

HIERARQUIA DAS NORMAS

Legislação Aplicada a QSMS

Setembro de 2016. Instrutora Monica Pinheiro

INTRODUÇÃO

- O direito brasileiro tem por sua fonte principal a LEI.
- As leis apresentam uma ordem de hierarquia, na qual as de menor grau devem obedecer às de maior grau (Pirâmide de Hans Kelsen).
- Os instrumentos normativos estão previstos no art. 59 da CRFB e são os seguintes: emendas à constituição, leis complementares, leis ordinárias, leis delegadas, medidas provisórias, decretos legislativos e resoluções.

PIRÂMIDE DE KELSEN



CONSTITUIÇÃO

- Conjunto de regras e preceitos, que se dizem fundamentais, estabelecidos pela soberania de um povo para servir de base à sua organização política e firmar direitos e deveres de cada um de seus componentes.
- Elaborada pelo Poder Constituinte Originário, exercido por uma Assembleia Constituinte.

EMENDAS À CONSTITUIÇÃO

- Tem por objetivo permitir modificações pontuais na Constituição de um país, sem a necessidade de abolir a que está vigente e construir uma Constituição inteiramente nova. As modificações do Texto Constitucional exigem procedimento distinto do utilizado para a elaboração das demais espécies normativas.
- Emenda Constitucional nº 76, de 28/11/2013: *Altera o § 2º do art. 55 e o § 4º do art. 66 da Constituição Federal, para abolir a votação secreta nos casos de perda de mandato de Deputado ou Senador e de apreciação de veto.*

TRATADOS E CONVENÇÕES INTERNACIONAIS

- “Acordos obrigatórios celebrados entre sujeitos de Direito Internacional, que são regulados pelo Direito Internacional” (*Louis Henkin*).
- Sobre Direitos Humanos aprovados pelo Poder Legislativo nos mesmos moldes das Emendas Constitucionais.
- Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009: *Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007.*
- Demais tratados internacionais possuem natureza supralegal (entre a Constituição e as demais leis). Têm o mesmo trâmite das leis ordinárias (posteriores a CRFB/88).
- Anteriores a CRFB/88 têm força de lei federal.

LEIS COMPLEMENTARES

- As leis complementares destinam-se a complementar as normas previstas na Constituição. Para que o Poder Legislativo (Congresso Nacional) aprove uma Lei Complementar exige-se quórum especial (art. 69), portanto, diferente das leis ordinárias.
- Lei Complementar nº 142, de 8 de maio de 2013: *Regulamenta o § 1º do art. 201 da Constituição Federal, no tocante à aposentadoria da pessoa com deficiência segurada do Regime Geral de Previdência Social – RGPS (§ 1º do art. 201 da CRFB).*

LEIS ESPECIAIS

- As Leis Especiais, em razão de serem específicas, adquirem uma hierarquia superior quando conflitantes com as normas gerais.
- Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003: *Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências.*

LEIS ORDINÁRIAS

- São os atos normativos por excelência, constituem o grande número de atos normativos que compõe o Direito Positivo do Estado brasileiro, visam à regulamentação de preceitos destinados à regulação do convívio social e à estruturação do Estado.
- Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990: *Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências.*

MEDIDAS PROVISÓRIAS

- A Medida Provisória, ato unipessoal, editada pelo Presidente da República, tem força de Lei durante 30 dias. Neste prazo deverá ser rejeitada ou transformada em Lei pelo Poder Legislativo, ou então reeditada por mais 30 dias. Tem como pressupostos a **urgência** e **relevância**.
- A Emenda Constitucional nº 32/2001 traçou as linhas básicas do procedimento e das limitações impostas à medida provisória.
- Medida Provisória nº 621, de 8 de julho de 2013: *Institui o Programa Mais Médicos e dá outras providências* (convertida na Lei nº 12.871, de 2013).

LEIS DELEGADAS

É um ato normativo elaborado pelo chefe do poder executivo no âmbito federal, estadual e municipal, com a autorização da sua respectiva casa legislativa, para casos de relevância e urgência, quando a produção de uma lei ordinária levaria muito tempo para dar uma resposta à situação. O chefe do executivo solicita a autorização, e o poder legislativo, fixa o conteúdo e os termos de seu exercício. Depois de criada a lei pelo chefe do executivo, ela é remetida ao legislativo para avaliação e aprovação. Considerando que os limites foram respeitados e que a lei é conveniente, o legislativo a aprova, contudo essa norma entra no sistema jurídico na qualidade de lei ordinária.

DECRETOS LEGISLATIVOS

São os atos normativos internos produzidos pelo Legislativo, mas que repercutem externamente e decorrem da competência exclusiva do Congresso Nacional prevista no art. 49. Tem eficácia análoga à de uma lei

DECRETOS

- Os decretos são decisões de uma autoridade superior, com força de lei, para disciplinar um fato ou uma situação particular.
- O Decreto, portanto, sendo hierarquicamente inferior, não pode contrariar a lei, mas pode regulamentá-la, ou seja, pode explicitá-la, aclará-la ou interpretá-la, respeitados os seus fundamentos, objetivos e alcance.
- Decreto nº 3.048, de 06 de maio de 1999: *Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências.*

RESOLUÇÕES

Atos normativos internos produzidos pelas Casas Legislativas no tratamento de matérias *interna corporis*. Também utilizados para delegação legislativa nos termos do Art. 68 §2º

PORTARIA

- É um ato administrativo de qualquer autoridade pública, que contém instruções acerca da aplicação de leis ou regulamentos, recomendações de caráter geral, normas de execução de serviço, nomeações, demissões, punições, ou qualquer outra determinação da sua competência.
- Portaria MTE nº 40, de 14 de janeiro de 2011: *Disciplina os procedimentos relativos aos embargos e interdições.*

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO
(CLT)

DECRETO-LEI Nº 5.452 de 1º de Maio de 1943

TÍTULO II

DAS NORMAS GERAIS DE TUTELA DO TRABALHO

CAPÍTULO V

DA SEGURANÇA E DA MEDICINA DO TRABALHO

(Redação dada pela [Lei nº 6.514, de 22.12.1977](#))

Artigos de números 154 a 201

CLT x NR1

Art. . 154 da CLT - A observância, em todos os locais de trabalho, do disposto neste Capítulo, não desobriga as empresas do cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios em que se situem os respectivos estabelecimentos, bem como daquelas oriundas de convenções coletivas de trabalho.

NR 1: ALÍNEA 1.2. A observância das Normas Regulamentadoras - NR não desobriga as empresas do cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos estados ou municípios, e outras, oriundas de convenções e acordos coletivos de trabalho

CLT x NR1

Art. 156 da CLT - Compete especialmente às Delegacias Regionais do Trabalho, nos limites de sua jurisdição:

- I - promover a fiscalização do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho;
- II - adotar as medidas que se tornem exigíveis, em virtude das disposições deste Capítulo, determinando as obras e reparos que, em qualquer local de trabalho, se façam necessárias;
- III - impor as penalidades cabíveis por descumprimento das normas constantes deste Capítulo, nos termos do art. 201

NR1: 1.4.1. Compete, ainda, à Delegacia Regional do Trabalho - DRT ou à Delegacia do Trabalho Marítimo - DTM, nos limites de sua jurisdição:

- a) adotar medidas necessárias à fiel observância dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho;
- b) impor as penalidades cabíveis por descumprimento dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho;
- c) embargar obra, interditar estabelecimento, setor de serviço, canteiro de obra, frente de trabalho, locais de trabalho, máquinas e equipamentos;

CLT X NR1

Art. 157 da CLT - Cabe às empresas:

- I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
- II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;
- III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;
- IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

NR1: 1.7. Cabe ao empregador:

- a) cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho;
- b) elaborar ordens de serviço sobre segurança e saúde no trabalho, dando ciência aos empregados por comunicados, cartazes ou meios eletrônicos.
- c) informar aos trabalhadores:
 - I - os riscos profissionais que possam originar-se nos locais de trabalho;
 - II - os meios para prevenir e limitar tais riscos e as medidas adotadas pela empresa;

CLT X NR1

Art. 158 da CLT- Cabe aos empregados:

I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;

II - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo

Parágrafo único - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:

- a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior;
- b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

NR1: 1.8. Cabe ao empregado:

a) cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde do trabalho, inclusive as ordens de serviço expedidas pelo empregador;

1.8.1. Constitui ato faltoso a recusa injustificada do empregado ao cumprimento do disposto no item anterior.

1.9. O não cumprimento das disposições legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho acarretará ao empregador a aplicação das penalidades previstas na legislação pertinente.

CLTX NR3

Art. 161 da CLT - O Delegado Regional do Trabalho, à vista do laudo técnico do serviço competente que demonstre grave e iminente risco para o trabalhador, poderá interditar estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou embargar obra, indicando na decisão, tomada com a brevidade que a ocorrência exigir, as providências que deverão ser adotadas para prevenção de infortúnios de trabalho.

§ 1º - As autoridades federais, estaduais e municipais darão imediato apoio às medidas determinadas pelo Delegado Regional do Trabalho.

§ 2º - A interdição ou embargo poderão ser requeridos pelo serviço competente da Delegacia Regional do Trabalho e, ainda, por agente da inspeção do trabalho ou por entidade sindical.

§ 3º - Da decisão do Delegado Regional do Trabalho poderão os interessados recorrer, no prazo de 10 (dez) dias, para o órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho, ao qual será facultado dar efeito suspensivo ao recurso.

§ 4º - Responderá por desobediência, além das medidas penais cabíveis, quem, após determinada a interdição ou embargo, ordenar ou permitir o funcionamento do estabelecimento ou de um dos seus setores, a utilização de máquina ou equipamento, ou o prosseguimento de obra, se, em consequência, resultarem danos a terceiros

NR 3- 3.1. O Delegado Regional do Trabalho ou Delegado do Trabalho Marítimo, conforme o caso, à vista de laudo técnico do serviço competente que demonstre grave e iminente risco para o trabalhador, poderá interditar estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou embargar obra, indicando na decisão tomada, com a brevidade que a ocorrência exigir, as providências que deverão ser adotadas para prevenção de acidentes do trabalho e doenças profissionais.

3.5. O Delegado Regional do Trabalho ou o Delegado do Trabalho Marítimo dará ciência imediata da interdição ou do embargo à empresa, para o seu cumprimento

3.6. As autoridades federais, estaduais ou municipais darão imediato apoio às medidas determinadas pelo Delegado Regional do Trabalho ou Delegado do Trabalho Marítimo

3.7. Da decisão do Delegado Regional do Trabalho ou Delegado do Trabalho Marítimo, poderão os interessados recorrer, no prazo de 10 (dez) dias, à Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho - SSMT, à qual é facultado dar efeito suspensivo

3.8. Responderá por desobediência, além das medidas penais cabíveis, quem, após determinada a interdição ou o embargo, ordenar ou permitir o funcionamento do estabelecimento ou de um dos seus setores, a utilização de máquinas ou equipamento, ou o prosseguimento da obra, se em consequência resultarem danos a terceiros

CLT X NR4

Art. 162 da CLT - As empresas, de acordo com normas a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, estarão obrigadas a manter serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho.

Parágrafo único - As normas a que se refere este artigo estabelecerão:

- a) classificação das empresas segundo o número de empregados e a natureza do risco de suas atividades;
- b) o número mínimo de profissionais especializados exigido de cada empresa, segundo o grupo em que se classifique, na forma da alínea anterior;
- c) a qualificação exigida para os profissionais em questão e o seu regime de trabalho;
- d) as demais características e atribuições dos serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho, nas empresas

NR 4- 4.1. As empresas privadas e públicas, os órgãos públicos da administração direta e indireta e dos poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, manterão, obrigatoriamente, Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho.

4.2. O dimensionamento dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho vincula-se à gradação do risco da, atividade principal e ao número total de empregados do estabelecimento, constantes dos Quadros I e II, anexos, observadas as exceções previstas nesta NR.

CLT X NR5

Art. 164 da CLT - Cada CIPA será composta de representantes da empresa e dos empregados, de acordo com os critérios que vierem a ser adotados na regulamentação de que trata o parágrafo único do artigo anterior.

§ 1º - Os representantes dos empregadores, titulares e suplentes, serão por eles designados.

§ 2º - Os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, do qual participem, independentemente de filiação sindical, exclusivamente os empregados interessados.

§ 3º - O mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de 1 (um) ano, permitida uma reeleição.

§ 4º - O disposto no parágrafo anterior não se aplicará ao membro suplente que, durante o seu mandato, tenha participado de menos da metade do número de reuniões da CIPA.

§ 5º - O empregador designará, anualmente, dentre os seus representantes, o Presidente da CIPA e os empregados elegerão, dentre eles, o Vice-Presidente

Art. 165 da CLT - Os titulares da representação dos empregados nas CIPA (s) não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro

NR5: 5.6 A CIPA será composta de representantes do empregador e dos empregados, de acordo com o dimensionamento previsto no Quadro I desta NR, ressalvadas as alterações disciplinadas em atos normativos para setores econômicos específicos

5.6.1 Os representantes dos empregadores, titulares e suplentes serão por eles designados

5.6.2 Os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, do qual participem, independentemente de filiação sindical, exclusivamente os empregados interessados

5.6.3 O número de membros titulares e suplentes da CIPA, considerando a ordem decrescente de votos recebidos, observará o dimensionamento previsto no Quadro I desta NR, ressalvadas as alterações disciplinadas em atos normativos de setores econômicos específicos

5.6.4 Quando o estabelecimento não se enquadrar no Quadro I, a empresa designará um responsável pelo cumprimento dos objetivos desta NR, podendo ser adotados mecanismos de participação dos empregados, através de negociação coletiva

5.7 O mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de um ano, permitida uma reeleição

5.8 É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção de Comissões Internas de Prevenção de Acidentes desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato

CLT X NR6

Art. 166 - A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados

Art. 167 - O equipamento de proteção só poderá ser posto à venda ou utilizado com a indicação do Certificado de Aprovação do Ministério do Trabalho

NR 6: 6.3 A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, EPI adequado ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento, nas seguintes circunstâncias:

- a) sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes do trabalho ou de doenças profissionais e do trabalho
- b) enquanto as medidas de proteção coletiva estiverem sendo implantadas; e,
- c) para atender a situações de emergência

6.6.1 Cabe ao empregador quanto ao EPI :

- c) fornecer ao trabalhador somente o aprovado pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho;

CLT X NR7

Art. 168 - Será obrigatório exame médico, por conta do empregador, nas condições estabelecidas neste artigo e nas instruções complementares a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho: I - a admissão; II - na demissão; III - periodicamente.

§ 1º - O Ministério do Trabalho baixará instruções relativas aos casos em que serão exigíveis exames: a) por ocasião da demissão; b) complementares

§ 2º - Outros exames complementares poderão ser exigidos, a critério médico, para apuração da capacidade ou aptidão física e mental do empregado para a função que deva exercer

§ 3º - O Ministério do Trabalho estabelecerá, de acordo com o risco da atividade e o tempo de exposição, a periodicidade dos exames médicos

§ 4º - O empregador manterá, no estabelecimento, o material necessário à prestação de primeiros socorros médicos, de acordo com o risco da atividade

§ 5º - O resultado dos exames médicos, inclusive o exame complementar, será comunicado ao trabalhador, observados os preceitos da ética médica

§ 6º Serão exigidos exames toxicológicos, previamente à admissão e por ocasião do desligamento, quando se tratar de motorista profissional, assegurados o direito à contraprova em caso de resultado positivo e a confidencialidade dos resultados dos respectivos exames

Art. 169 - Será obrigatória a notificação das doenças profissionais e das produzidas em virtude de condições especiais de trabalho, comprovadas ou objeto de suspeita, de conformidade com as instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho

NR7: 7.3.1. Compete ao empregador: b) custear sem ônus para o empregado todos os procedimentos relacionados ao PCMSO;

7.4.1.

O PCMSO deve incluir, entre outros, a realização obrigatória dos exames médicos:

- a) admissional;
- b) periódico;
- c) de retorno ao trabalho;
- d) de mudança de função;
- e) demissional.

7.4.2. Os exames de que trata o item 7.4.1 compreendem:

- a) avaliação clínica, abrangendo anamnese ocupacional e exame físico e mental;
- b) exames complementares, realizados de acordo com os termos específicos nesta NR e seus anexos.

7.4.3. Prazos e à periodicidade dos exames

7.5. Dos primeiros socorros: 7.5.1- material à prestação dos primeiros socorros e pessoa treinada para esse fim

7.4.8. Sendo constatada a ocorrência ou agravamento de doenças profissionais, através de exames médicos que incluam os definidos nesta NR;

- a) solicitar à empresa a emissão da Comunicação de Acidente do Trabalho - CAT

CLT X NR8

Art. 170 - As edificações deverão obedecer aos requisitos técnicos que garantam perfeita segurança aos que nelas trabalhem

Art. 171 - Os locais de trabalho deverão ter, no mínimo, 3 (três) metros de pé-direito, assim considerada a altura livre do piso ao teto

Art. 172 - Os pisos dos locais de trabalho não deverão apresentar saliências nem depressões que prejudiquem a circulação de pessoas ou a movimentação de materiais

Art. 173 - As aberturas nos pisos e paredes serão protegidas de forma que impeçam a queda de pessoas ou de objetos

Art. 174 - As paredes, escadas, rampas de acesso, passarelas, pisos, corredores, coberturas e passagens dos locais de trabalho deverão obedecer às condições de segurança e de higiene do trabalho estabelecidas pelo Ministério do Trabalho e manter-se em perfeito estado de conservação e limpeza

NR8: 8.1. Esta Norma Regulamentadora - NR estabelece requisitos técnicos mínimos que devem ser observados nas edificações, para garantir segurança e conforto aos que nelas trabalhem

8.2. Os locais de trabalho devem ter a altura do piso ao teto, pé direito, de acordo com as posturas municipais, atendidas as condições de conforto, segurança e salubridade, estabelecidas na Portaria 3.214/78

8.3.1. Os pisos dos locais de trabalho não devem apresentar saliências nem depressões que prejudiquem a circulação de pessoas ou a movimentação de materiais

8.3.2. As aberturas nos pisos e nas paredes devem ser protegidas de forma que impeçam a queda de pessoas ou objetos

8.3.4. As rampas e as escadas fixas de qualquer tipo devem ser construídas de acordo com as normas técnicas oficiais e mantidas em perfeito estado de conservação.

CLT X NR10

Art. . 180 - Somente profissional qualificado poderá instalar, operar, inspecionar ou reparar instalações elétricas

Art. . 181 - Os que trabalharem em serviços de eletricidade ou instalações elétricas devem estar familiarizados com os métodos de socorro a acidentados por choque elétrico

NR10: 10.8.1 É considerado trabalhador qualificado aquele que comprovar conclusão de curso específico na área elétrica reconhecido pelo Sistema Oficial de Ensino.

10.8.2 É considerado profissional legalmente habilitado o trabalhador previamente qualificado e com registro no competente conselho de classe

10.8.3 É considerado trabalhador capacitado aquele que atenda às seguintes condições, simultaneamente: a) receba capacitação sob orientação e responsabilidade de profissional habilitado e autorizado; e b) trabalhe sob a responsabilidade de profissional habilitado e autorizado

10.8.4 São considerados autorizados os trabalhadores qualificados ou capacitados e os profissionais habilitados, com anuência formal da empresa

10.8.6 Os trabalhadores autorizados a trabalhar em instalações elétricas devem ter essa condição consignada no sistema de registro de empregado da empresa

10.8.8 Os trabalhadores autorizados a intervir em instalações elétricas devem possuir treinamento específico sobre os riscos decorrentes do emprego da energia elétrica e as principais medidas de prevenção de acidentes em instalações elétricas, de acordo com o estabelecido no Anexo III desta NR

10.12.1 As ações de emergência que envolvam as instalações ou serviços com eletricidade devem constar do plano de emergência da empresa.

10.12.2 Os trabalhadores autorizados devem estar aptos a executar o resgate e prestar primeiros socorros a acidentados, especialmente por meio de reanimação cardio-respiratória.

10.12.3 A empresa deve possuir métodos de resgate padronizados e adequados às suas atividades, disponibilizando os meios para a sua aplicação.

CLT X NR15

Art. . 189 - Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos

Art. 191 - A eliminação ou a neutralização da insalubridade ocorrerá:

I - com a adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância;

II - com a utilização de equipamentos de proteção individual ao trabalhador, que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância

Art. 192 - O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo

NR15- 15.1 São consideradas atividades ou operações insalubres as que se desenvolvem: 15.1.1 Acima dos limites de tolerância previstos nos Anexos n.º 1, 2, 3, 5, 11 e 12;

15.4.1 A eliminação ou neutralização da insalubridade deverá ocorrer: a) com a adoção de medidas de ordem geral que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância; b) com a utilização de equipamento de proteção individual

15.2 O exercício de trabalho em condições de insalubridade, de acordo com os subitens do item anterior, assegura ao trabalhador a percepção de adicional, incidente sobre o salário mínimo da região, equivalente a: 15.2.1 40% (quarenta por cento), para insalubridade de grau máximo; 15.2.2 20% (vinte por cento), para insalubridade de grau médio; 15.2.3 10% (dez por cento), para insalubridade de grau mínimo;

CLT X NR16

Art. 193. São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a:

I - inflamáveis, explosivos ou energia elétrica

II - roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial

§ 4º São também consideradas perigosas as atividades de trabalhador em motocicleta

§ 1º - O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa

§ 2º - O empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido

§ 3º Serão descontados ou compensados do adicional outros da mesma natureza eventualmente já concedidos ao vigilante por meio de acordo coletivo

NR16- 16.1 São consideradas atividades e operações perigosas as constantes dos Anexos desta Norma Regulamentadora – NR

16.2 O exercício de trabalho em condições de periculosidade assegura ao trabalhador a percepção de adicional de 30% (trinta por cento), incidente sobre o salário, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participação nos lucros da empresa. 16.2.1 O empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido.

CLT X NR17

Art. 175 - Em todos os locais de trabalho deverá haver iluminação adequada, natural ou artificial, apropriada à natureza da atividade

§ 1º - A iluminação deverá ser uniformemente distribuída, geral e difusa, a fim de evitar ofuscamento, reflexos incômodos, sombras e contrastes excessivos

Art. . 183 - As pessoas que trabalharem na movimentação de materiais deverão estar familiarizados com os métodos racionais de levantamento de cargas

Art. . 198 - É de 60 kg (sessenta quilogramas) o peso máximo que um empregado pode remover individualmente, ressalvadas as disposições especiais relativas ao trabalho do menor e da mulher

Parágrafo único - Não está compreendida na proibição deste artigo a remoção de material feita por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, carros de mão ou quaisquer outros aparelhos mecânicos, podendo o Ministério do Trabalho, em tais casos, fixar limites diversos, que evitem sejam exigidos do empregado serviços superiores às suas forças

Art.199 - Será obrigatória a colocação de assentos que assegurem postura correta ao trabalhador, capazes de evitar posições incômodas ou forçadas, sempre que a execução da tarefa exija que trabalhe sentado

Parágrafo único - Quando o trabalho deva ser executado de pé, os empregados terão à sua disposição assentos para serem utilizados nas pausas que o serviço permitir

NR 17- 17.5.3. Em todos os locais de trabalho deve haver iluminação adequada, natural ou artificial, geral ou suplementar, apropriada à natureza da atividade

17.5.3.1. A iluminação geral deve ser uniformemente distribuída e difusa.

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

17.2.3. Todo trabalhador designado para o transporte manual regular de cargas, que não as leves, deve receber treinamento ou instruções satisfatórias quanto aos métodos de trabalho que deverá utilizar, com vistas a salvaguardar sua saúde e prevenir acidentes

17.2.5. Quando mulheres e trabalhadores jovens forem designados para o transporte manual de cargas, o peso máximo destas cargas deverá ser nitidamente inferior àquele admitido para os homens, para não comprometer a sua saúde ou a sua segurança.

17.2.6. O transporte e a descarga de materiais feitos por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, carros de mão ou qualquer outro aparelho mecânico deverão ser executados de forma que o esforço físico realizado pelo trabalhador seja compatível com sua capacidade de força e não comprometa a sua saúde ou a sua segurança.

17.2.7. O trabalho de levantamento de material feito com equipamento mecânico de ação manual deverá ser executado de forma que o esforço físico realizado pelo trabalhador seja compatível com sua capacidade de força e não comprometa a sua saúde ou a sua segurança.

17.3.1. Sempre que o trabalho puder ser executado na posição sentada, o posto de trabalho deve ser planejado ou adaptado para esta posição

17.3.5. Para as atividades em que os trabalhos devam ser realizados de pé, devem ser colocados assentos para descanso em locais em que possam ser utilizados por todos os trabalhadores durante as pausas

CLT X NR28

DAS PENALIDADES

Art. 201 - As infrações ao disposto neste Capítulo relativas à medicina do trabalho serão punidas com multa de 3 (três) a 30 (trinta) vezes o valor de referência previsto no artigo 2º, parágrafo único, da [Lei nº 6.205, de 29 de abril de 1975](#), e as concernentes à segurança do trabalho com multa de 5 (cinco) a 50 (cinquenta) vezes o mesmo valor.

Parágrafo único - Em caso de reincidência, embaraço ou resistência à fiscalização, emprego de artifício ou simulação com o objetivo de fraudar a lei, a multa será aplicada em seu valor máximo

NR28: fiscalização e penalidades referentes a todas NR, referencia a notificação (28.1.4) e auto de infração (28.1.3; 28.1.4.4), embargo e interdição .

28.2.3.1 Entende-se por descumprimento reiterado a lavratura do auto de infração por 3 (três) vezes no tocante ao descumprimento do mesmo item de norma regulamentadora ou a negligência do empregador em cumprir as disposições legais e/ou regulamentares sobre segurança e saúde do trabalhador, violando-as reiteradamente, deixando de atender às advertências, intimações ou sanções e sob reiterada ação fiscal por parte dos agentes da inspeção do trabalho.

28.3.1.1 Em caso de reincidência, embaraço ou resistência à fiscalização, emprego de artifício ou simulação com o objetivo de fraudar a lei, a multa será aplicada na forma do art. 201, parágrafo único, da CLT, conforme os seguintes valores estabelecidos:

Valor da Multa (em UFIR): Segurança do Trabalho- 6.304; Medicina do Trabalho- 3.782

28.3.1 As infrações aos preceitos legais e/ou regulamentadores sobre segurança e saúde do trabalhador terão as penalidades aplicadas conforme o disposto no quadro de gradação de multas (Anexo I), obedecendo às infrações previstas no quadro de classificação das infrações (Anexo II) desta Norma.

PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER

DA PROTEÇÃO A MATERNIDADE

I. Gestação:

- Práticas preconceituosas em relação a gravidez: art 391 da CLT caput e parágrafo único. Lei 9029/1995- proíbe qualquer prática discriminatória para fins de ingresso no trabalho ou mesmo na sua manutenção proibida a solicitação de exames de teste gravídico (art 2º, inciso I dessa Lei)- detenção de 1 a 2 anos e multa
- Art. 7º, XVIII CRFB/88, que trata da licença à gestante, com duração de 120 dias (corresponde ao art.392 da CLT)
- Lei nº 11.770/08, que cria o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal
- Art. 10, II, *b*, do ADCT, que trata da estabilidade provisória da gestante

*Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição :

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

- Lei Complementar nº 146, de 2014: Estende a estabilidade provisória prevista na alínea *b* do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias à trabalhadora gestante, nos casos de morte desta, a quem *detiver a guarda de seu filho* (*marido, tia, avó, adotante, etc...)
- Ampliação da Licença maternidade para 2 semanas antes ou depois do parto (art 392§2º da CLT)
- Licença a maternidade para filho adotado (art. 392- A da CLT-120 dias)
- Parto antecipado tem direito a licença a maternidade
- Direito a consulta de pré-natal sem prejuízo do salário e demais direitos: art 392 §4º, inciso II da CLT (mínimo 6 consultas e demais exames complementares)
- Transferência de função em decorrência da gravidez garantindo o salário e todos os direitos e retorno a função habitual após o parto: art 392 §4º, inciso I da CLT)
- Licença a maternidade início: art 392 §1º da CLT (28 sem. antes da data prevista para o parto)
- Estabilidade provisória- art 391-A- (até 5 meses após o parto, mesmo que a gravidez tenha acontecido no período de aviso prévio)

DA PROTEÇÃO A MATERNIDADE

II. Período de lactação:

Art. 394-A- à gestante ou a lactante dá-se o direito de afastar-se do posto de trabalho na condição insalubre até que finde a gestação ou a amamentação

Art 396- Refere-se a amamentação: 2 descansos de meia hora cada um para amamentar até o 6º mês (durante a jornada de trabalho)

Art 396 parágrafo único: refere que pode ocorrer dilatação desse período por mais de 6 meses se a saúde do filho exigir

DO ABORTO NÃO CRIMINOSO

Art 395- *aborto não criminoso comprovado por atestado médico, terá repouso remunerado de 2 semanas , garantindo o direito de retornar a função que ocupava antes. *Aborto 20 -22 sem com feto pesando 500g.*

PROTEÇÃO A MULHER

▪ PROIBIÇÃO DE DIFERENÇA SALARIAL

Art. 7º, XXX, da CRFB, que trata sobre a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão, por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Corroborado pelo art. 461 da CLT, que trata da equiparação salarial sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade, art 377 da CLT-A adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública, não justificando, em hipótese alguma, a redução de salário.

Art 5º da CLT-A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo

▪ PROIBIÇÃO DE DISCRIMINAÇÃO DE QUALQUER NATUREZA

Art. 373-A prevê uma série de vedações destinadas a corrigir as distorções que afetam a mulher ao mercado de trabalho, tais como: publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, proceder a revistas íntimas; exigir atestado de esterilidade ou gravidez para admissão ou permanência no emprego.

▪ DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 384 da CLT, dispõe que em caso de prorrogação do horário normal, ocorrerá o intervalo de 15 minutos, no mínimo, antes do início do trabalho extraordinário

Art. 386 da CLT, havendo trabalho aos Domingos, ocorrerá uma escala de revezamento quinzenal, para favorecer o repouso dominical

▪ DA ATIVIDADE COM PESO

Art. 389 da CLT proíbe empregar mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional, ressalvado o parágrafo único do citado artigo (remoção de material feita por impulso ou tração de vagonetes sobre trilhos e outros instrumentos mecânicos).

NR17- 17.2.5. Quando mulheres e trabalhadores jovens forem designados para o transporte manual de cargas, o peso máximo destas cargas deverá ser nitidamente inferior àquele admitido para os homens, para não comprometer a sua saúde ou a sua segurança

PROTEÇÃO AO TRABALHO DO MENOR

DIREITOS DOS MENORES PREVISÃO LEGAL

Os direitos dos menores estão assegurados na Constituição da República, no Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA – Lei nº 8.069/90) e na Consolidação das Leis Trabalhistas (art 402 ao art 441 da CLT). Como menor a CLT entende: art. 402. Considera-se menor para os efeitos desta Consolidação o trabalhador de quatorze até dezoito anos

IDADE MÍNIMA PARA O TRABALHO:

- *O art. 7º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 prevê que São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:*
XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;
- Capítulo V do ECA (Lei nº 8.069/90) trata do **Direito à Profissionalização e à Proteção no Trabalho**, reforçando no art. 60 a proibição de qualquer trabalho a menores de quatorze anos de idade, salvo na condição de aprendiz (art. 61)

Para o ECA, considera-se **criança** a pessoa até doze anos de idade incompletos, e **adolescente** aquela entre doze e dezoito anos de idade (art. 2º do ECA)

- A CLT também prevê a proibição do trabalho do menor no art. 403. Parágrafo único do art 403: O trabalho do menor não poderá ser realizado em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e **locais que não permitam a frequência à escola**

PROIBIÇÃO DE TRABALHOS INSALUBRES, PERIGOSOS E PENOSOS AOS MENORES

- A **CRFB/88**, no inciso **XXXIII** já mencionado, proíbe o trabalho noturno, perigoso e insalubre ao menor de dezoito anos e o **art. 67, II do ECA** reforça acrescentando a proibição também ao trabalho penoso.

Nos termos do art. 67 *ao adolescente empregado, aprendiz, em regime familiar de trabalho, aluno de escola técnica, assistido em entidade governamental ou não-governamental, é vedado trabalho:*

•... II - perigoso, insalubre ou penoso;

▪ **Proibição a Trabalho Noturno: art 404 da CLT-** Ao menor de 18 (dezoito) anos é vedado o trabalho noturno, considerado este o que for executado no período compreendido entre as 22 (vinte e duas) e as 5 (cinco) horas (art 73§2º da CLT)

▪ A **CLT** também prevê no **art. 405, inciso I**: Ao menor não será permitido o trabalho: I - nos locais e serviços perigosos ou insalubres, constantes de [quadro para esse fim aprovado pelo Diretor Geral do Departamento de Segurança e Higiene do Trabalho](#);

▪ **NR17- 17.2.5.** Quando mulheres e trabalhadores jovens forem designados para o transporte manual de cargas, o peso máximo destas cargas deverá ser nitidamente inferior àquele admitido para os homens, para não comprometer a sua saúde ou a sua segurança

PROIBIÇÃO DO TRABALHO PREJUDICIAL AO DESENVOLVIMENTO

▪Dispõe o **art. 67, inciso III do ECA** sobre a proibição do trabalho *realizado em locais prejudiciais à sua formação e ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social.*

O **art. 405, II da CLT** também prevê proibição similar: Ao menor não será permitido o trabalho: II - em locais ou serviços prejudiciais à sua moralidade

COMPATIBILIZAÇÃO ENTRE A ESCOLA E O TRABALHO

▪**art. 67, inciso IV**, proíbe o trabalho realizado em horários e locais incompatíveis que não permitam a frequência à escola

▪**art. 227, parágrafo 3º, III, da CRFB/88**, que garante o acesso do trabalhador adolescente à escola

▪**Parágrafo único do art 403 da CLT**: O trabalho do menor não poderá ser realizado em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam a frequência à escola

DEVERES DO ESTADO E DA SOCIEDADE COM O MENOR

▪É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão (**Art. 227, parágrafo 3º. da CRFB/88**)

ATENDIMENTO MÉDICO A MENOR-PARECER CFM nº 25/13

- Em caso de urgência/emergência o atendimento deve ser realizado mesmo sem a presença dos responsáveis legais e assim que possível é feita a comunicação a eles
- Em pacientes pré-adolescentes, que comparecem espontaneamente ao serviço, o atendimento poderá ser efetuado e, simultaneamente, estabelecido contato com os responsáveis
- Na faixa de 12 a 14 anos e 11 meses o atendimento pode ser efetuado, devendo, se necessário, comunicar os responsáveis
- Art. 74 do Código de Ética Médica, que veda ao médico: “Revelar sigilo profissional relacionado a paciente menor de idade, inclusive a seus pais ou representantes legais, desde que o menor tenha capacidade de discernimento, salvo quando a não revelação possa acarretar dano ao paciente”
- Lembrando que ao **art 2º do ECA** define:

Considera-se **criança**, para os efeitos desta Lei, a pessoa até **doze anos de idade incompletos**, e **adolescente** aquela entre **doze e dezoito anos de idade**

OUTROS DISPOSITIVOS IMPORTANTES DA CLT

CONTRATO DE TRABALHO

Art. 443 da CLT - O contrato individual de trabalho poderá ser acordado **tácita** ou **expressamente**, verbalmente ou por escrito e por **prazo determinado** ou **indeterminado**

O QUE CARACTERIZA O CONTRATO DE TRABALHO?

- Habitualidade na prestação de serviço
- Subordinação as ordens do empregador
- Percepção de remuneração (onerosidade)
- Pessoaalidade na prestação do serviço (PF)

Art 2º da CLT - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados

Art. 3º da CLT - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário

Art. 4º da CLT - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada

Art 6º da CLT- Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego

AÇÃO JUDICIAL PERÍODO PARA IMPETRAR

ART 11 DA CLT- O direito de ação quanto a créditos resultantes das relações de trabalho **prescreve:**

I - em cinco anos para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extinção do contrato;

ARTIGO 473 DA CLT

ABONOS DE FALTAS AO TRABALHO DE CAUSA NÃO MÉDICA

ART 473 da CLT:

- O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

I - até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;

II - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;

III - por um dia, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana;

IV - por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

V - até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva.

VI - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na (Lei do Serviço Militar).

VII - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.

VIII - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo.

IX - pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.

X - até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira;

XI - por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica.

ABONO DE FALTAS

Lei 605/1949, art 6º:

§ 2º A doença será comprovada mediante **atestado de médico** da instituição da previdência social a que estiver filiado o empregado, e, na falta deste e sucessivamente, de médico do Serviço Social do Comércio ou da Indústria; de médico da empresa ou por ela designado; de médico a serviço de representação federal, estadual ou municipal incumbido de assuntos de higiene ou de saúde pública; ou não existindo estes, na localidade em que trabalhar, de médico de sua escolha.

Lei Federal nº 5081/66:

inciso III do artigo 6º- Compete ao cirurgião-dentista atestar, no setor de sua atividade profissional, estados mórbidos e outros, inclusive, para justificação de faltas ao emprego. Condição exigível: Vale lembrar que somente pode emitir atestado o cirurgião-dentista que esteja regularmente inscrito no Conselho Regional de Odontologia do Estado em que exerça suas atividades.

Súmula de nº. 15 do TST :

ATESTADO MÉDICO

A justificação da ausência do empregado motivada por doença, para a percepção do salário-ferriedade e da remuneração do repouso semanal, deve observar a ordem preferencial dos atestados médicos estabelecida em lei.

A norma legal mencionada na Súmula nº. 15 é a Lei 605 de 05 de janeiro de 1949

ABONO DE FALTAS

Tribunal Superior do Trabalho (TST) através do **Precedente Normativo nº 95** aplica aos dissídios coletivos a seguinte cláusula: “Assegura-se o direito à ausência remunerada de 1 (um) dia por semestre ao empregado, para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 6 (seis) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas

Conhecer o **acordo coletivo de trabalho**:

Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho

Art. 619. Nenhuma disposição de contrato individual de trabalho que contrarie normas de Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho poderá prevalecer na execução do mesmo, sendo considerada nula de pleno direito

Art. 620. As condições estabelecidas em Convenção quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo

ESTABILIDADE NA CLT

Art. 492 - O empregado que contar mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa não poderá ser despedido senão por motivo de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovadas.

Parágrafo único - Considera-se como de serviço todo o tempo em que o empregado esteja à disposição do empregador

Art. 496 - Quando a reintegração do empregado estável for desaconselhável, dado o grau de incompatibilidade resultante do dissídio, especialmente quando for o empregador pessoa física, o tribunal do trabalho poderá converter aquela obrigação em indenização devida nos termos do artigo seguinte.

Art. 499 - Não haverá estabilidade no exercício dos cargos de diretoria, gerência ou outros de confiança imediata do empregador, ressalvado o cômputo do tempo de serviço para todos os efeitos legais

Art. 500 - O pedido de demissão do empregado estável só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato e, se não o houver, perante autoridade local competente do Ministério do Trabalho e Previdência Social ou da Justiça do Trabalho

NOTA: dirigente sindical (art 543 §3º- 12 m após o final do mandato), integrante de comissão e conciliação prévia (art 625-B §1º-12 m após final do mandato), integrante da CIPA (ítem 5.8 da NR5- 12 m após o final do mandato)

Ver acordo coletivo de trabalho

AVISO PRÉVIO

Art. 489 da CLT- Dado o aviso prévio, *a rescisão torna-se efetiva depois de expirado o *respectivo prazo*, mas, se a parte notificante reconsiderar o ato, antes de seu termo, à outra parte é facultado aceitar ou não a reconsideração

*Art 487 inciso II- 30 dias para quem percebe por quinzena ou mês, ou que tenham até 12 m na empresa/
***Aviso prévio e sua alteração através da Lei 12506/2011 ([lei que instituiu o aumento do aviso prévio](#))**. É o acréscimo de 3 (três) dias por ano de serviço prestado a empresa, a partir de 12 m + 1d de tempo de serviço - **quando o empregador manda o empregado embora, o mesmo não se aplica ao empregado quando ele pedir demissão**

▪ O tempo do aviso trabalhado ou indenizado sempre integrará o tempo de serviço do empregado para todos os efeitos

Como fica aparecimento de gravidez, acidente de trabalho, doença (de maneira geral) durante o aviso prévio?

-15 dias dentro do período do aviso prévio – a empresa paga pelos dias e se a pessoa for enviada a Previdência Social suspende o contrato de trabalho, passa a recontar o tempo do aviso a partir do retorno dela- doença comum. Gravidez –estabilidade até o 5º mês após o parto, acidente de trabalho com encaminhamento para PS (12 m de estabilidade; até sua recuperação; vínculo se extingue com 30 dias)

- Primeiro dia do atestado no final do aviso prévio- entende-se que não é devida a sua suspensão

ART 482 DA CLT

Art. 482 - Constituem **JUSTA CAUSA** para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

CABE FAZER EXAME DEMISSSIONAL NA JUSTA CAUSA?

É importante que o exame seja feito para deixar claro que naquela data o trabalhador estava apto ao trabalho, gozando de plena saúde. Quanto a fiscalização do Ministério do Trabalho, poderá ser exigido da empresa a exibição do exame, não importando a causa da demissão e caso não tenha, haverá provavelmente a lavratura de auto de infração e multa administrativa. Ninguém pode ser obrigado a fazer o exame, mas a empresa deve tentar e notificar o empregado, demonstrando que teve todo o interesse em realizá-lo e que a não realização fugiu do seu poder diretivo

Fundamentação legal: Instrução Normativa SRT MTE nº 15, de 14 de julho de 2010 (Seção VI- Dos documentos- Art. 22. inciso VIII) e NR-7 (7.4.3.5)

SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Art. 475 da CLT- O empregado que for **aposentado por invalidez** terá **suspensão** o seu contrato de trabalho durante o prazo fixado pelas **leis de previdência social** para a efetivação do benefício.

§ 1º - **Recuperando o empregado a capacidade de trabalho e sendo a aposentadoria cancelada*, ser-lhe-á **assegurado o direito à função que ocupava ao tempo da aposentadoria**, facultado, porém, ao empregador, o direito de indenizá-lo por rescisão do contrato de trabalho, nos termos dos arts. 477 e 478, **salvo na hipótese de ser ele portador de estabilidade**, quando a indenização deverá ser paga na forma do art. 497. **art 46 e 47 da Lei 8213/91 e arts 47,48 e 49 do Decreto 3048/99.*

CABE EXAME DEMISSIONAL PARA APOSENTADO POR INVALIDEZ?

Art 476 da CLT- Em caso de seguro-doença ou auxílio-enfermidade, o empregado é considerado em licença não remunerada, durante o prazo desse benefício. Corresponde ao art 63 da Lei 8213/91 e art 80 do Decreto 3048/99.

483 DA CLT- RESCISÃO

O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

NOTA: a funcionária terá os mesmos direitos rescisórios de uma dispensa sem justa causa. É a justa causa dada pelo empregado ao empregador

CABE AVISO PRÉVIO?

Art 487 § 4º

CABE EXAME DEMISSIONAL?

PERGUNTAS



Dra Monica Pinheiro

Email: medicinaocupacional@uol.com.br