e início de 2015, para presumir qual a atual realidade do conhecimento sobre legislação trabalhista dos empregadores. A metodologia utilizada foi a aplicação de um questionário e através dele, a geração de gráficos que possibilitaram observar o percentual de conhecimento de partes específicas como se a empresa elabora ou não PPRA, o mesmo para o PCMSO, observância da necessidade de ter um Designado de CIPA, entre outros temas relevantes sobre saúde e segurança do trabalho. Os resultados encontrados demonstram que o conhecimento e a aplicabilidade da legislação trabalhista ocorrem, porém de uma forma não muito expressiva e talvez apenas para cumprir a lei, e não focada em assegurar a integridade de trabalhadores, da cidade.

**Palavras Chave:** PPRA, PCMSO, CIPA.

## ABSTRACT

Is evident in this monograph, the importance of research designed to bring data that can be used for the prevention or control of workplaces, with due knowledge of the law and this applicability will be possible to understand the current state of the city and its aspects related to health and safety. The companies actions on the subject is discussed in the tourism sector, specifically travel agencies, because mostly conditions of health and safety are not treated as required by the law, causing the growth of work accidents. Since humans need work for survive, become necessary precise studies evaluating this situation in the workplace. The objective of this study is analyze the general conditions of applicability of labor laws in the city of Curitiba in 2014 and early 2015, to assume that the current reality of knowledge about labor laws by employers. The methodology used was a questionnaire and through it, to generate graphics that allowed observe the specific parts of knowledge of percentage as the company prepares or not PPRA, the same for the PCMSO, observance of the need for a Designated CIPA, among other relevant topics on health and safety. The results show that knowledge and the applicability of labor legislation occur, however a not very expressive way and maybe just to enforce the law, and not focused on ensuring the integrity of workers in the city.

**Keywords:** PPRA, PCMSO, CIPA.

## **LISTA DE FIGURAS**

FIGURA 01: MODELO DE QUESTIONÁRIO .....	26
FIGURA 02: OCORRERAM ACIDENTES DE TRABALHO NOS ÚLTIMOS 5 ANOS? 27	
FIGURA 03: A EMPRESA ELABORA PPRA?.....	28
FIGURA 04: A EMPRESA ELABORA PCMSO? .....	278
FIGURA 05: A EMPRESA TEM DESIGNADO DE CIPA? .....	29
FIGURA 06: A EMPRESA JÁ FEZ ALGUM ESTUDO DE ERGONOMIA? .....	30

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	8
1.1. OBJETIVOS .....	10
1.1.1. Objetivo Geral .....	10
1.1.2. Objetivos Específicos.....	10
1.2. JUSTIFICATIVA.....	10
<b>2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA</b> .....	11
2.1. LEGISLAÇÃO TRABALHISTA .....	11
2.1.1. Acidentes de Trabalho.....	13
2.1.2. PPRA.....	134
2.1.3. PCMSO .....	145
2.1.4. Designado de CIPA .....	<b>Erro! Indicador não definido.</b> 5
2.1.5. Ergonomia .....	<b>Erro! Indicador não definido.</b> 6
2.2. LEGISLAÇÃO PREVIDENCIÁRIA.....	220
<b>3. METODOLOGIA</b> .....	24
3.1. CARACTERIZAÇÃO DA ÁREA DE ESTUDO .....	24
3.2. ELABORAÇÃO DO QUESTIONÁRIO .....	24
<b>4. RESULTADOS E DISCUSSÕES</b> .....	27
<b>5. CONCLUSÃO</b> .....	32
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	33

## 1. INTRODUÇÃO

O turismo no Brasil vem crescendo a cada ano, estatísticas realizadas pelo Ministério do Turismo mostram que as chegadas de turistas no Brasil aumentaram em torno de 1 milhão de passageiros de 2010 até 2013, recebendo por ano um total de 5,8 milhões de turistas, dentro do Brasil a movimentação das viagens também é bastante grande, tendo um crescimento de 20 milhões de 2010 a 2013, com isto o número de agências vem crescendo num ritmo muito grande, segundo o Ministério do Turismo temos até o ano de 2015, um valor aproximado de 676 agências somente na região de Curitiba, a legislação trabalhista atualmente regula e direciona empresas e empregados, foi uma conquista que o país conseguiu e que constantemente tem que ser revisada, pois o ambiente laboral assim como todos os outros setores é dinâmico e estão em constante mudança, seja pela aquisição de novos equipamentos, seja pela modernização dos antigos.

Novos riscos a saúde e segurança dos trabalhadores podem surgir a cada dia, estes riscos são responsáveis muitas vezes pelo adoecimento do trabalhador, e causador de acidentes do trabalho. Para que isto não venha acontecer, a legislação criou leis específicas que são as Normas Regulamentadoras, para que as empresas cumpram a lei e se orientem quanto a atitudes que devam tomar. Uma das principais ferramentas para este cuidado com o ambiente do trabalho é o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, que deve ser atualizado anualmente, a fim de reconhecer e antecipar riscos que possam afetar a saúde e segurança dos trabalhadores.

Este programa é apenas o início de uma série de medidas que as empresas precisam tomar, nesta linha de legislação e aplicabilidade, o presente trabalho irá demonstrar nos capítulos seguintes às leis que existem e foram utilizadas para o conhecimento da realidade trabalhista no município de Curitiba.

Posteriormente será possível entender como foi elaborado um questionário que foi aplicado em 60 agências de turismo da cidade, para gerar os gráficos e

análises da real situação do conhecimento e aplicabilidade da legislação trabalhista na cidade.

## 1.1. OBJETIVOS

Este trabalho visa, através de um questionário, analisar o conhecimento e aplicabilidade das legislações trabalhistas referente à saúde e segurança do trabalho em Curitiba.

### 1.1.1. Objetivo Geral

O principal objetivo do trabalho é gerar análises estatísticas sobre o conhecimento da legislação trabalhista brasileira na cidade de Curitiba, com a finalidade de saber qual é o percentual de agências que atendem as Normas Regulamentadoras, com base no questionário elaborado.

### 1.1.2. Objetivos específicos

Com o questionário elaborado será possível obter percentuais a respeito da cultura em Saúde e Segurança do Trabalho (SST) e verificar como está a preocupação das agências com seus funcionários nas questões abordadas .

Como o questionário abrange diversos temas da área de SST, a análise foca nos principais temas que deveriam ser de conhecimento de todas as empresas que tenham funcionários registrados. Como é o caso da legislação previdenciária, a aplicação de algumas Normas Regulamentadoras (NR).

## 1.2. JUSTIFICATIVA

O presente trabalho visa através de seus resultados, obter informações para verificar se deve-se melhorar a condição de trabalho nas agências de turismo na cidade de Curitiba, ou não, através de algum tipo de ação, tendo como base as respostas obtidas.

## **2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA**

Neste tópico serão abordados termos que fundamentam o conhecimento a respeito do tema que está sendo estudado, será apresentada a legislação que fundamenta e guia todo o processo que está descrito nos demais itens.

### **2.1. LEGISLAÇÃO TRABALHISTA**

De acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego (2014), a legislação trabalhista é o conjunto de Leis que regulamentam os direitos e deveres dos trabalhadores, assim como, os direitos e deveres dos empregadores. A legislação trabalhista existe para proteger o trabalhador que empreende seus esforços em busca de um objetivo comum com o empregador, e do seu salário obtém o sustento próprio e de sua família. Portanto o trabalho tem importância social, e o Estado também tem o dever de proteger suas relações.

Para evitar ações trabalhistas, o empregador deve cumprir a legislação trabalhista vigente. Para tanto, recomenda-se que conheça e pratique o conteúdo das leis, a legislação trabalhista no Brasil é bastante ampla e muitas vezes cheia de detalhes, sempre sofre alterações em virtude da dinâmica do direito do trabalho, desta forma, é obrigação do empregador estar atualizado sobre a legislação e suas alterações (MTE,2014).

A Consolidação das Leis do Trabalho, cuja sigla é CLT surgiu pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943, sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas, unificou toda legislação trabalhista existente no Brasil. Seu principal objetivo é a regulamentação das relações individuais e coletivas do trabalho. A CLT é o resultado de anos de trabalhos de juristas, que visou atender à necessidade de proteção do trabalhador. A CLT regulamenta as relações trabalhistas, tanto do trabalho urbano quanto do rural (TST, 2014).

A LEI N° 6.514 de 1977 criou as Normas Regulamentadoras. A lei alterou o Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), relativas à Segurança e Medicina do Trabalho. As NR's foram aprovadas pela Portaria N.º 3.214, em 08 de junho de 1978.

As Normas Regulamentadoras são normas elaboradas pelo Ministério do Trabalho. Foram criadas e devem ser observadas a fim de promover saúde e segurança do trabalho na empresa. As NR existem também para nos ensinar como cumprir e para detalhar a CLT (MTE, 2014).

De acordo com a NR-01 item 1.1.1. do Ministério do Trabalho e Emprego, as NR's (Normas Regulamentadoras), relativas à segurança e saúde do trabalho, são de observância obrigatória para toda a empresa ou instituição que admitem empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Isso também inclui órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como, também os órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário que tem funcionários regidos pela CLT (BRASIL, 2013).

As NR's foram criadas para dar um formato final nas leis de Segurança do Trabalho. Foram feitas em capítulos para facilitar, normatizar e unificar as normas de segurança brasileiras. As Normas Regulamentadoras tem força de lei, (LEI N° 6.514, 1977).

As Normas Regulamentadoras são alteradas sempre que os formadores da Comissão Tripartite, (governo, representante dos empregados, e representante dos empregadores), julgam necessário. Mesmo sendo alteradas por Portarias, continuam com o mesmo número de Portaria, ou seja, 3.214/78, (PORTARIA 3.214, 1978).

As NR só podem ser elaboradas e modificadas por meio de Portarias expedidas pelo MTE, e isso acontece sempre que o mesmo sente que algo precisa ser modificado, melhorado ou excluído (MTE, 2009).

O Ministério do trabalho e emprego (2009) comenta ainda que as NR's são criadas a partir das seguintes necessidades:

- Demandas da sociedade;
- Bancadas de empregadores e trabalhadores;
- Órgãos governamentais;
- Necessidades apontadas pela inspeção do trabalho;

- Compromissos internacionais;
- Estatísticas de acidentes e doenças.

Como consta na NR-01 no item 1.2 do Ministério do Trabalho e Emprego a observância das Normas Regulamentadoras não desobriga as empresas do cumprimento de outras leis que, com relação à segurança e saúde do trabalho, sejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios, e outras, oriundas de convenções e acordos coletivos de trabalho atualmente estão em vigor 36 NR's (BRASIL, 2013).

### 2.1.1. Acidentes de Trabalho

Conforme dispõe o artigo 19 da Lei n° 8.213/91(1991), acidente de trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária da capacidade para o trabalho.

Como a definição da Lei n° 8.213/91(1991), trata apenas de acidente do trabalho, é importante lembrar que estes são acidentes que são mensuráveis, ou seja, existem registros e quantificação e incidência da ocorrência. Porém não são todas as empresas que relatam estes acidentes, assim como não são todas as empresas que evitam que eles aconteçam. Esta falta de providencia pode ser pela falta de conhecimento da legislação existente, ou a falta de percepção dos riscos existentes nas atividades laborais.

Para que possam existir leis que regulamentes ou norteiem atividades ocupacionais, é de fundamental importância que seja criado um banco de dados com as informações do tipo de acidente, hora, local, gravidade, fonte geradora, entre outras informações adicionais que possam ser utilizadas para a revisão ou até a criação de novas normas regulamentadoras, ou alterações dos textos existentes. Os dados estatísticos de Acidentes de Trabalho de 2011 divulgados pelo Ministério da Previdência Social indicam, em comparação com os dos anos anteriores, um pequeno aumento no número de acidentes de trabalho registrados (TST, 2011).

O número total de acidentes de trabalho registrados no Brasil aumentou de 709.474 casos em 2010 para 711.164 em 2011.

O número de mortes também aumentou: de 2.753 mortes registradas em 2010, para 2.884 em 2011. O número de acidentes seguiu a mesma tendência, os quais passaram de 417.167 em 2010 para 423.167 registros em 2011.

Já os dados apurados pelo Ministério da Previdência Social quanto às doenças ocupacionais registram queda: de 17.177 em 2010 para 15.083 em 2011.

### 2.1.2. PPRA

Segundo a NR-09 do Ministério do Trabalho e Emprego, PPRA é a sigla utilizada para se referir ao Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, que é a Norma Regulamentadora 9, esta norma obriga a elaboração e implementação do programa as empresas que tenham funcionários, com o intuito de preservar a saúde e a vida dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e conseqüentemente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes no ambiente de trabalho (BRASIL, 2013).

Ainda de acordo com a NR-09 do Ministério do Trabalho e Emprego, cada empresa é responsável por elaborar o seu documento, pois ele depende da particularidade encontrada em cada local de trabalho. Vale lembrar que o PPRA é parte de um amplo conjunto de iniciativas que visam defender a integridade dos trabalhadores (BRASIL, 2013).

A NR-09 do Ministério do Trabalho e Emprego prevê que o programa deve estar correlacionado com as demais Normas Regulamentadoras, para que de fato seja um conjunto de ações que minimizem os riscos, mas em especial o PPRA deve estar bem articulado com o (PCMSO), pois os riscos identificados no PPRA, e a descrição das atividades dos trabalhadores são os

parâmetros que podem gerar exames específicos para a prevenção e ou identificação de doenças do trabalho (BRASIL, 2013).

### 2.1.3. PCMSO

De acordo com a NR-07 do Ministério do Trabalho e Emprego, PCMSO é o nome dado ao Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, estabelecido pela Norma Regulamentadora 7, assim como o PPRA o PCMSO é obrigatório ser elaborado e implantado em empresas e instituições que tenham trabalhadores como empregados, sendo que o objetivo do programa é a promoção e preservação da saúde do conjunto de trabalhadores (BRASIL, 2013).

A a NR-07 do Ministério do Trabalho e Emprego, detalha as diretrizes e as formas de execução do programa, e cita em seu item 7.4.4. que para cada exame médico será emitido um Atestado de Saúde Ocupacional, (ASO), o qual uma via fica com a empresa e a outra via com fica com o trabalhador, para que ele tenha acesso a suas condições de saúde(BRASIL, 2013).

### 2.1.4. Designado de CIPA

De acordo com a NR-5, a empresa que possuir de 1 a 19 funcionários tem por obrigação ter um designado de CIPA, uma pessoa que receberá um treinamento de 20 horas que terá validade de 1 ano. Esta pessoa fará o papel da CIPA na empresa e estará preparada para atuar de forma responsável em caso de acidentes, como por exemplo, ajudar na fuga em situação de incêndio, fazer os procedimentos de primeiros socorros em um acidentado, entre outras funções relacionadas a segurança no trabalho.

### 2.1.5. Ergonomia

A questão da ergonomia é abordada na NR-17, visando estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente. Para avaliar a adaptação das condições de trabalho às características dos trabalhadores, cabe ao empregador realizar a análise ergonômica do trabalho, devendo a mesma abordar, no mínimo, as condições de trabalho conforme estabelecido, observando postos de trabalho, assentos, suporte para os pés, teclados, tela de computadores em alturas ideais, níveis de ruído aceitáveis, segundo NR 17, temperatura efetiva entre 20 e 23 graus celsius, iluminação mínima baseada na NR 17, entre outros. A Norma Regulamentadora nº 17, busca instituir métodos que ajuste e melhore as condições de trabalho, ocasionando conforto aos trabalhadores, além de trazer segurança e eficiência para a realização das atividades a serem desempenhadas.

Logo, para alcançar tais propósitos faz-se necessário que os equipamentos sejam adaptados as características físicas e psicofisiológicas dos trabalhadores e à natureza do trabalho que será realizado.

Observa-se que o objetivo da NR-17 é aperfeiçoar o ambiente de trabalho, criando um local mais seguro e confortável.

Assim, nas atividades que abrangem leitura de documentos para digitação, datilografia ou mecanografia, deve:

- Ser fornecido suporte adequado para documentos que possa ser ajustado proporcionando boa postura, visualização e operação, evitando movimentação frequente do pescoço e fadiga visual;

- Ser utilizado documento de fácil legibilidade sempre que possível, sendo vedada a utilização do papel brilhante, ou de qualquer outro tipo que provoque ofuscamento.

Nota-se que a finalidade destas regras é evitar que a leitura de documentos ocasione problemas na visão e na postura do trabalhador, dentre

tantos outros problemas de saúde que o não cumprimento das normas pode ocasionar.

Já em relação aos equipamentos utilizados no processamento eletrônico de dados com terminais de vídeo devem as empresas observar as seguintes regras:

- Condições de mobilidade suficientes para permitir o ajuste da tela do equipamento à iluminação do ambiente, protegendo-a contra reflexos, e proporcionar corretos ângulos de visibilidade ao trabalhador;

- O teclado deve ser independente e ter mobilidade, permitindo ao trabalhador ajustá-lo de acordo com as tarefas a serem executadas;

- A tela, o teclado e o suporte para documentos devem ser colocados de maneira que as distâncias olho-tela, olho-teclado e olho-documento sejam aproximadamente iguais;

- Serem posicionados em superfícies de trabalho com altura ajustável.

As regras acima podem deixar de ser aplicadas, quando a utilização de equipamento de eletrônico com terminais de vídeo forem usados eventualmente, desde que analisada a natureza das tarefas executadas, além da aplicação da análise ergonômica do trabalho.

Para evitar acidente de trabalho, as máquinas e equipamentos eletrônicos devem possuir dispositivos de partida e parada, para que os trabalhadores possam desligar rapidamente em caso de risco, conforme prevê o artigo 184 da CLT.

Além disso, as manutenções, limpeza e adaptações devem ocorrer com as máquinas desligadas a menos se o movimento for indispensável para atingir o objetivo (artigo 185 da CLT).

Deste modo, as empresas devem ter consciência dos riscos que a utilização de máquinas e equipamentos eletrônicos pode trazer para saúde de seus trabalhadores, buscando aplicar a ergonomia no ambiente de trabalho.

Portanto, a aplicação da ergonomia evitará o desenvolvimento de doenças nos trabalhadores e até mesmo possíveis acidentes de trabalho com a utilização de máquinas ou equipamentos eletrônicos.

Para aplicação das condições ambientais do trabalho é necessário que se conheça o local de trabalho, logo, o ambiente deverá ser examinado por profissional qualificado que após a análise estabelecerá regras desde os móveis a serem utilizados pelos trabalhadores, até a postura dos mesmos.

Assim, nos locais de trabalho que sejam solicitados empenho intelectual e atenção constantes, tais como: salas de controle, laboratórios, escritórios, salas de desenvolvimento ou análise de projetos, dentre outros, são recomendadas as seguintes condições de conforto:

- Níveis de ruído de acordo com o estabelecido na NBR 10152, norma brasileira registrada no INMETRO;
- Índice de temperatura efetiva entre 20°C e 23°C (graus centígrados);
- Velocidade do ar não superior a 0,75m/s;
- Umidade relativa do ar não inferior a 40%.

Nota-se que em atividades que exijam concentração e a utilização do intelectual é necessário que não se tenha barulho, devendo as empresas seguir os índices acima, sob pena de autuação por parte do MTE.

Além disso, as empresas devem observar a iluminação do ambiente, pois nos locais de trabalho a iluminação deve ser adequada, natural ou artificial, geral ou suplementar, apropriada à natureza da atividade.

Devendo seguir as regras abaixo em relação à iluminação:

- A iluminação geral deve ser uniformemente distribuída e difusa.

- A iluminação geral ou suplementar deve ser projetada e instalada de forma a evitar ofuscamento, reflexos incômodos, sombras e contrastes excessivos.

- Os níveis mínimos de iluminamento a serem observados nos locais de trabalho são os valores de iluminâncias estabelecidos na NBR 5413, norma brasileira registrada no INMETRO.

Portanto o empregador deve sempre examinar se a luz natural ou artificial não está interferindo na realização das atividades dos trabalhadores, por exemplo, o reflexo da luz na tela do computador pode causar esforço para enxergar.

Assim, as aplicações de tais medidas podem poupar o esforço da visão dos empregados, evitando e prevenindo doenças relacionadas com a visão.

A organização do trabalho deve ser adequada às características psicofisiológicas dos trabalhadores e à natureza do trabalho a ser executado.

Desta forma a NR-17, estabelece que se deva levar em consideração, no mínimo:

- As normas de produção;
- O modo operatório;
- A exigência de tempo;
- A determinação do conteúdo de tempo;
- Ritmo de trabalho;
- O conteúdo das tarefas.

Já nas tarefas que determinem sobrecarga muscular estática ou dinâmica do pescoço, ombros, dorso e membros superiores e inferiores, e a partir da análise ergonômica do trabalho, deve ser observado o seguinte:

- Para efeito de remuneração e vantagens de qualquer espécie deve levar em consideração as repercussões sobre a saúde dos trabalhadores;

- Devem ser incluídas pausas para descanso;

- Quando do retorno do trabalho, após qualquer tipo de afastamento igual ou superior a 15 (quinze) dias, a exigência de produção deverá permitir um retorno gradativo aos níveis de produção vigentes na época anterior ao afastamento.

A inobservância destas condições pode refletir no desenvolvimento de doenças profissionais como, por exemplo, a DORT (Doenças Ósteo-articulares Relacionadas ao Trabalho).

Portanto, para prevenir e evitar que os trabalhadores desenvolvam este tipo de doença as empresas devem buscar aplicar tais regras.

Nestas atividades, salvo o disposto em convenções e acordos coletivos de trabalho, observar o seguinte:

- O empregador não deve promover qualquer sistema de avaliação dos trabalhadores envolvidos nas atividades de digitação, baseado no número individual de toques sobre o teclado, inclusive o automatizado, para efeito de remuneração e vantagens de qualquer espécie;

- O número máximo de toques reais exigidos pelo empregador não deve ser superior a oito mil por hora trabalhada, sendo considerado toque real, para efeito da NR-17, cada movimento de pressão sobre o teclado;

- O tempo efetivo de trabalho de entrada de dados não deve exceder o limite máximo de cinco horas, sendo que, no período de tempo restante da jornada, o trabalhador poderá exercer outras atividades, observado o disposto no artigo 468 da CLT, desde que não exijam movimentos repetitivos, nem esforço visual;

- Nas atividades de entrada de dados deve haver, no mínimo, uma pausa de dez minutos para cada 50 minutos trabalhados, não deduzidos da jornada normal de trabalho;

- Quando do retorno ao trabalho, após qualquer tipo de afastamento igual ou superior a quinze dias, a exigência de produção em relação ao número de toques deverá ser iniciado em níveis inferiores do máximo de oito mil por hora trabalhada e ser ampliada progressivamente.

Observa-se, que as atividades de processamento eletrônico de dados são repetitivas e acabam causando grandes desgastes nos trabalhadores, que podem desenvolver problemas de saúde com facilidade, com o intuito de proteger e poupar danos a estes trabalhadores a NR-17 veio instituir tais regras que são de extrema importância para tais trabalhadores.

Portanto, ao instituir tais normas, ganham os trabalhadores e o empregador, pela preservação da saúde e a diminuição de atestados e afastamentos junto ao INSS.

## 2.2. LEGISLAÇÃO PREVIDENCIÁRIA

De acordo com o Ministério da Previdência Social (2014) a previdência social no Brasil é organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro, e atenderá, nos termos da lei, a proteção ao trabalhador.

A previdência social serve para regulamentar os direitos e deveres dos segurados da previdência, gerando benefícios os que estão assegurados por estas leis, sendo os benefícios seguintes (MPAS, 2014):

a) o Auxílio-Doença, devido aos segurados que se encontram temporariamente incapacitados para o trabalho por período superior a 15 (quinze) dias;

b) a Aposentadoria por Invalidez, devida ao segurado que esteja total e definitivamente incapacitado para o desenvolvimento de suas atividades laborativas;

c) a Aposentadoria por Idade, devida aos segurados que preencham os requisitos de idade e carência previstas em lei;

d) a Aposentadoria por Tempo de Contribuição, devida aos segurados que preencham o número mínimo de contribuições previsto em lei;

e) Pensão por Morte, devida aos dependentes do segurado falecido;

f) benefício assistencial, devidos aos deficientes e idosos maiores de 65 (sessenta e cinco) anos, que estejam em condições de miserabilidade, independentemente de contribuições ao INSS.

O Ministério da Previdência Social (2014) comenta que existem outros benefícios previdenciários, porém os benefícios acima listados são os que correspondem à maioria dos requerimentos dos trabalhadores. Esta legislação trabalhista e previdenciária também serve para a demonstração de como a gestão é fundamental para que a organização, como um todo, compreenda riscos e benefícios a serem assumidos.

O Decreto 96 (2003) do INSS criou o Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) e ficou definido sua obrigatoriedade de elaboração a partir de 01/01/2004. O PPP é um documento do histórico do trabalhador que reúne informações, dados administrativos, registros ambientais e resultados de monitoração biológica, durante todo o período em que este exerceu suas atividades na respectiva empresa, tem por objetivo primordial fornecer informações para o trabalhador quanto às condições ambientais de trabalho, principalmente no requerimento de aposentadoria especial. A base para emitir o PPP estará disposta nos seguintes documentos:

a) Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA;

b) Programa de Gerenciamento de Riscos - PGR;

c) Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção - PCMAT;

d) Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO;

e) Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho - LTCAT;

f) Comunicação de Acidente do Trabalho - CAT.

A atualização do Perfil Profissiográfico Previdenciário deve ser feita sempre que houver alteração que implique mudança das informações contidas nos documentos acima ou pelo menos uma vez ao ano, quando permanecerem inalteradas as informações (MPAS, 2014).

### **3. METODOLOGIA**

#### **3.1. CARACTERIZAÇÃO DA ÁREA DE ESTUDO**

A área de estudo foi definida após a elaboração do questionário que foi aplicado, a fim de obter uma maior representatividade da realidade do município de Curitiba, em assuntos relacionados com a questão de saúde e segurança do trabalho, devido ao grande crescimento que esta área está tendo no setor de turismo, como já foi mostrado anteriormente.

Outro fator relevante na escolha do município de Curitiba é o fato de ser dentro do estado do Paraná o maior PIB, ou seja, existe uma grande relação de oferta e consumo, fator que desenvolve setores produtivos da economia como por exemplo o turismo, e conseqüentemente geram empregos, .

Dentro do município escolhido foi aplicado o questionário em 60 agências de turismo, o mesmo foi aplicado “in loco” e todas 60 agências responderam as perguntas.

#### **3.2. ELABORAÇÃO DO QUESTIONÁRIO**

O questionário foi elaborado como comentado anteriormente para tentar montar um perfil de conhecimento, da sociedade Curitibana, em torno de cultura, aplicação e motivação em assuntos ligados a Saúde e Segurança do Trabalho.

A primeira pergunta realizada foi se a empresa já teve algum acidente de trabalho, verificando se realmente é uma cultura organizacional e preventiva.

As perguntas seguintes 2 e 3 sucessivamente, perguntava se a empresa elaborava PPRA, tendo por objetivo observar se a empresa preserva a saúde e a integridade dos trabalhadores, e PCMSO, onde observa-se se a empresa promove e preserva a saúde do seu conjunto de trabalhadores.

A pergunta número 4, buscava saber se a empresa possuía um designado de CIPA, visando a segurança dos trabalhadores em alguma situação inesperada, pois pelo baixo número de funcionários em uma agência de turismo (menor que 20), não seria necessário ter CIPA.

A questão seguinte, de número 5, buscou verificar se as empresas estão se preocupando com a ergonomia no local de trabalho, uma preocupação com a saúde e bem estar do funcionário.

Com a relação dos documentos (PPRA, PCMSO) e Designado de CIPA, relacionados com as respostas da pergunta de número 01 (A empresa teve algum acidente nos últimos 3 anos?) vai ser possível verificar se o número de acidentes diminui.

A Figura abaixo representa o modelo de questionário aplicado.

QUESTIONÁRIO	
1) A empresa teve algum acidente de trabalho nos últimos 3 anos?	( )SIM ( )NÃO ( )NÃO SEI
2) A empresa elabora o PPRA?	( )SIM ( )NÃO ( )NÃO SEI
3) A empresa elabora o PCMSO?	( )SIM ( )NÃO ( )NÃO SEI
4) A empresa possui designado de CIPA?	( )SIM ( )NÃO ( )NÃO SEI
5) A empresa já fez algum estudo sobre ergonomia?	( )SIM ( )NÃO ( )NÃO SEI

FIGURA 01: Modelo do Questionário.

FONTE: O AUTOR 2014.

#### 4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Com as respostas obtidas pela pergunta 1, foi elaborado o gráfico com os percentuais.

A Figura 02 ilustra os percentuais obtidos pela pergunta 1.

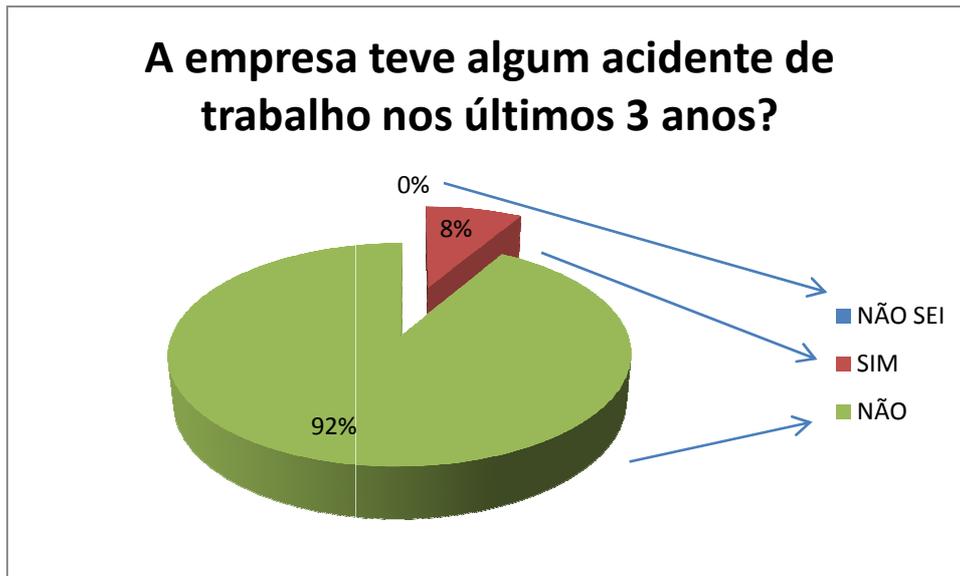


FIGURA 02: A Empresa teve algum acidente de trabalho nos últimos 3 anos?

FONTE: O AUTOR 2015.

No gráfico ilustrado pela FIGURA 02 fica evidente que em agências de turismo o número de acidentes de trabalho é baixo, porém pode-se diminuir. Nenhuma empresa não soube responder se já houve ou não acidentes e a grande maioria respondeu que não houve acidente, concluindo-se que o ambiente não é muito propício a tal acontecimento.

Abaixo as Figuras 03 e 04 representam os gráficos gerados pelas respostas obtidas com as perguntas 2 e 3 respectivamente.

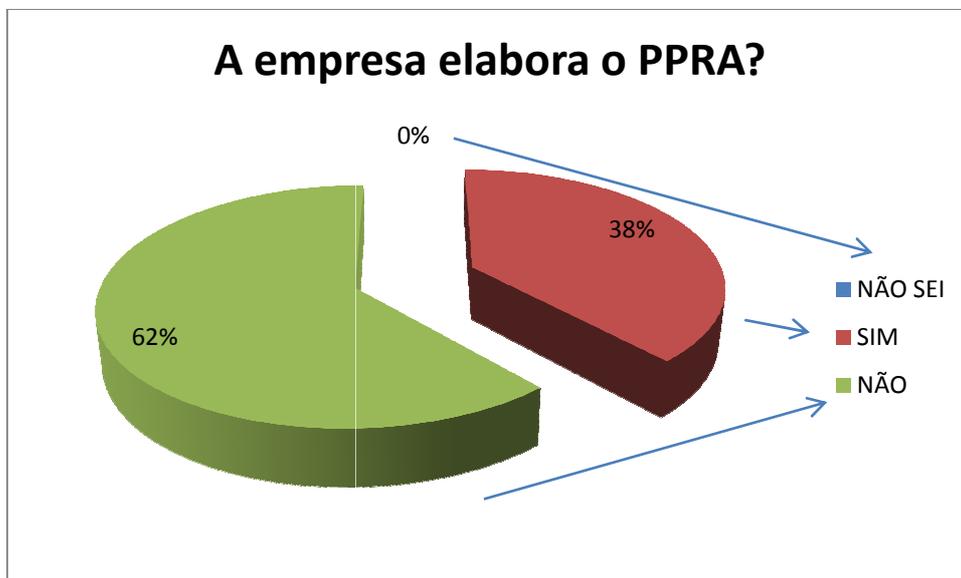


FIGURA 03: A Empresa elabora o PPRA?

FONTE: O AUTOR 2015.

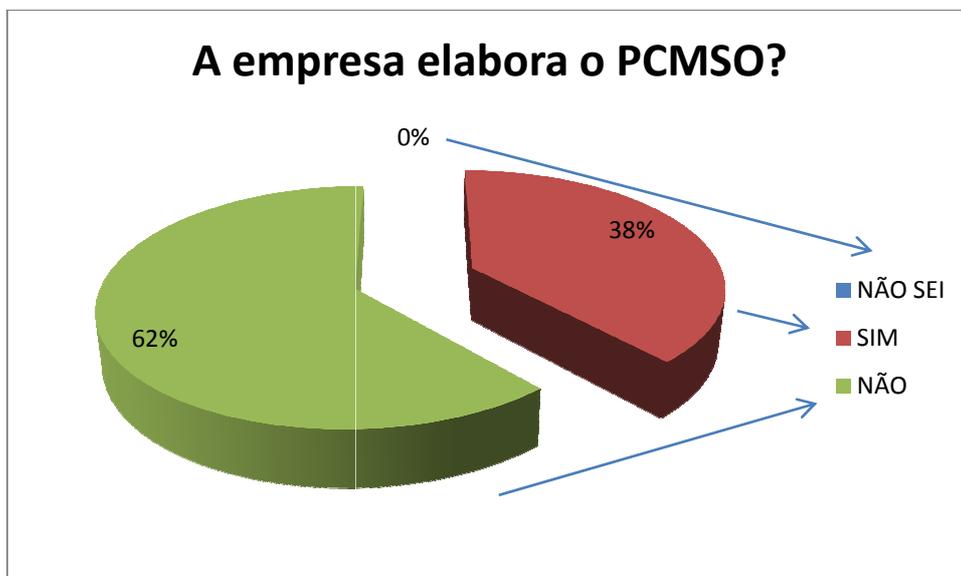


FIGURA 04: A Empresa elabora o PCMSO?

FONTE: O AUTOR 2015.

O resultado obtido pelas respostas das perguntas 2 e 3 pode ser explicado, pois nas entrevistas as empresas estavam fazendo o PPRA para gerar o PCMSO e enviar seus colaboradores para os exames, portanto o fato do questionário ter sido aplicado neste momento levou as perguntas 2 e 3 terem sempre as mesmas respostas.

Um fato a ser percebido é que 62% dos entrevistados disseram que não fazem nem PPRA nem PCMSO, o que nos faz pensar que a preocupação em se ter estes dois tipos de documentos em agências de turismo não é muito grande, podendo gerar a qualquer momento problemas para a empresa.

Abaixo a Figura 05 representa os resultados obtidos pela pergunta 4.

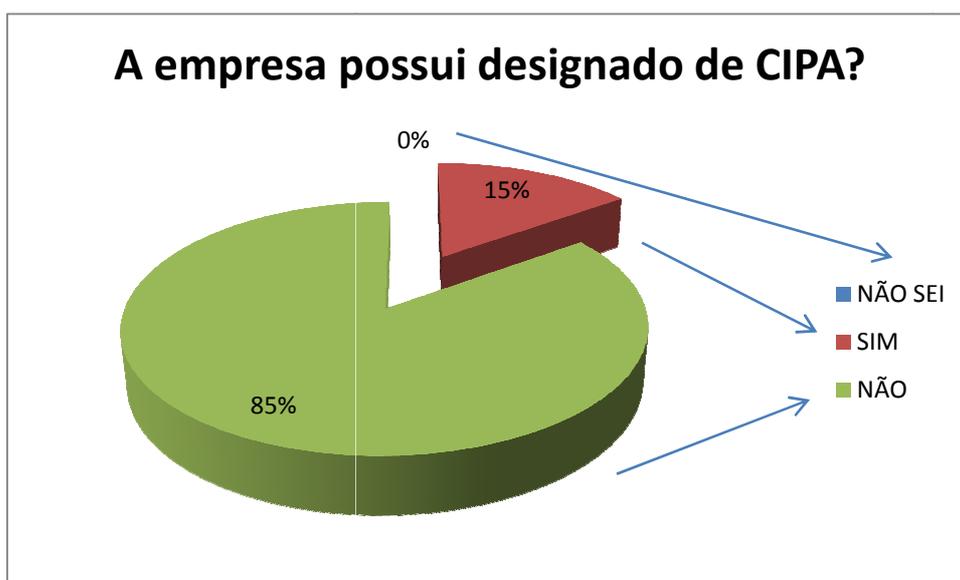


FIGURA 05: A Empresa possui designado de CIPA?

FONTE: O AUTOR 2015.

No gráfico gerado podemos perceber que a maior parte das agências não possui um designado de CIPA, não levando em conta o que nos diz a NR-5, que prevê um designado de CIPA para empresas que possuem de 1 a 19 funcionários, acima desse valor a empresa necessita possuir a CIPA propriamente dita, verificamos então que precisa ser feito algum tipo de trabalho em reação a este assunto, com o objetivo de orientar as agências a

designarem alguém para fazer o curso e explicar os reais motivos pelos quais se faz de grande importância tal função, observando que nenhuma agência que visitei possuía um número maior que 19 funcionários, não seria necessário ter uma CIPA.

Abaixo a Figura 06 representa os resultados obtidos pela pergunta 5.

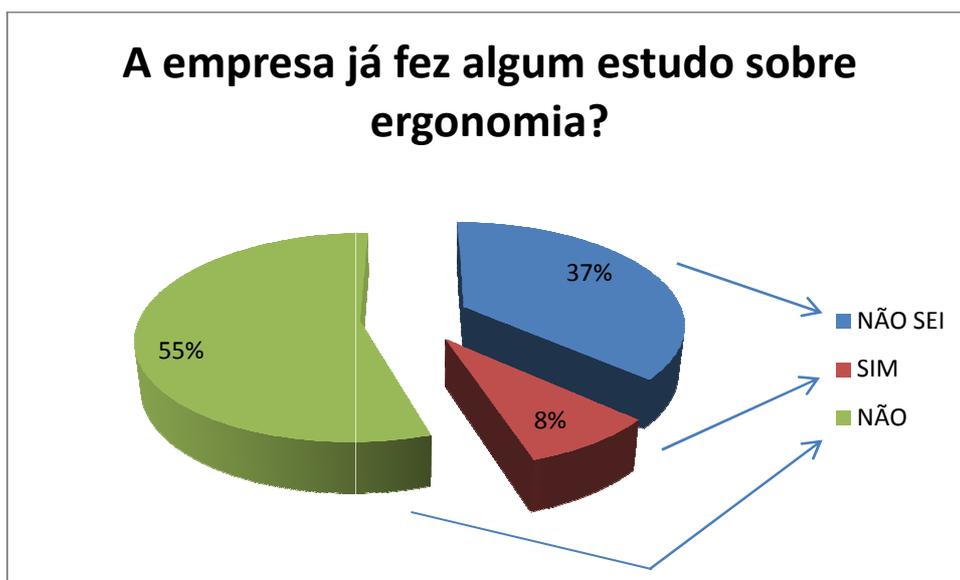


FIGURA 06: A Empresa já fez algum estudo sobre ergonomia?

FONTE: O AUTOR 2015.

Uma característica marcante no gráfico, representado pela FIGURA 06 é que fica evidenciado que a maioria das empresas, 55%, não fez nenhum estudo em relação a ergonomia, uma parte um pouco menor, 37%, não sabia se a empresa já havia feito algum estudo, fato que pode ocorrer devido a grande rotatividade de pessoas nas agências, uma pequena parte, 8%, já fez estudos sobre ergonomia em seus locais de trabalho, mas ainda é um número muito pequeno, que também pode ser melhorado se mostrarmos o quão é importante o ambiente, as instalações e os equipamentos utilizados pelos funcionários, a NR-17 nos rege neste quesito e não está sendo muito seguida, pelo menos nas empresas que visitei. Relacionando o número de acidentes com a elaboração ou não do PPRA e PCMSO e também com o fato da empresa possuir ou não um Designado de CIPA, através do questionário pude

verificar que as empresas que possuíam os documentos e o designado de CIPA, foram as empresas que não tiveram acidentes.

## 5. CONCLUSÃO

Na cidade de Curitiba, pelos resultados obtidos no trabalho, nota-se que as agências de turismo não estão muito preocupadas com a questão da saúde e segurança do trabalho.

Como foi mostrado, existem pequenas porcentagens de agências que levam em conta as questões de segurança e possuem documentos como PPRA, PCMSO, ou mesmo as que possuem um designado de CIPA ou fazem um estudo sobre ergonomia em suas empresas.

Existem porém, algumas agências, que culturalmente atuam de forma responsável e digna para com a SST de seus trabalhadores, entretanto ainda é um número muito pequeno, como pudemos notar nos gráficos e a realidade que acontece com a grande maioria dos estabelecimentos ainda está longe do ideal.

Neste trabalho ficou claro e evidenciado que a maior parte das agências de turismo ainda não cumpre as leis, muitas vezes este não cumprimento é devido ao não conhecimento das legislações, uma forma de mudar este quadro seria com campanhas que tenham como objetivo informar aos empreendedores e empresários os quesitos básicos de legislação trabalhista, indicando os pontos positivos em se ter uma empresa que atende totalmente as leis de segurança do trabalho.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. NR-01 – Disposições gerais. Manual de Legislação Atlas. São Paulo: Atlas, 72° Edição, 2013a.

BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. NR-01 – Disposições gerais. Manual de Legislação Atlas. São Paulo: Atlas, 72° Edição, 2013b.

BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. NR-01 – Disposições gerais. Manual de Legislação Atlas. São Paulo: Atlas, 72° Edição, 2013c.

BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. NR-05 Comissão Interna de Prevenção de Acidentes. Manual de Legislação Atlas. São Paulo: Atlas, 72° Edição, 2013a.

BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. NR-07 – Programa de controle médico de saúde ocupacional. Manual de Legislação Atlas. São Paulo: Atlas, 72° Edição, 2013a.

BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. NR-09 – Programa de prevenção de riscos ambientais. Manual de Legislação Atlas. São Paulo: Atlas, 72° Edição, 2013a.

BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. NR-17 – Ergonomia. Manual de Legislação Atlas. São Paulo: Atlas, 72° Edição, 2013a.

DECRETO N° 96 DE OUTUBRO DE 2003. Disponível em <<http://www3.dataprev.gov.br/sislex/paginas/38/inss-dc/2003/96.htm>> Taiti Inenami – Diretor – Presidente - Acesso em 22/11/2014

LEI N° 6.514 DE DEZEMBRO DE 1977. Disponível em <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6514.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6514.htm)> Presidente Ernesto Geisel - Acesso em 12/12/2014

LEI N° 8.213 DE JULHO DE 1991. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm)> Presidente Fernando Collor - Acesso em 09/01/2015

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL (MPAS) 2011. Disponível <<http://www.mpas.gov.br/>> Governo Federal - Acesso em 14/12/2014

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL (MPAS) 2014. Disponível <<http://www.previdencia.gov.br/aceso-a-informacao/institucional/>> Acesso em 19/012/2014

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE) 2009. Disponível <[http://portal.mte.gov.br/seg\\_sau/comissao-tripartite-de-saude-e-seguranca-no-trabalho-ctsst.htm](http://portal.mte.gov.br/seg_sau/comissao-tripartite-de-saude-e-seguranca-no-trabalho-ctsst.htm)> Acesso em 15/01/2015

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE) 2014. Legislação Disponível <<http://portal.mte.gov.br/legislacao/leis.htm>> Acesso em 12/12/2014

PREFEITURA MUNICIPAL DE CURITIBA, 2014 Disponível em <<http://www.curitiba.pr.gov.br/>> Acesso em 18/11/2014

PORTARIA N° 3.214 DE JUNHO DE 1978. Disponível em  
<<http://portal.mte.gov.br/legislacao/portaria-n-3-214-de-08-06-1978-1.htm>>  
Acesso em 12/11/2014

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST) 2011. Disponível  
<<http://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro/dados-nacionais>> Gestores  
Nacionais - Acesso em 17/12/2014

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST) 2014. Legislação Disponível  
<<http://www.tst.jus.br/web/70-anos-clt/historia>> Presidente Getúlio Vargas -  
Acesso em 09/11/2014