

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

**KLÉBER VITAL MANSKE**

**CARACTERIZAÇÃO DO  
CONHECIMENTO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA  
BRASILEIRA**

**MONOGRAFIA DE ESPECIALIZAÇÃO**

**CURITIBA**

**2014**

**KLÉBER VITAL MANSKE**

**CARACTERIZAÇÃO DO  
CONHECIMENTO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA  
BRASILEIRA**

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.Rodrigo Eduardo Catai

**CURITIBA**

**2014**

**KLÉBER VITAL MANSKE**

**CARACTERIZAÇÃO DO  
CONHECIMENTO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA**

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do título de Especialista no Curso de Pós-Graduação em Engenharia de Segurança do Trabalho, Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR, pela comissão formada pelos professores:

Banca:

---

Prof. Dr. Rodrigo Eduardo Catai (orientador)

Departamento Acadêmico de Construção Civil, UTFPR – Câmpus Curitiba.

---

Prof. Dr. Adalberto Matoski

Departamento Acadêmico de Construção Civil, UTFPR – Câmpus Curitiba.

---

Prof. M.Eng. Massayuki Mário Hara

Departamento Acadêmico de Construção Civil, UTFPR – Câmpus Curitiba.

Curitiba

2014

“O termo de aprovação assinado encontra-se na Coordenação do Curso”

## RESUMO

A importância de pesquisas que visam contribuir com dados que podem ser utilizadas para a prevenção, ou fiscalização de locais de trabalho, ficou evidenciado neste trabalho, com o devido conhecimento sobre a legislação e sua aplicabilidade foi possível entender o atual estado do município e seus aspectos relacionados a saúde e segurança do trabalho, a ação de empresas sobre o tema é discutido em diversas esferas do conhecimento e diversos setores da economia, pois em sua maioria as condições de saúde e segurança são negligenciadas, 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 presente trabalho visou analisar caracterizar as condições gerais de aplicabilidade da legislação trabalhista no Município de Curitiba em 2014, para presumir qual a atual realidade do conhecimento sobre legislação trabalhista dos empregadores que estão estabelecidos nesta cidade. Foram gerados gráficos que permitiram observar que 92% de empresas elaboram PPRA, o mesmo valor em percentagem para o PCMSO, assim como também foi elaborado gráfico para a observância da necessidade de ter uma CIPA ou ter um designado de CIPA, entre outros temas relevantes sobre saúde e segurança do trabalho. Os resultados demonstraram 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 é focado em assegurar a integridade dos trabalhadores do município.

Palavras chave: PPRA, PCMSO, CIPA, Segurança do trabalho.

## **ABSTRACT**

The importance of research designed to bring data that can be used for the prevention or control of workplaces, evidenced in this work, with proper knowledge about the law and its applicability was possible to understand the current municipality in the state and its aspects related to health and safety, corporate action on the subject is discussed in various spheres of knowledge and various sectors of the economy, because mostly the health and safety conditions are neglected, causing the work accident rates only increase. Since humans for their survival needs work, become precise studies evaluating this the situation in the workplace, this study aimed to analyze characterize the general conditions of applicability of labor laws in Curitiba in 2014 to assume that the current reality of knowledge about labor law employers who are established in this city. Graphs were generated that allowed the observation that 92% of companies prepare PPRA, the same value as a percentage to the PCMSO, as was also prepared chart for the observance of the need for a CIPA or have a designated CIPA, among other relevant topics on health and safety. The results showed that the knowledge and the applicability of labor legislation occur, however a not very significantly, and perhaps only to enforce the law, and is not focused on ensuring the integrity of municipal workers.

Keywords: PPRA, PCMSO, CIPA, Workplace Safety.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

FIGURA 01: ACIDENTES DE TRABALHOS REGISTRADOS 2007-2011.....	133
FIGURA 02: TOTAL DE ACIDENTES, DOENÇAS E MORTES NO 2007-2011.....	144
FIGURA 03: MODELO DA ENQUETE.....	244
FIGURA 04: A EMPRESA JÁ FOI FISCALIZADA PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO? .....	255
FIGURA 05: A EMPRESA ELABORA PCMSO?.....	26
FIGURA 06: A EMPRESA ELABORA PPRA? .....	26
FIGURA 07: NOS ÚLTIMOS 5 ANOS OCORRERAM ACIDENTES DE TRABALHO? .....	27
FIGURA 08: A EMPRESA ELABORA O.S. DE ACORDO COM A NR 1? .....	28
FIGURA 09: A EMPRESA REALIZA SIPAT?.....	28
FIGURA 10: OS FUNCIONÁRIOS TEM PPP? .....	29
FIGURA 11: EM CASO DE ACIDENTE QUAL DOCUMENTO TEM QUE SER PREENCHIDO? .....	30

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	8
1.1. Objetivos.....	9
1.1.1. Objetivo Geral.....	9
1.1.2. Objetivos específicos .....	9
<b>2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA</b> .....	10
2.1. Legislação Trabalhista.....	10
2.1.1. Acidentes .....	12
2.1.2. PPRA.....	14
2.1.3. PCMSO .....	15
2.1.4. Ordem de Serviço .....	15
2.1.5. SIPAT .....	16
2.2. Legislação Previdenciária .....	17
<b>3. METODOLOGIA</b> .....	21
3.1. Caracterização da área de estudo .....	21
3.2. Fatores socioeconômicos .....	21
3.3. Elaboração da enquete .....	22
<b>4. RESULTADOS E DISCUSSÕES</b> .....	25
<b>5. CONCLUSÃO</b> .....	32
<b>Referências</b> .....	33

## 1. INTRODUÇÃO

É a legislação trabalhista que 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.

Portanto novos riscos à saúde e segurança dos trabalhadores podem surgir a cada dia, e 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.



## 1.1. Objetivos

### 1.1.1. Objetivo Geral

Esta monografia tem como principal objetivo realizar uma análise estatística sobre o conhecimento da legislação trabalhista brasileira na cidade de Curitiba.

### 1.1.2. Objetivos específicos

Com o questionário elaborado será possível obter percentuais a respeito da cultura em Saúde e Segurança do Trabalho (SST).

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).

Outro dado importante que a pesquisa pretende gerar resultados, é sobre a fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), através dos resultados será possível gerar algumas análises e hipóteses.

## 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 as leis e pratique o conteúdo das mesmas, 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, que 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 nº 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, estas foram criadas e devem ser observadas a fim de promover saúde e segurança do trabalho nas empresas. As NR's existem também para ensinar como cumprir e para detalhar a Consolidação das Leis Trabalhistas (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 seguranças 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's 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 acordo com Cardella (1999) acidente é um fenômeno de natureza multifacetada, que resulta de interações complexas entre fatores físicos, biológicos, psicológicos, culturais e sociais.

Para Seiffert (2010) acidente é um evento indesejado que resulta em morte, doença, lesão, dano ou outras perdas.

Conforme dispõe o artigo 19 da Lei nº 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 nº 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 providência 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 regulamentem 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, verifica-se tal fato na FIGURA 01.



FIGURA 01: ACIDENTES DE TRABALHOS REGISTRADOS 2007-2011

FONTE: MPAS 2011

O número de mortes também aumentou: de 2.753 mortes registradas em 2010, para 2.884 em 2011, como pode ser visto na FIGURA 02. 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.

ANOS	Trabalhadores formais	Acidentes típicos	Acidentes de trajeto	Doenças ocupacionais	Total dos acidentes	Mortes
2007	37.607.430	417.036	79.005	22.374	659.523*	2.845
2008	39.441.566	441.925	88.742	20.356	755.980*	2.817
2009	41.207.546	424.498	90.180	19.570	733.365*	2.560
2010	44.068.355	417.295	95.321	17.177	709.474*	2.753
2011	46.310.631	423.167	100.230	15.083	711.164*	2.884

Obs.: 1, No número total de acidentes, a partir de 2007, foram incluídos os acidentes registrados pelo INSS sem CAT emitida, sendo 141.108 em 2007, 204.957 em 2008, 199.117 em 2009, 179.681 em 2010 e 172.684 em 2011; 2, A coluna "Trabalhadores formais" considerou, a partir de 1985, os dados da RAIS, já que o INSS não publica o número de empregados abrangidos pelo Seguro de Acidente do Trabalho.

FIGURA 02: TOTAL DE ACIDENTES, DOENÇAS E MORTES NO 2007-2011

FONTE: MPAS 2011

### 2.1.2. Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (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. Ordem de Serviço

A NR-01 do Ministério do Trabalho e Emprego no item 1.7 b, prevê a Ordem de Serviço (OS), que visa dar ciência, aos trabalhadores, dos riscos a que eles estão expostos. A OS também prevê que:

- I) Prevenir atos inseguros no desempenho do trabalho;
- II) Divulgar as obrigações e proibições que os empregados devam conhecer e cumprir;
- III) Dar conhecimento aos empregados de que serão passíveis de punição, pelo descumprimento das ordens de serviço expedidas;
- IV) Determinar os procedimentos que deverão ser adotados em caso de acidente do trabalho e doenças profissionais ou do trabalho;

- V) Adotar medidas determinadas pelo MTb;
- VI) Adotar medidas para eliminar ou neutralizar a insalubridade e as condições inseguras de trabalho

A Ordem de Serviço é um instrumento de extrema importância em toda gestão de Segurança do Trabalho na empresa. O documento serve para conscientizar o trabalhador dos riscos do ambiente de trabalho, como também para mostrar as medidas adotadas pela empresa em favor da segurança do trabalhador. É muito importante também pelo fator “documentação”. Nela o funcionário se compromete a trabalhar de forma segura. É geralmente, o primeiro contato da segurança do trabalho com o trabalhador recém-contratado. (NETO 2014)

#### 2.1.5. SIPAT

A NR-05 do Ministério do Trabalho e Emprego é a norma que estabelece a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, (CIPA), obedecendo a quantidade de funcionários e o grau de risco da empresa, mas em sua maioria empresas com mais de 20 funcionários já possuem CIPA, e mesmo se não for preciso ter uma Comissão o item 5.6.4 desta NR, estabelece que se esta empresa deve designar um funcionário para o cumprimento dos objetivos da NR-05.(BRASIL,2013).

Portanto o SIPAT que é a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho está previsto no Item 5.16 o, deveria ser realizado em todas as empresas que possuem trabalhadores, sendo que é uma ferramenta que facilita obedecer outros dispositivos da norma que estabelecem a ampla divulgação e treinamentos referente a saúde e segurança do trabalho, e esta semana poderia ser utilizada para a realização destas outras obrigações (BRASIL, 2013).

Para Lobo (2014) a semana da SIPAT é voltada à prevenção, tanto no que diz respeito a acidentes do trabalho quanto a doenças do trabalho. A SIPAT é uma das atividades obrigatórias para todas as Comissões Internas de



Prevenção de Acidentes (CIPA), devendo ser obrigatoriamente realizada todo ano.

A Legislação da SIPAT está prevista na Portaria nº 3.214, NR-5, item 5.16 “Atribuições da CIPA – letra O: “promover, anualmente, em conjunto com o SESMT, onde houver, a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho – SIPAT”. É muito importante que a CIPA se organize com antecedência para tratar dos assuntos da SIPAT, pois neste evento é possível detectar diversas necessidades da empresa que possam ser supridas durante e após a SIPAT (LOBO 2014).

## 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).

Segundo Zanluca (2014) o Perfil Profissiográfico Previdenciário-PPP constitui-se em um documento histórico-laboral do trabalhador que reúne, entre outras informações, dados administrativos, registros ambientais e resultados de monitoração biológica, durante todo o período em que este exerceu suas atividades na respectiva empresa. Tendo sua elaboração obrigatória a partir de 01.01.2004 (data fixada pela IN INSS/DC 96/2003) o PPP tem por objetivo primordial fornecer informações para o trabalhador quanto às condições ambientais de trabalho, principalmente no requerimento de aposentadoria especial.

A responsabilidade pela emissão do PPP é:

- Da empresa empregadora, no caso de empregado;
- Cooperativa de trabalho ou de produção, no caso de cooperados filiados,
- Órgão Gestor de Mão de Obra – OGMO, no caso dos Trabalhadores Portuários Avulsos – TPA; e
- Sindicato de Categoria, no caso de trabalhador avulso não portuário.

De acordo com o mesmo autor (2014) o PPP deve ser preenchido, atualizado e entregue ao trabalhador no momento da rescisão somente em relação àqueles empregados que durante o contrato de trabalho estejam em contato com agentes nocivos à saúde, sob pena de multa mínima, de acordo com a Portaria Interministerial MPS/MF 15/2013 (válida a partir de janeiro/2013), de R\$ 1.717,38 (mil setecentos e dezessete reais e trinta e oito centavos). O PPP deverá ser emitido com base nas demonstrações ambientais, exigindo, como base de dados:

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 nas suas seções ou pelo menos uma vez ao ano, quando permanecerem inalteradas suas informações(ZANLUCA 2014).

### 3. METODOLOGIA

#### 3.1. Caracterização da área de estudo

A área de estudo foi definida após a elaboração da enquete que foi aplicada, 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.

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 e conseqüentemente geram empregos.

Dentro do município escolhido foi aplicada a enquete para 50 estabelecimentos dos setores de comércio e indústria selecionados aleatoriamente.

#### 3.2. Fatores socioeconômicos

Curitiba possui um (PIB) de aproximadamente R\$ 45,7 bilhões em 2009 de acordo com o censo do IBGE, uma renda per capita de R\$ 24.720,00 reais, Índice de Desenvolvimento Humano (IDH): 0,823 alto para os padrões nacionais (CURITIBA, 2014).

Tem ente suas principais atividades econômicas: comércio, finanças e serviços. A evolução da economia de Curitiba ocorreu por meio de um processo iniciado no século XVIII com o tropeirismo que estimulou o desenvolvimento do comércio e a urbanização do município (CURITIBA, 2014).

Até então, a sua base econômica pautava-se na mineração e na agricultura de subsistência. Entre as décadas de 1950 e 1970, a capital paranaense passou por um intenso processo de urbanização que,

acompanhando o crescimento industrial no país, culminou na criação da Cidade Industrial de Curitiba (CIC). Esse polo, grande responsável pela industrialização e avanços econômicos de Curitiba, está localizado a 10 km do seu centro comercial e ocupa mais de 43 milhões de metros quadrados, o que corresponde a 10% da extensão total do município (CURITIBA, 2014).

De acordo com a Prefeitura de Curitiba (2014) além da Cidade Industrial de Curitiba, outros aspectos são determinantes para a economia municipal. Dentre eles são destaques a sua localização estratégica, de fácil acesso aos demais países do Mercosul (Argentina, Paraguai e Uruguai) e às principais cidades da região Sul e Sudeste do Brasil; a força de setores como serviços e comércio, que geram cerca de 80% dos empregos locais; e os eventos de negócios que, segundo dados do Instituto Brasileiro de Turismo (Embratur), colocaram Curitiba na terceira posição no ranking desse segmento turístico.

A Prefeitura de Curitiba (2014) comenta ainda que, além disso, o próprio perfil socioeconômico dos moradores de Curitiba é um fator que impulsiona sua economia. Conforme pesquisa encomendada pelo jornal Gazeta do Povo, a maior parte dos moradores da capital paranaense pertencem às classes B (ganham mais de cinco salários mínimos) e C (ganham mais de três salários mínimos).

### 3.3. Elaboração da enquete

A enquete foi elaborada 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.

Uma pergunta determinante foi elaborada e propositalmente indicada como a primeira, que buscava saber se a empresa já havia sido fiscalizada pelo Ministério do Trabalho. Esta pergunta foi propositalmente feita pois através dela é possível imaginar se a empresa realiza as atividades de SST, por obrigação ou se realmente é uma cultura organizacional e preventiva.

As perguntas seguintes 2 e 3 sucessivamente, perguntava se a empresa elaborava PCMSO, e PPRA, mais uma vez em siglas e com o intuito de analisar a interação e conhecimento das empresas com o linguajar técnico e documental que as empresas devem possuir.

A pergunta numero 4, foi uma pergunta de controle de respostas, pois ela buscava saber se a empresa sofreu algum tipo de acidente de trabalho nos últimos 5 anos, dependendo da resposta, afirmativa ou negativa, poderia ser uma justificativa para as três respostas dadas anteriormente.

Propositalmente a questão seguinte numero 5, buscou verificar se as empresas estão preparadas, e tem conhecimento para agir em caso de acidentes de trabalho, por isto a quinta questão buscou saber se as empresas sabiam o significado de uma CAT, e quando é utilizada.

A sexta e a sétima pergunta foram elaboradas para analisar o aprofundamento ou não da aplicabilidade de legislações básicas a todos os tipos de empreendimentos e empresas, este aprofundamento se faz na obrigatoriedade de OS, estabelecido pela NR 01, pergunta numero 6, e a necessidade das empresas em ter uma CIPA, ou um designado de CIPA, afim de informar, prevenir e educar os funcionários, sendo então a pergunta numero 7 a pergunta se a CIPA ou designado, atuavam de acordo com a NR 05 realizando a SIPAT.

A oitava e ultima pergunta foi elaborada para analise geral das outras questões respondidas, pois se a empresa age de acordo com a legislação trabalhista, obedece de certa forma as NR's, a questão previdenciária seria complementar, e prevista, por esta razão a pergunta 8 foi se as empresas faziam PPP.

A seguir a FIGURA 03 ilustra a enquete que foi aplicada.

1) A empresa já foi fiscalizada pelo Ministério do Trabalho?  
 sim     não     não sei responder

2) A empresa elabora PCMSO?  
 sim     não     não sei responder

3) A empresa elabora PPRA?  
 sim     não     não sei responder

4) Nos últimos 5 anos ocorreram acidentes de trabalho?  
 sim     não     não sei responder

5) Em caso de acidente de trabalho o documento que tem que ser preenchido leva o nome de?  
 BAT     CAT     DAT     FAT     não sei responder

6) A empresa elabora O.S. de acordo com a NR1?  
 sim     não     não sei responder

7) A empresa realiza SIPAT?  
 sim     não     não sei responder

8) Os funcionários tem PPP?  
 sim     não     não sei responder

FIGURA 03: MODELO DA ENQUETE

FONTE: O AUTOR 2014.



#### 4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Com as respostas obtidas da pergunta 1, foi elaborado o gráfico com os percentuais das respostas, no gráfico fica evidente que existe uma fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego, porém é muito pequena. Com o percentual de empresas que não souberam responder se já houve ou não fiscalização conclui-se que não houve fiscalização.

Pode-se atribuir está baixa quantidade de fiscalizações do Ministério do Trabalho e Emprego, devido à falta de fiscais, este foi um dos únicos problemas associados a está pequena quantidade de fiscalização. Abaixo a FIGURA 04 ilustram os percentuais da pergunta 1.



FIGURA 04: A EMPRESA JÁ FOI FISCALIZADA PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO?

FONTE: O AUTOR 2014.

As FIGURAS 05 e 06 representam os gráficos gerados, respectivamente, que são iguais, embora suas perguntas diferentes, Tal fato 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 apenas 4% dos entrevistados disseram que não fazem nem PCMSO nem PPRA, mas como na visita ao local eram elaborados estes documentos, podemos acrescentar estes 4% ao não sei responder, totalizando 8% de empresas que fazem PCMSO e PPRA sem ao menos saber o por que.

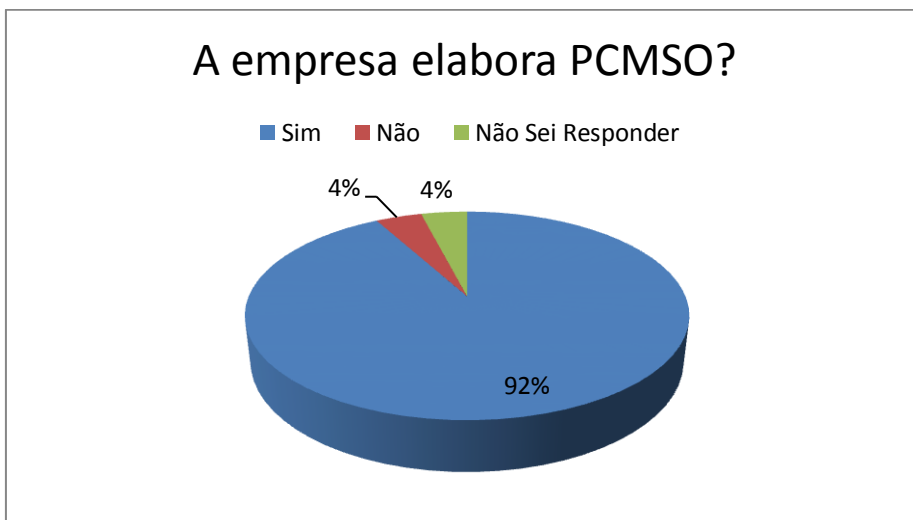


FIGURA 05: A EMPRESA ELABORA PCMSO?

FONTE: O AUTOR 2014.

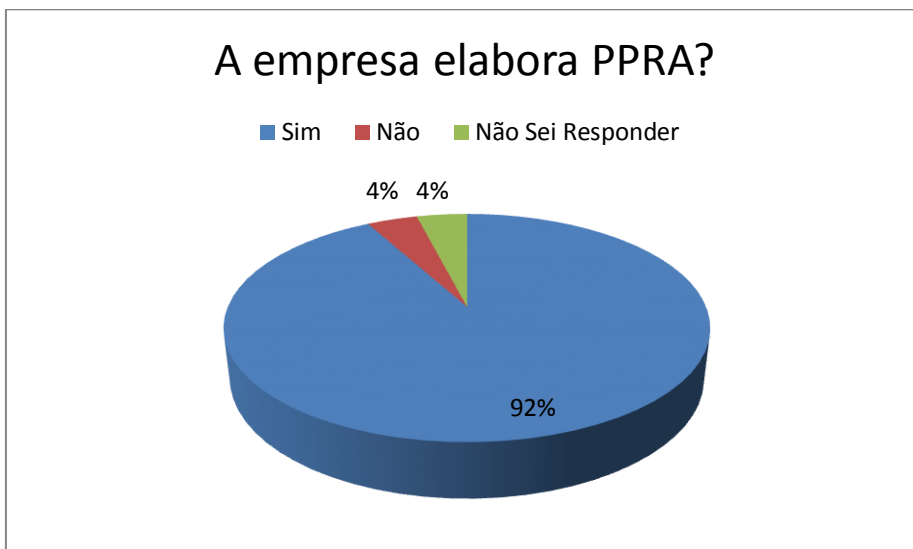


FIGURA 06: A EMPRESA ELABORA PPRA?

FONTE: O AUTOR 2014.

Ao analisar o gráfico representado pela FIGURA 07 é possível afirmar que a falsa sensação de poucos índices de acidente de trabalho, mascaram a

realidade, pois como outros gráficos já demonstraram a cultura de SMS ainda não está enraizada nestas empresas pesquisadas, portanto ao considerar que quase 30% das empresas já tiveram ocorrências de acidentes de trabalho, porém não conseguimos atribuir a razão destes acidentes, pois a pergunta elaborada não teve esta intenção, o restante das empresas se continuarem negligenciando ações preventivas, em breve aumentarão os índices de acidentes de trabalho.



FIGURA 07: NOS ÚLTIMOS 5 ANOS OCORRERAM ACIDENTES DE TRABALHO?

FONTE: O AUTOR 2014.

Uma característica marcante no gráfico a seguir, representado pela FIGURA 08 é que fica evidenciado que a maioria das empresas não cumpre a NR 01 que obriga a elaboração de ordem de serviço aos funcionários, para que eles conheçam suas tarefas e riscos inerentes a cada atividade, outro ponto de destaque é que quase 1/3 das empresas pesquisadas se quer sabe o que significa uma ordem de serviço.

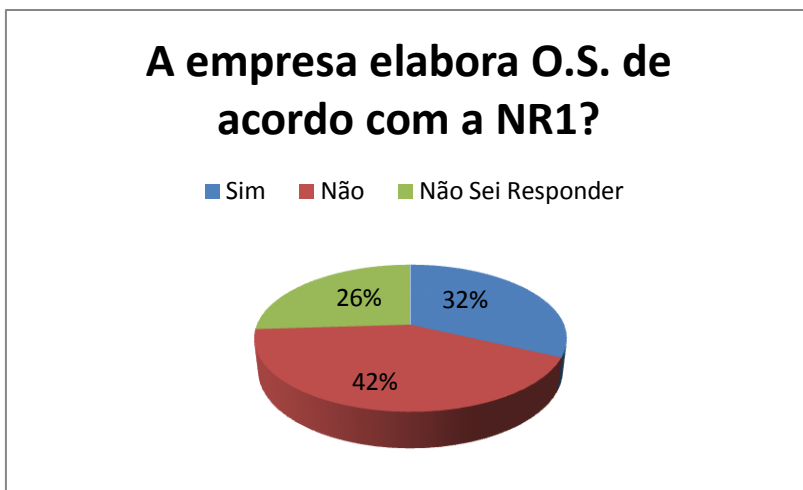


FIGURA 08: A EMPRESA ELABORA O.S. DE ACORDO COM A NR 1?

FONTE: O AUTOR 2014.

A seguir na FIGURA 09, mais um exemplo da falta de preparo dos gestores que encontram-se nas empresas de Curitiba, pois 2/3 dos entrevistados não tomam atitudes prevencionistas assim como educacionais em relação a saúde e segurança do trabalho.

Ao não realizar uma SIPAT a empresa deixa de orientar e atuar as ações que visariam minimizar perdas e redução de índices de acidentes de trabalho.



FIGURA 09: A EMPRESA REALIZA SIPAT?

FONTE: O AUTOR 2014.

O gráfico da FIGURA 10 parece demonstrar um caminho melhor no cenário de SMS, porém ao interpreta-lo de uma forma isolada pode-se cometer algum equívoco, pois a impressão que se passa é de que grande parte das empresas tem grande conhecimento sobre o tema e atua de uma forma a comprovar que riscos eram monitorados e controlados, inclusive constando nos PPP de seus funcionários.

Mas ao analisar de uma forma conjunta com as outras respostas, o gráfico, representado pela FIGURA 10 observa-se que mais uma vez empresas apenas buscam cumprir uma parte da lei que existe, e a maior incidência da existência de PPP seja atribuída ao fato de setores da economia sofram com a alta rotatividade de seus empregados.

Pois empresas que comprovadamente não são bons exemplos de culturas de saúde e segurança do trabalho em diversos pontos da norma e da legislação, não estariam apenas neste item se ajustando, pois para chegar a este ponto é preciso tomar antes as demais ações já elencadas neste trabalho.



FIGURA 10: OS FUNCIONÁRIOS TÊM PPP?

FONTE: O AUTOR 2014.

O gráfico seguinte ilustrado pela FIGURA 11 comprova a tese elaborada no gráfico representado pela FIGURA 07 (se já havia ocorrido acidentes de trabalho na empresa), de que os números poderiam estar mascarados, pois como foi comprovado as empresas não tem um total conhecimento a respeito de legislação trabalhista e previdenciária, e com os valores encontrados de 78% conhecerem o que é uma CAT, conclui-se que em algum momento foi elaborado este documento em função de acidentes ocorridos no local de trabalho.

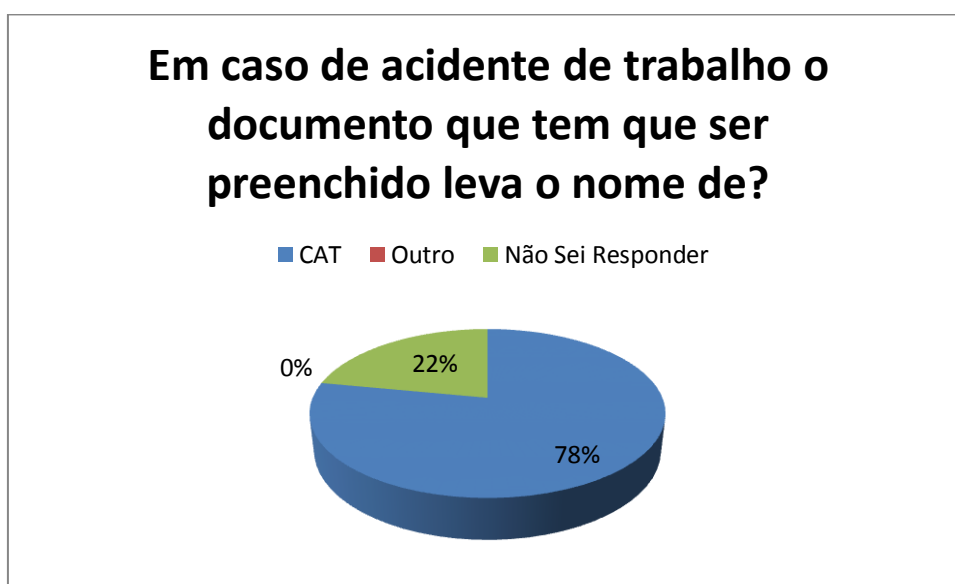


FIGURA 11: EM CASO DE ACIDENTE QUAL DOCUMENTO TEM QUE SER PREENCHIDO?

FONTE: O AUTOR 2014.

Ao analisar conjuntamente os gráficos gerados e seus percentuais, pode-se começar a entender como é a real situação do conhecimento da legislação trabalhista, por parte dos empresários, no município de Curitiba no ano de 2014, ou seja, com 78% das empresas sabendo que em caso de acidente elabora-se uma CAT, com 92% de empresas elaborando PPRA e PCMSO, e mesmo assim tem-se que 62% não realiza SIPAT, 42% não elabora O.S. sendo que 26% se quer sabe o que significa O.S.

Leva-se a concluir que a parte documental exigida pela legislação é cumprida na maioria dos casos, porém as medidas que visam preservar, orientar, e prevenir, acidentes e doenças ocupacionais, não são cumpridas.

Este não cumprimento das medidas de antecipação, reconhecimento, mensuração, educação, treinamento, são fatores determinantes nos índices de acidentes, que como foi citado anteriormente no item 2.1.1., vem aumentando.

## 5. CONCLUSÃO

O cenário de saúde e segurança do trabalho no Brasil é conhecido pela falta de estrutura e investimentos no setor que visa proteger ao trabalhador, mais uma vez esta triste realidade foi comprovada na cidade de Curitiba com este trabalho.

A sociedade Curitibana está refém de empregadores que não se preocupam com a qualidade do ambiente de trabalho de seus funcionários, e como foi mostrado no trabalho a falta ou pouca fiscalização por parte do Ministério do Trabalho e Emprego, auxilia e contribui para que o estado que os trabalhadores vivem, se mantenham ou até que piorem com o tempo, devido ao descaso do poder público em relação a fiscalização e cobrança de ações de saúde e segurança do trabalho nas empresas.

Não se pode generalizar, pois neste contexto também existem empresas que culturalmente atuam de forma responsável e digna para com a SST de seus trabalhadores, porém são setores da economia que os sindicatos são muito fortes, o que não acontece com a grande maioria dos estabelecimentos que temos em nosso município.

Neste trabalho ficou claro e evidenciado que a maior parte das empresas ainda não cumpre as leis, muitas vezes este não cumprimento é devido ao conhecimento das legislações específicas, uma forma de mudar este quadro seria com campanhas que tenham como objetivo informar aos empreendedores e empresários os quesitos básicos de legislação trabalhista.



## 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.

CARDELLA, B. Segurança no trabalho e prevenção de acidentes: uma abordagem holística. São Paulo: Atlas 1999.

DECRETO N° 96 DE OUTUBRO DE 2003. Disponível em  
<<http://www3.dataprev.gov.br/sislex/paginas/38/inss-dc/2003/96.htm>>

Acesso em 19/08/2014

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)> Acesso em

02/09/2014

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)> Acesso em

20/08/2014

LOBO, RAFAEL, 2014 Disponível em <<http://www.conceitozen.com.br/sipato-que-e.html>> Acesso em 18/11/2014

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL (MPAS) 2011. Disponível  
<<http://www.mpas.gov.br/>> Acesso em 20/08/2014

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

em 17/08/2014

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 11/08/2014

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE) 2014. Legislação  
Disponível <<http://portal.mte.gov.br/legislacao/leis.htm>> Acesso em  
09/09/2014

NETO. NESTOR WALDHELM, 2014 Disponível em  
<<http://segurancadotrabalhonwn.com/como-fazer-ordem-de-servico/>>  
Acesso em 18/11/2014

PREFEITURA MUNICIPAL DE CURITIBA, 2014 Disponível em  
<<http://www.curitiba.pr.gov.br/>> Acesso em 02/09/2014

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 12/08/2014

SEIFFERT. E.B. Mari, Sistemas de Gestão Ambiental e Saúde e Segurança  
Ocupacional. São Paulo Atlas 2010,

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST) 2011. Disponível  
<<http://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro/dados-nacionais>> Acesso em  
14/08/2014

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST) 2014. Legislação Disponível  
<<http://www.tst.jus.br/web/70-anos-ct/historia>> Acesso em 02/09/2014

ZANLUCA. JÚLIO CÉSAR, 2014 Disponível em  
<<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/novasnormasppp.htm>>  
Acesso em 18/11/2014