



AeroTD
ESCOLA DE AVIAÇÃO CIVIL

**Regulamentação da
Profissão de Mecânico**



CNPJ	72.443.914/0001-38
Mantenedora	AERO TD ESCOLA DE AVIAÇÃO CIVIL LTDA - ME
Instituição	AERO TD Escola de Aviação Civil
Esfera Administrativa	Privada
Endereço (Rua, N°.)	Rua Madalena Barbi nº 46.
Cidade UF CEP	Bairro: Centro - Florianópolis SC. CEP: 88.015-200
Telefone Fax	(48) 32235191
Eixo Tecnológico:	Infraestrutura
Curso:	Profissionalizante em Manutenção de Aeronaves - Habilitação Grupo Motopropulsor
Carga Horária Total:	1034 horas

Sumário

Apresentação da Disciplina _____ 4

Módulo I _____ 5 - 24

Apresentação da Disciplina

Caro aluno

A disciplina de **Regulamentação da Profissão de Mecânico (RPA)** é de suma importância não só para um bom aproveitamento no curso, mas também para instruí-lo e orientá-lo acerca dos direitos e deveres que emanam dessa atividade, ajudando a compreender e verificar se os seus direitos estão sendo respeitados e seguidos pelo empregador que futuramente o contratará.

Para tanto, você deverá ser capaz de:

- ✓ Identificar os direitos e deveres relativos à profissão perante as Leis do Trabalho;
- ✓ Reconhecer a parcela de responsabilidade do mecânico no que diz respeito a acidentes.

Ao finalizar o estudo deste módulo você terá plena aptidão para reconhecer e saber como funciona o **Direito do trabalho; o contrato de trabalho; o empregado; o empregador; a higiene e segurança no trabalho; e ter uma noção sobre a Previdência Social.**

Lembre-se que você não está sozinho nesta caminhada. Estaremos mais uma vez auxiliando você a concretizar esse objetivo traçado, qual seja, o de se tornar um profissional habilitado e competente para alcançar um espaço no mercado de trabalho.

Desejamos um ótimo curso!

MÓDULO I

REGULAMENTAÇÃO DA PROFISSÃO DE MECÂNICO

INTRODUÇÃO

Através do estudo da história pode-se perceber que o trabalho se apresentava em diferentes tipos de sociedades, desde os primórdios até os dias atuais. O trabalho se expressa pela busca de satisfação das necessidades de subsistência do ser humano.

Na época dos escravos o trabalho era considerado indigno e o escravo não tinha direito algum, nem sequer era considerado cidadão. Já na sociedade pré-industrial, surge outro tipo de relação de trabalho, a locação. Esta se subdivide em contrato de locação de serviços e contrato de locação de obra ou empreitada.

A locação de serviços é apontada como precedente da relação de emprego moderna, objeto do direito do trabalho. Os trabalhadores começaram a trabalhar por salários, por isso se entende que nessa época o direito do trabalho começou a se desenvolver. Um destaque desse período foi o surgimento da máquina a vapor e de fiar, ambas desenvolvidas durante a Revolução Industrial.

O Direito do Trabalho começa a ser sistematizado e a se tornar um ramo autônomo do Direito na passagem do Século XIX para o Século XX, com o surgimento da noção de justiça social, o que desencadeou a chamada constitucionalização dos direitos trabalhistas.

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) foi criada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de Maio de 1943¹, e sancionada pelo à época Presidente Getúlio Dorneles Vargas, unificando toda legislação trabalhista até então existente no Brasil.

Com Getúlio Vargas, que governou o Brasil como chefe revolucionário e ditador por 15 anos e como Presidente eleito por mais 04, o 1º de Maio ganhou status de “dia oficial do trabalho”. Era nessa data que o governante anunciava as principais Leis e iniciativas que atendiam as reivindicações dos trabalhadores, como a instituição e, depois, o reajuste anual do salário mínimo ou a redução da jornada de trabalho para 08 (oito) horas. Ele criou o Ministério do Trabalho, promoveu uma política de atrelamento dos sindicatos ao Estado,

¹ Veja na íntegra a CLT: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

regulamentou o trabalho da mulher e o do menor, promulgou e garantiu o direito de férias e à aposentadoria.

1. DIREITO DO TRABALHO:

Após uma breve retrospectiva da evolução do Direito do Trabalho, é importante que se tenha em mente que esse direito é o conjunto de princípios e normas que regulam as relações individuais e coletivas entre empregados e empregadores, decorrente de trabalho subordinado.

Dessa forma, é correto dizer que o direito do trabalho, ao proteger as relações trabalhistas, também protege a sociedade como um todo, pois permite o efetivo exercício da cidadania.

A Justiça do Trabalho é composta por:

- ✓ Varas do trabalho
- ✓ Tribunais Regionais do Trabalho
- ✓ Tribunal Superior do Trabalho

A regulamentação dos direitos e deveres dos trabalhadores é feita pela Consolidação das Leis Trabalhistas, que estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, por legislações específicas e por acordos e convenções coletivas de trabalho.

Os direitos e deveres do Mecânico de Manutenção Aeronáutica estão pautados na Constituição Federal, que é a Lei maior do qual as demais leis e regulamentações não podem contrariar, na CLT, no Decreto n. 1.232, de 22 de Junho de 1962² e nas demais legislações, convenções coletivas e acordos coletivos aplicáveis à espécie.

Dessa forma, os direitos e deveres do Mecânico de Manutenção Aeronáutica, dentre outros, são:

- ✓ Dever de Sujeição ao empregador;
- ✓ Dever de agir com Boa-fé;
- ✓ Dever de Diligência, no sentido de sempre procurar dar o melhor de si;
- ✓ Dever de Fidelidade;
- ✓ Dever de Assiduidade;

² Esse Decreto traz a regulamentação dos aeroviários, veja na íntegra: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Historicos/DCM/dcm1232.htm

- ✓ Dever de Colaboração;
- ✓ Dever de não Concorrência;
- ✓ Direito de ter um ambiente de trabalho seguro e propício para realizar os serviços que lhe forem de sua responsabilidade;
- ✓ Direito de ter sua integridade física e moral respeitadas e protegidas;
- ✓ Direito à saúde e condições de trabalho favoráveis;
- ✓ Direito de não discriminação.

2. O CONTRATO DE TRABALHO:

Conceito:

É um negócio jurídico pelo qual o Empregado se obriga, mediante uma contraprestação (salário), a prestar trabalho não eventual em proveito do Empregador, a quem fica juridicamente subordinado.

Cabe ao Empregado uma obrigação de fazer (prestar serviço) e ao Empregador uma obrigação de dar (pagar salário).

Requisitos:

Os requisitos para configurar um contrato de trabalho são: pessoalidade, onerosidade, continuidade e subordinação.

Cláusulas Obrigatórias:

As cláusulas obrigatórias do contrato de trabalho são: remuneração, jornada de trabalho/duração do trabalho e descanso remunerado.

Importância da Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS:

Deve-se atentar que na maioria das vezes não há propriamente dito a confecção de um contrato de trabalho que formalize a relação empregatícia. À vista disso, é de suma importância a CTPS. Isso porque, ela serve como instrumento de prova em favor do empregado quanto à existência do contrato de trabalho e suas condições (valor e composição do salário, condições especiais de férias ...).

A CTPS, além de servir como meio de prova do contrato de trabalho, serve para comprovar perante o INSS o tempo de serviço vinculado à Previdência Social, para fins de obtenção da aposentadoria, recebimento de benefícios, ...

Dessa forma, é requisito essencial e fundamental para iniciar a trabalhar que o empregado possua uma CTPS.

Das Anotações:

O empregador não pode se negar a assinar a CTPS, nem o empregado em receber as anotações, pois a ter é um direito-obrigação.

A CTPS será obrigatoriamente apresentada, contra recibo, pelo trabalhador ao empregador que o admitir, o qual terá o prazo de 48 (quarenta e oito) horas para nela anotar, especificamente, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, sendo facultada a adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho.

É vedado ao empregador efetuar anotações desabonadoras à conduta do empregado em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social.

Recusando-se a empresa fazer às anotações a que se refere o art. 29 ou a devolver a Carteira de Trabalho e Previdência Social recebida, poderá o empregado comparecer, pessoalmente ou intermédio de seu sindicato perante a Delegacia Regional ou órgão autorizado, para apresentar reclamação.

Do Registro:

Em todas as atividades será obrigatório para o empregador o registro dos respectivos trabalhadores, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho.

Além da qualificação civil ou profissional de cada trabalhador, deverão ser anotados todos os dados relativos à sua admissão no emprego, duração e efetividade do trabalho, a férias, acidentes e demais circunstâncias que interessem à proteção do trabalhador.

A empresa que mantiver empregado não registrado incorrerá na multa de valor igual a 01 (um) salário-mínimo regional, por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.

Formas do Contrato de Trabalho:

Os contratos de trabalho podem ser de três formas:

a) Contrato por Prazo Indeterminado: A CTPS é preenchida apenas com a data, mês e ano do início, ficando em branco o campo onde conste a data de término.

b) Contrato por Prazo Determinado: o prazo máximo para esse tipo de contrato é de 02 anos, dentro desse prazo pode ser prorrogado apenas uma vez (ex.: 1+1).

c) Contrato de Experiência: tem por finalidade testar as aptidões do Empregado. O prazo máximo é de 90 dias (ex.: 30+60).

Duração do Trabalho:

A duração normal do trabalho do aeroviário³ não excederá de 08 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais.

A prorrogação do horário diário de 08 (oito) horas é permitida até o máximo de 02 (duas) horas, só podendo ser excedido este limite nas exceções previstas em lei ou acordo.

Nos trabalhos contínuos que excedam de 06 (seis), será obrigatória a concessão de um descanso de no mínimo, 01 (uma) hora e, máximo de 02 (duas) horas, para refeição.

Nos trabalhos contínuos que ultrapassem de 04 (quatro) horas será obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos para descanso.

Para efeito de remuneração, será considerado como jornada normal, o período de trânsito gasto pelo aeroviário em viagem a serviço da empresa, independente das diárias, se devidas.

É assegurada ao aeroviário uma folga semanal remunerada de 24 (vinte e quatro) horas contínuas, de preferência aos domingos.

Nos serviços executados por turno, a escala será organizada, de preferência, de modo a evitar que a folga iniciada à zero hora de um dia termine às 24 (vinte e quatro) horas do mesmo dia.

Havendo trabalho aos domingos por necessidade do serviço será organizada uma escala mensal de revezamento que favoreça um repouso dominical por mês.

³ É aeroviário o trabalhador que, não sendo aeronauta, exerce função remunerada nos serviços terrestres de Empresa de Transportes Aéreos, bem como o titular de licença e respectivo certificado válido de habilitação técnica expedida pela Anac para prestação de serviços em terra, que exerça função efetivamente remunerada em aeroclubes, escolas de aviação civil, e o titular ou não, de licença e certificado, que preste serviço de natureza permanente na conservação, manutenção e despacho de aeronaves.

A profissão de aeroviário compreende os que trabalham nos serviços: a) de manutenção; b) de operações; c) auxiliares; d) gerais.

O trabalho nos dias de feriados nacionais, estaduais e municipais será pago em dobro, ou compensado com o repouso em outro dia da semana, não podendo este coincidir com o dia de folga.

3. O EMPREGADO:

Conceito:

Considera-se empregado toda pessoa física que presta serviço de natureza não eventual a um empregador, sob a dependência/subordinação deste e mediante salário.

Requisitos:

Os requisitos para a caracterização do empregado são:

- Pessoa Física
- Serviço não eventual: deve haver habitualidade, continuidade e ser ininterrupto.
- Dependência/Subordinação: sujeição ao poder de direção do empregador.
- Salário: contraprestação ao serviço prestado.
- Pessoaalidade: o indivíduo contratado que deve prestar o serviço.

Da mesma forma que o vínculo empregatício gera direitos ao Empregado, ele também acarreta alguns deveres em decorrência do Contrato de Trabalho, como visto anteriormente.

Do Trabalho do Menor:

Para efeitos legais, são considerados menores quem possuir faixa etária entre 14 (quatorze) e 18 (dezoito) anos.

É proibido qualquer trabalho a menores de 16 (dezesseis) anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos.

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.

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.

A duração do trabalho do menor regular-se-á pelas disposições legais relativas à duração do trabalho em geral, com algumas restrições.

Após cada período de trabalho efetivo, quer contínuo, quer dividido em 02 (dois) turnos, haverá um intervalo de repouso, não inferior a 11(onze) horas.

É vedado prorrogar a duração normal diária do trabalho do menor, salvo:

I - até mais 02 (duas) horas, independentemente de acréscimo salarial, mediante convenção ou acordo coletivo, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela diminuição em outro, de modo a ser observado o limite máximo de 48 (quarenta e oito) horas semanais ou outro inferior legalmente fixado;

II - excepcionalmente, por motivo de força maior, até o máximo de 12 (doze) horas, com acréscimo salarial de, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) sobre a hora normal e desde que o trabalho do menor seja imprescindível ao funcionamento do estabelecimento.

Aplica-se à prorrogação do trabalho do menor o disposto no art. 384 da CLT⁴.

Quando o menor de 18 (dezoito) anos for empregado em mais de um estabelecimento, as horas de trabalho em cada um serão totalizadas.

Da Aprendizagem:

O Contrato de aprendiz é especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos que esteja inscrito em programa de aprendizagem com formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz na escola, caso não haja concluído o ensino médio, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

A duração do trabalho do aprendiz não excederá de 06 (seis) horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada. Esse limite poderá ser de até 08 (oito) horas diárias para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

⁴ Art. 384: Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.

Do Trabalho da Mulher:

A duração normal de trabalho da mulher será de 08 (oito) horas diárias, exceto nos casos para os quais for fixada duração inferior.

Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;

II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;

III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;

IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;

V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;

VI – realizar o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

O trabalho noturno das mulheres terá salário superior ao diurno. Os salários serão acrescidos de uma percentagem adicional de 20% (vinte por cento) no mínimo.

Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de se encontrar em estado de gravidez.

Não serão permitidos em regulamentos de qualquer natureza contratos coletivos ou individuais de trabalho, restrições ao direito da mulher ao seu emprego, por motivo de casamento ou de gravidez.

A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e a ocorrência deste.

Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 02 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico.

Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias.

É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos:

I - transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho;

II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.

Durante o período de licença, a mulher terá direito ao salário integral e, quando variável, calculado de acordo com a média dos 06 (seis) últimos meses de trabalho, bem como os direitos e vantagens adquiridos, sendo-lhe ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupava.

A aeroviária que retornar ao serviço em decorrência do término da licença-maternidade, não poderá ser dispensada, salvo por justa causa, até 258 (duzentos e cinquenta e oito) dias contados a partir do parto, a menos que lhe sejam pagos os salários correspondentes a esses dias⁵

Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de 02 (duas) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.

Para amamentar o próprio filho, até que este complete 06 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 02 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um.

Quando o exigir a saúde do filho, o período de 06 (seis) meses poderá ser dilatado.

4. O EMPREGADOR:

Define-se empregador como sendo toda pessoa jurídica ou física que assumi os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços. Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais

⁵ Para ver na íntegra a Convenção Coletiva de Trabalho dos aeroviários, vigente de 2011 a 2013, acesse este link: <http://www.sna.org.br/portal/index.php/2011-12-24-01-00-48/sindicatos-2>

liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

Assim como os Empregados, os Empregadores também possuem deveres, dentre eles, o de segurança aos seus funcionários, de modo a garantir a integridade física e moral, saúde, e de não discriminação, ...

O Empregador possui o chamado poder disciplinar, no qual está baseado na relação entre empregado e empregador, sustentado pelo requisito da subordinação.

A razão de ser desse poder está fundamentada na CLT, onde o empregador dirige as atividades do empregado, assumindo os riscos econômicos.

Dessa forma, o Empregador não pode executar punições que excessivamente esteja acima da relação do ato, devendo a punição se relacionar com o nível de gravidade. Em razão disso, o empregador pode utilizar três meios:

a) Advertência verbal: é o ato de chamar a atenção do Empregado acerca de alguma falta disciplinar ou insubordinação que tenha cometido. Tem caráter instrutivo, na medida em que visa frisar o compromisso e responsabilidade inerentes à função do funcionário.

b) Advertência escrita: é de natureza similar a verbal, porém documentada. É a descrição do ato faltoso ou insubordinado. Detalha as consequências que esse ato pode gerar negativamente ao empregador e ao empregado. Não há limites para quantidade. Recusando-se o Empregado a assinar, a advertência pode ser lida na presença do Empregado e de duas testemunhas e em seguida solicitar que as testemunhas assinem.

c) Suspensão: é dada quando se acredita que o ato tem gravidade suficiente para prejudicar o Empregador, seja pela atitude do aspecto pessoal ou profissional do Empregado. Há limite de 30 (trinta) dias, podendo ser concedido 1, 2, 5 ou 30 dias alternadamente. A suspensão é descontada do salário mensal⁶.

⁶ Material disponível em:

http://www.professortrabalhista.adv.br/poder_disciplinar_do_empregador.html.

Acesso em:

20.11.2012

5. DA HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO:

A segurança do trabalho é o estudo realizado através de metodologias e técnicas próprias para verificar possíveis causas de acidentes do trabalho, objetivando a prevenção das suas consequências.

A higiene do trabalho, por sua vez, que atualmente é conhecida como medicina do trabalho, é uma ciência que estuda a causa das doenças ocupacionais, objetivando sua prevenção⁷.

Nos casos de negligência quanto às normas padrão de segurança e higiene do trabalho indicados para a proteção individual e coletiva, a Previdência Social proporá ação regressiva contra os responsáveis.

Constitui contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho.

O aeroviário portador da licença expedida pela Anac será submetido periodicamente à inspeção de saúde, atendidos os requisitos da legislação em vigor.

As peças de vestuário e respectivos equipamentos individuais, de proteção, quando exigidos pela autoridade competente, serão fornecidos pelas empresas, sem ônus para o aeroviário. Se, para o desempenho normal da função for exigida pela empresa, peça de vestuário que a identifique, esta será também fornecida sem ônus para o aeroviário.

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

Cabe aos empregados:

I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho;

II - colaborar com a empresa na aplicação das questões relativas À higiene e segurança do trabalho.

⁷Material disponível em: <http://www.segurancaetrabalho.com.br/download/nocoes-seg-hig.pdf>. Acesso em 10.11.2012.

Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:

- a) à observância das instruções expedidas pelo empregador no que tange às questões inerentes à higiene e segurança no trabalho;
- b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

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.

O Ministério do Trabalho e Previdência Social, por sua Divisão de Higiene e Segurança do Trabalho, classificará os serviços e locais considerados insalubres ou perigosos na forma da legislação vigente, e desse fato dará ciência à autoridade competente e notificará a Empresa. Por oportuno, 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 efeitos⁸.

A periculosidade, conhecido como adicional de periculosidade, é um valor devido ao empregado que esteja exposto a atividades ou operações perigosas, em que a natureza ou os seus métodos de trabalho configure um contato com substâncias inflamáveis ou explosivas, em condição de risco acentuado. Ela é caracterizada por perícia a cargo de engenheiro do Trabalho ou Médico do Trabalho, registrados no Ministério do Trabalho (MTE).

Acidente do trabalho é o que ocorre (1) no exercício de atividades profissionais a serviço da empresa (típico); (2) no trajeto casa-trabalho-casa (de trajeto); (3) a doença profissional ou do trabalho, produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho⁹.

⁸ Art. 189 da Consolidação das Leis do Trabalho.

⁹ Para maiores informações, acesse o site do Ministério da Previdência Social: <http://www.mpas.gov.br>

Têm direito ao auxílio-doença acidentário o empregado, o trabalhador avulso, o médico-residente e o segurado especial. A concessão do auxílio-doença acidentário não exige tempo mínimo de contribuição.

Responsabilidade do Empregador:

Não raro, quando o assunto é acidente de trabalho, houve-se algum empregador dizer: *"Pago porque a lei me obriga, mas não concordo. A desatenção dele foi o que provocou o acidente. Porque sou eu o responsável?"*

Essa reação por parte dos empresários é bem comum por não se sentirem responsáveis pela causa do acidente e, tampouco, serem condenados ao pagamento de indenização por dano moral ou material ao empregado acidentado.

Assim como o empregador acredita muitas vezes não ser o culpado pelo empregado sofrer um acidente, não seria razoável acreditar que o empregado tivesse a intenção de provocar o acidente, sob pena de ficar inválido ou incapacitado, sem poder prover o sustento à sua família ou pelo risco de comprometer sua vida pessoal ou profissional.

O prejuízo material decorrente do acidente de trabalho se caracteriza pela diminuição das possibilidades em obter os mesmos rendimentos por meio da força de trabalho de que dispunha o empregado antes do fato ocorrido. Essa redução diz respeito à profissão ou ofício até então desenvolvidos, em que se comprova a diminuição da capacidade de trabalho por parte do empregado.

O dever de indenizar surgiu da teoria do risco gerado, ou seja, se é o empregador quem cria o risco por meio de sua atividade econômica (empresa), a ele caberá responder pelos danos causados, independente de dolo ou culpa (se contribuiu ou não para a perpetração do acidente).

Assim dispõe o art. 927 do Código Civil ao determinar que haja obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano (empregador) implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Se o empresário/empregador se propõe a estabelecer uma empresa que pode oferecer riscos na execução das atividades, se contrata pessoas para executar estas atividades e se os benefícios (lucros) gerados a este (empregador) devem ser atribuídos, logo, o risco do negócio, assim como os resultantes dos acidentes, também deverão ser por ele suportados.

Por outro lado, há entendimento de que se deveria aplicar, nestes casos, a teoria da responsabilidade subjetiva, ou seja, somente após comprovar que houve dolo ou culpa do empregador é que lhe imputaria à responsabilidade pelo acidente e, conseqüentemente, o dever de indenizar.

A Constituição Federal dispõe em seu artigo 7º, inciso XXVIII, que é direito dos trabalhadores o seguro contra acidentes do trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.

O dolo é a intenção de agir em desfavor ao que dispõe a lei ou contrariamente às obrigações assumidas, agir de má-fé, é enganar mesmo com pleno conhecimento do caráter ilícito do próprio comportamento.

A culpa é a negligência, a falta de diligência (cuidado) necessária à observância de norma de conduta, isto é, não prever o que poderia ser previsível, porém sem intenção de agir ilícitamente e sem conhecimento do caráter ilícito da própria ação.

Como se pode observar há uma norma constitucional direcionando para a responsabilidade subjetiva e uma norma infraconstitucional direcionando para a responsabilidade objetiva.

Assim como em diversos outros aspectos trabalhistas, a questão fica para ser solucionada pelo entendimento jurisprudencial, onde os juízes, diante de cada caso concreto, tomam as decisões mediante as provas apresentadas no processo.

Ora pode-se comprovar que houve culpa do empregado no acidente de trabalho pela falta de cuidado ao manusear o equipamento ou executar a tarefa, mesmo com todas as orientações e treinamentos necessários, ora pode-se comprovar que houve culpa do empregador que, por não observar as normas de segurança ou por obrigar o empregado a laborar frequentemente em horas extras causando-lhe desgaste físico e mental, proporcionou o acidente.

Assim, o acidente do trabalho, por si só, é insuficiente para gerar a obrigação indenizatória por parte do empregador, pois, somente se verificará a obrigação de ressarcir os danos quando na investigação da causa ficar comprovado que este dano é consequência direta e imediata (nexo de causalidade) de uma atuação dolosa ou culposa do empregador¹⁰.

¹⁰ Material extraído deste texto:
http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/acidente_resp_empregador.htm

Custeio:

A Constituição Federal prevê que o seguro contra acidentes do trabalho fica a cargo do empregador, sem prejuízo à indenização caso seja comprovado que agiu de forma a colaborar para o incidente (dolo ou culpa).

O percentual de contribuição feito pelo empregador à Previdência Social irá variar com o tipo de empresa e a atividade que exerce, se com muito risco de acidentes ou não.

Benefícios:

O acidentado/empregado e seus dependentes têm direito às seguintes prestações:

a) Segurado (empregado): auxílio-doença, aposentadoria por invalidez e auxílio-acidente. Ainda, caso verificado em juízo, poderá receber indenização por danos materiais e morais do empregador que tiver agido com dolo ou culpa.

b) Dependente: no caso de óbito, pensão por morte.

c) Segurado e Dependente: serviço social e reabilitação profissional¹¹.

6. DA PREVIDÊNCIA SOCIAL:

A previdência social, que representa um direito social previsto no artigo 6º da Constituição da República Federativa do Brasil¹², faz parte de um conjunto de ações de iniciativa dos poderes públicos e da sociedade, chamado de seguridade social, cuja finalidade é de assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social.

A Previdência Social tem por fim assegurar aos seus beneficiários meios indispensáveis de manutenção, por motivo de incapacidade, idade avançada, desemprego involuntário, encargos de família e reclusão ou morte daqueles de quem dependiam economicamente¹³.

Ela rege-se pelos seguintes princípios e objetivos:

I - universalidade de participação nos planos previdenciários;

II - uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações urbanas e rurais;

¹¹ Material extraído do texto da Professora Ideli Raimundo Di Tizio, Mestre. Sobre seguridade social. Disponível em: <http://ditizio.ecn.br/adv/DP/aula8.pdf>. Acesso em 22.11.12

¹² Acesse este link e veja a Constituição Federal de 1988 na íntegra: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm

¹³ Artigo 3º da Lei nº 8.212/1991. Acesse a íntegra dessa Lei, que trata sobre a organização da Seguridade Social através deste link: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8212cons.htm

- III - seletividade e distributividade na prestação dos benefícios;
- IV - cálculo dos benefícios considerando-se os salários de contribuição corrigidos monetariamente;
- V - irredutibilidade do valor dos benefícios, de forma a preservar-lhe o poder aquisitivo;
- VI - valor da renda mensal dos benefícios substitutos do salário de contribuição ou do rendimento do trabalho do segurado não inferior ao do salário mínimo; e
- VII - caráter democrático e descentralizado da administração, mediante gestão quadripartite, com participação dos trabalhadores, dos empregadores, dos aposentados e do governo nos órgãos colegiados.

A previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá à:

- a) cobertura de eventos de doença, invalidez, morte e idade avançada;
- b) proteção à maternidade, especialmente à gestante;
- c) proteção ao trabalhador em situação de desemprego involuntário;
- d) salário-família e auxílio-reclusão para os dependentes dos segurados de baixa renda; e
- e) pensão por morte do segurado, homem ou mulher, ao cônjuge ou companheiro e dependentes.

O custeio dessas ações advém de três fontes, a contribuição dos trabalhadores, dos empregadores e os recursos dos orçamentos da União, dos Estados, dos Municípios e do Distrito Federal.

A assistência social é a política social que provê o atendimento das necessidades básicas, traduzidas em proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência, à velhice e à pessoa portadora de deficiência, independentemente de contribuição à seguridade social.

A previdência social, juntamente com a saúde e a assistência social, compõe a Seguridade Social, que é a política de proteção integrada da cidadania. A mesma serve para substituir a renda do segurado-contribuinte, quando da perda de sua capacidade de trabalho.

Beneficiários da previdência social: são os segurados (dentre eles os empregados), conforme previsto na Lei 8.213/91 e o art. 9º do Decreto n. 3.048/99¹⁴, e seus dependentes.

¹⁴ Para maiores informações acerca da legislação previdenciária, acesse esses links:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm

Aposentadoria por idade: têm direito ao benefício os trabalhadores urbanos do sexo masculino a partir dos 65 anos e do sexo feminino a partir dos 60 anos de idade. Os trabalhadores rurais podem pedir aposentadoria por idade com cinco anos a menos: a partir dos 60 anos, homens, e a partir dos 55 anos, mulheres. O tempo mínimo de contribuição é de 15 anos.

Aposentadoria por invalidez: benefício concedido aos trabalhadores que, por doença ou acidente, forem considerados pela perícia médica da Previdência Social incapacitados para exercer suas atividades ou outro tipo de serviço que lhes garanta o sustento.

Não tem direito à aposentadoria por invalidez quem, ao se filiar à Previdência Social, já tiver doença ou lesão que geraria o benefício, a não ser quando a incapacidade resultar no agravamento da enfermidade.

Quem recebe aposentadoria por invalidez tem que passar por perícia médica de dois em dois anos, se não, o benefício é suspenso. A aposentadoria deixa de ser paga quando o segurado recupera a capacidade e volta ao trabalho.

Para ter direito ao benefício, o trabalhador tem que contribuir para a Previdência Social por no mínimo 12 meses, no caso de doença. Se for acidente, esse prazo de carência não é exigido, mas é preciso estar inscrito na Previdência Social.

Aposentadoria por tempo de contribuição: pode ser integral ou proporcional. Para ter direito à aposentadoria integral, o trabalhador homem deve comprovar pelo menos 35 anos de contribuição e a trabalhadora mulher, 30 anos. Para requerer a aposentadoria proporcional, o trabalhador tem que combinar dois requisitos: tempo de contribuição e idade mínima.

Os homens podem requerer aposentadoria proporcional aos 53 anos de idade e 30 anos de contribuição, mais um adicional de 40% sobre o tempo que faltava em 16 de dezembro de 1998 para completar 30 anos de contribuição.

As mulheres têm direito à proporcional aos 48 anos de idade e 25 de contribuição, mais um adicional de 40% sobre o tempo que faltava em 16 de dezembro de 1998 para completar 25 anos de contribuição.

Aposentadoria especial: essa aposentadoria é concedida à pessoa que trabalha sob condições especiais, como na maioria dos casos de aviários, que prejudicam a saúde ou a

integridade física. A depender do risco, há direito à aposentadoria especial após trabalhar e contribuir para a previdência social por 15, 20 ou 25 anos.

A comprovação de exposição aos agentes nocivos será feita por formulário denominado Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP)¹⁵, preenchido pela empresa ou seu preposto, com base em Laudo Técnico de Condições Ambientais de Trabalho (LTCAT) expedido por médico do trabalho ou engenheiro de segurança do trabalho. A empresa é obrigada a fornecer cópia autêntica do PPP ao trabalhador em caso de rescisão do contrato de trabalho ou de desfiliação da cooperativa, sindicato ou Órgão Gestor de Mão-de-Obra.

Salienta-se que é possível o reconhecimento da especialidade do labor, apesar de não saber a quantidade exata de tempo de exposição ao agente insalutífero.

Não é necessária a exposição às condições insalubres durante todos os momentos da prática laboral. Caso se admitisse o contrário, chegar-se-ia ao extremo de entender que nenhum trabalho faria jus a esse tipo de aposentadoria. Atualmente esse tipo de labor deve ser analisado à luz do serviço cometido ao trabalhador, cujo desempenho, não descontínuo ou eventual, exponha sua saúde à prejudicialidade das condições físicas, químicas, biológicas ou associadas que degradam o meio ambiente do trabalho.

Auxílio Doença: benefício concedido ao segurado impedido de trabalhar por doença ou acidente por mais de 15 dias consecutivos. No caso dos trabalhadores com carteira assinada, os primeiros 15 dias são pagos pelo empregador, exceto o doméstico, e a Previdência Social paga a partir do 16º dia de afastamento do trabalho. Para os demais segurados inclusive o doméstico, a Previdência paga o auxílio desde o início da incapacidade e enquanto a mesma perdurar. Em ambos os casos, deverá ter ocorrido o requerimento do benefício.

Salário Maternidade: todas as mulheres que pagam a previdência social têm direito ao salário-maternidade por 120 dias, período em que ficam afastadas do trabalho. A trabalhadora recebe o salário-maternidade a partir do 28º dias antes do parto.

¹⁵ O PPP é o documento histórico-laboral do trabalhador que reúne dados administrativos, registros ambientais e resultados de monitoração biológica, entre outras informações, durante todo o período em que este exerceu suas atividades. Deverá ser emitido e mantido atualizado pela empresa empregadora, no caso de empregado; pela cooperativa de trabalho ou de produção, no caso de cooperado filiado; pelo Órgão Gestor de Mão-de-Obra (OGMO), no caso de trabalhador avulso portuário e pelo sindicato da categoria, no caso de trabalhador avulso não portuário. O sindicato da categoria ou OGMO estão autorizados a emitir o PPP somente para trabalhadores avulsos a eles vinculados.

Auxílio Acidente: é concedido para segurados que recebiam auxílio-doença. Têm direito ao auxílio-acidente o trabalhador empregado, o trabalhador avulso e o segurador especial. O empregado doméstico, o contribuinte individual e o facultativo não recebem o benefício. Para concessão do auxílio-acidente não é exigido tempo mínimo de contribuição, mas o trabalhador deve ter qualidade de segurado e comprovar a impossibilidade de continuar desempenhando suas atividades, por meio de exame da perícia médica da Previdência Social.

O auxílio-acidente, por ter caráter de indenização, pode ser acumulado com outros benefícios pagos pela Previdência Social exceto aposentadoria. O benefício deixa de ser pago quando o trabalhador se aposenta. Seu pagamento inicia a partir do dia seguinte em que cessa o auxílio-doença.

O valor do benefício corresponde a 50% do salário de benefício que deu origem ao auxílio-doença corrigido até o mês anterior ao do início do auxílio-acidente.

Auxílio Reclusão: é um benefício devido aos dependentes do segurado recolhido à prisão, durante o período em que estiver preso sob regime fechado ou semi-aberto. Não cabe concessão de auxílio-reclusão aos dependentes do segurado que estiver em livramento condicional ou cumprindo pena em regime aberto.

Pensão por Morte: benefício pago à família do trabalhador quando ele morre. Para concessão de pensão por morte, não há tempo mínimo de contribuição, mas é necessário que o óbito tenha ocorrido enquanto o trabalhador tinha qualidade de segurado.

Se o óbito ocorrer após a perda da qualidade de segurado, os dependentes terão direito a pensão desde que o trabalhador tenha cumprido, até o dia da morte, os requisitos para obtenção de aposentadoria pela Previdência Social ou que fique reconhecido o direito à aposentadoria por invalidez, dentro do período de manutenção da qualidade do segurado, caso em que a incapacidade deverá ser verificada por meio de parecer da perícia médica do INSS com base em atestados ou relatórios médicos, exames complementares, prontuários ou documentos equivalentes.

Salário-Família:

Benefício pago aos segurados empregados, exceto os domésticos, e aos trabalhadores avulsos com salário mensal de até R\$ 915,05, para auxiliar no sustento dos filhos de até 14

anos de idade ou inválidos de qualquer idade. Observação: são equiparados aos filhos os enteados e os tutelados, estes desde que não possuam bens suficientes para o próprio sustento, devendo a dependência econômica de ambos ser comprovada.

De acordo com a Portaria Interministerial nº 02, de 06 de janeiro de 2012, o valor do salário-família será de R\$ 31,22, por filho de até 14 anos incompletos ou inválido, para quem ganhar até R\$ 608,80.

Quem tem direito ao benefício:

- I** - o empregado e o trabalhador avulso que estejam em atividade;
- II** - o empregado e o trabalhador avulso aposentados por invalidez, por idade ou em gozo de auxílio doença;
- III** - o trabalhador rural (empregado rural ou trabalhador avulso) que tenha se aposentado por idade aos 60 anos, se homem, ou 55 anos, se mulher;
- IV** - os demais aposentados, desde que empregados ou trabalhadores avulsos, quando completarem 65 anos (homem) ou 60 anos (mulher).

Os desempregados não têm direito ao benefício.

Quando o pai e a mãe são segurados empregados ou trabalhadores avulsos, ambos têm direito ao salário-família.

O benefício será encerrado quando (1) o filho completar 14 anos; (2) em caso de falecimento do filho; (3) por ocasião de desemprego do segurado; e, (4) no caso do filho inválido, quando da cessação da incapacidade.

Para o trabalhador que receber de R\$ 608,81 até R\$ 915,05, o valor do salário-família por filho de até 14 anos de idade ou inválido de qualquer idade será de R\$ 22,00.

Para a concessão do salário-família, a Previdência Social não exige tempo mínimo de contribuição.





Referência Bibliográfica

BRASIL. **CONSTITUIÇÃO FEDERAL.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20.11.2012.

BRASIL. **DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943.** Consolidação Das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 15.11.2012

BRASIL. **LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991.** Dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm. Acesso em: 16.11.2012.

BRASIL. **DECRETO Nº 3.048 - DE 06 DE MAIO DE 1999.** Regulamento da Previdência Social. Disponível em: <http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/23/1999/3048.htm>. Acesso em: 15.11.2012.

BRASIL. **DECRETO Nº 1.232, DE 22 DE JUNHO DE 1962.** Regulamenta a profissão de Aeroviário. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Historicos/DCM/dcm1232.htm. Acesso em: 11.11.2012.

BRASIL. **MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL.** Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/> Acesso em: 16.10.2012. Acesso em: 22.11.2012.



Encerrando a Disciplina

Prezado aluno,

Foi muito gratificante ter concluído com você mais um módulo de disciplina do curso de mecânico de manutenção aeronáutico, na área de curso a distância. Tentamos transmitir o conteúdo de RPA de forma simples e clara para que você tenha capacidade de reconhecer e saber o papel de cada um dentro do ambiente de trabalho.

