

Per Capita

Na edição 68 comentei sobre a importância de elaborarmos o orçamento anual para auxiliar na gestão do nosso setor. Esta previsão de quanto podemos gastar mensalmente facilita a organização do setor. Porém, esqueci de alertar para uma variável importante: o número de trabalhadores.



Como assim?

Imagine que você fez uma previsão de EPI's para 500 funcionários e agora a empresa contratou mais 300 ou demitiu 200.

No caso de contratação vai faltar dinheiro e no caso de demissão... Não se iluda, não vai sobrar, a sua direção vai pedir para enxugar tudo o que for possível.

Mas como eu vou revisar rapidamente este orçamento?

Por exemplo, no ano passado você gastou R\$ 5.000,00 com a SIPAT e possuía 600 funcionários, ou seja, a empresa irá gastar 8,33 reais por funcionário. No entanto, este ano estamos com 900 funcionários e como estas contratações foram recentes você não fez a previsão no orçamento.

Quanto você pode pedir para o seu chefe?

Multiplique 900 funcionário por 8,33 e teremos R\$ 7497,00. Para a chefia ficar feliz diga que você consegue fazer com R\$ 7000.

Desta forma, caso contratem ou demitam, você tem como ter um valor aproximado para argumentar para mais ou para menos.

Leis de Peso

De forma bem pouco efetiva, com intuito de prevenção da fadiga, a CLT em seu capítulo V estabelece um limite de peso para homens no seu Art. 198, transcrito abaixo:



É de 60 kg 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 impulso 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.

Em relação às mulheres a CLT estabeleceu

Anemômetro

Anemômetro é um instrumento utilizado para medir a velocidade do ar. A maioria tem como sensor uma ventoinha passível de girar quando exposta ao ar. O movimento da ventoinha é então convertido em velocidade e lida num amostrador.



Os anemômetros mais adequados para medir a velocidade do ar dentro de ambientes fechados são os de fio quente (eletrônicos), como os termoanemômetros, porque são capazes de medir velocidades de 0,1 a 2,0 m/s. A figura abaixo mostra este tipo de anemômetro.



Nela se vê uma haste cuja extremidade fica o fio quente; o sinal da velocidade do ar é enviado ao conversor, que transforma o sinal elétrico em temperatura, lida no amostrador.

Fonte: *Higiene e Segurança do Trabalho - Ubirajara Mattos, Francisco Másculo (orgs) - Ed. Elsevier.*

valores bem inferiores, porém que não atendem, parâmetros técnicos como, por exemplo, o limite de peso recomendado pela equação de NIOSH. Veja o artigo abaixo:

Art. 390 - Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 quilos, para o trabalho contínuo, ou 25 quilos, para o trabalho ocasional.

§ único - Não está compreendida na determinação deste artigo a remoção de material feita por impulso ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos.

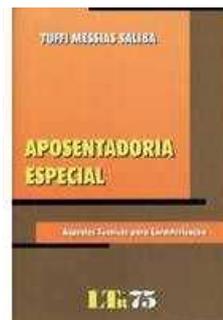
A NR 17 tenta ajudar com o item 17.2.2: Não deverá ser exigido nem admitido o transporte manual de cargas, por um trabalhador, cujo peso seja suscetível de comprometer sua saúde ou sua segurança.

A minha crítica em relação a este item é que ele acaba não sendo preventivo. Será difícil provar que o peso carregado prejudica o trabalhador, por mais que utilizemos uma ferramenta de análise ergonômica que comprove. Sempre poderá haver o argumento que não há nenhum trabalhador com problema, ou seja, "precisaremos" primeiro adoecer alguém.



BOA LEITURA

Livro para ser lido em um fim semana, mas com excelente conteúdo. Aborda de forma clara os aspectos técnicos e práticos para a caracterização da Aposentadoria Especial, incluindo aspectos jurídicos, PPP e LTCAT.



Aposentadoria Especial
Aspectos técnicos para
caracterização
Editora LTr
Tuffi Messias Saliba

PIADINHAS

Minha internet é tão lenta, que penso se não é melhor eu ir ao prédio do Google e perguntar a resposta pessoalmente



Quem trabalha muito, erra muito. Quem trabalha pouco, erra pouco. Quem não trabalha não erra. E quem não erra é promovido



- Ei moça, tem bala aí?
- Não tenho não, porque?
- Ufa, canhão sem bala não atira.

CADEADOS SÃO PARA OS FRACOS





Para pensar!

Imagine um trabalhador, vamos chamá-lo de José, ele acorda 05:00 horas da manhã para pegar a rota, chega ao trabalho por volta de 7:30h, sai do trabalho perto das 16:00h e como mora longe, vai direto para aula. Fica na escola até as 22:00h e vai dormir por volta de meia noite.

Aos fins de semana trabalha em um comércio para complementar a renda.

É uma rotina possível e realizada por parte dos trabalhadores.

Não vamos nem considerar a possibilidade de José fumar, ser sedentário, beber em excesso ou ainda ter uma alimentação desbalanceada.

Agora imagine que na sua empresa, o José em conjunto com mais 30 colegas realizem a mesma atividade.



O posto de trabalho já foi analisado ergonomicamente e não é um dos "vermelhinhos", é apenas "amarelinho" e não há nenhum histórico de reclamação, ou seja, não é uma prioridade para ações de melhoria.

Porém, em um belo dia o nosso amigo Zé (já estamos íntimos) se queixa de dor no ombro ou no punho. É examinado pelo médico do trabalho que o encaminha para um especialista.

Depois de uma semana o nosso amigo aparece com um atestado de 20 dias.

Não interpretem equivocadamente minha história, nem o trabalhador está agindo de má fé, nem a empresa é relapsa, esta possui um programa ergonômico com um cronograma de melhorias para os postos prioritários. No entanto, ainda assim pode ter gerado um doente ou contribuído para patologia, em função do desgaste da rotina deste trabalhador.

Infelizmente não tenho uma resposta prática e objetiva para resolver a situação, apenas gostaria de alertar aos colegas para a dificuldade de solucionar um problema com tantas variáveis e da necessidade de uma análise com mente aberta, antes de pensar em procurar culpados.

Tanto quando a empresa afirma que o trabalhador é um preguiçoso, pois tem outros no mesmo posto que não sentem nada. Assim como o empregado quando espalha que estava ótimo, mas só foi entrar na empresa e adoeceu.

Ação de Desespero



LT tem precisão?

Tenho tentado tirar da cabeça dos meus alunos a crença de que o limite de tolerância é um valor de vida ou morte, ou seja, acima, temos o céu e abaixo o inferno.

Para ajudar nesta tarefa vamos listar os diversos fatores envolvidos, para que utilizemos os valores, com cuidado, senão vejamos:

Primeiro temos a nossa idosa e cansada NR 15, com vários valores desatualizados quando comparados com a sua mãe ACGIH (que se mantém enxuta, em função de contínuas plásticas).



Como exemplos de desatualização dos LTs da NR-15, com relação aos valores de TLV's da ACGIH®, a higienista Irene Saad aponta agentes como o tolueno, o monômero do plástico PVC, o cloreto de vinila, e o 1,3-butadieno. Estas substâncias apresentam no Brasil valores considerados como limite de exposição ocupacional da ordem de 4 vezes maior do que o recomendado para o tolueno, de

156 vezes superior no caso do cloreto de vinila e de cerca de 390 vezes maior para o 1,3-butadieno, este último agente cancerígeno.

Segundo, os limites de tolerância sempre consideram a ação isolada de cada agente de riscos não levando em consideração as combinações dos vários agentes presentes no ambiente de trabalho.

Terceiro há a diferença natural entre as pessoas, devido a problemas genéticos, saúde abalada ou mesmo alergia ao agente. Ou seja, os limites são valores para a maioria, mas temos algumas pessoas que mesmo com valores baixos podem apresentar problemas.

Por último, como você acha que são obtidos os limites de tolerância? Você acha que os estudiosos pegam vários trabalhadores, colocam em uma sala, os expõem aos agentes químicos ou físicos e depois analisam os que não adoeceram?

É lógico que este estudo é obtido de forma indireta e sempre com a interferência de diversos fatores. Se houvesse tão grande precisão os valores da ACGIH, por exemplo, não teriam mudanças periódicas e muitas das vezes bem radicais.

Além disso, em função de restrições técnicas ou financeiras, os estudos são restritos a apenas uma parcela dos efeitos do agente no organismo.

Se fosse hoje...



Retalhos

Melhor método para iniciar uma briga alheia: Nooossa, eu não deixava!

A culpa é minha e eu a coloco em quem eu quiser.

Sinto saudades de quando era pequeno e com dez reais me sentia milionário!

Preguiça é o hábito de descansar antes de estar cansado.

Aposentadoria Especial

Aposentadoria Especial é um benefício previdenciário diretamente relacionado aos conceitos de atividades insalubres, perigosas e penosas. Prevê o Decreto nº 53.831/64, Art. 1º: a Aposentadoria especial, a que se refere o art. 31 da Lei nº 3.807/60, será concedida ao segurado que exerça ou tenha exercido atividade profissional em serviços considerados insalubres, perigosos ou penosos nos termos deste decreto.



A Súmula nº 198 do extinto TFR apresenta o seguinte texto: atendido os demais requisitos, é devida a aposentadoria especial, se perícia judicial constata que a atividade exercida pelo segurado é perigosa, insalubre ou penosa, mesmo não inscrita em regulamento.

É imperioso sublinhar que apesar dos conceitos serem extraídos da CLT, as atividades insalubres e perigosas para fins trabalhistas não serão necessariamente reconhecidas como especiais para efeitos previdenciários (pois dependem de vários requisitos específicos).

Tecidas estas considerações, é preciso lembrar que apenas a legislação anterior à atual LBPS – os Decretos nº 53.831/64 e o Decreto nº 83.080/79 – fazia referência a agentes perigosos e penosos. A partir da Lei 8.213/91 e com a edição do Decreto nº 2.171/97, tais agentes não foram mais capitulados. Hoje, da mesma forma, o Anexo IV do Decreto nº 3.048/99 só capitula agentes insalubres. Assim, a partir do advento do Decreto nº 2.172/97, a sistemática normativa previdenciária restringe a especialidade para as atividades insalubres.

No entanto, a jurisprudência tem propugnado que, constando dos autos a prova necessária a demonstrar o exercício de atividade sujeita a condições especiais, conforme a legislação vigente na data da prestação do trabalho, deve ser reconhecido o respectivo tempo de serviço.

Fonte: *Direito Previdenciário na Visão dos Tribunais – Doutrina e Jurisprudência – Leandro Ferreira Bernardo e William Fracalossi - Ed.Método*