DE ACORDO COM O EDITAL Nº 02/2026 DE ABERTURA DE INSCRIÇÕES

apostilas opção

BANESTES

BANCO DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO

TÉCNICO EM SEGURANÇA DO TRABALHO



- Língua Portuguesa
- Ética, Compliance e ESG
- Raciocínio Lógico e Matemática
- Noções de Informática
- Saúde e Segurança do Trabalho
- Prevenção e Controle de Riscos

BÔNUS
CURSO ON-LINE

- PORTUGUÊS
- INFORMÁTICA

Este é um Material de Demonstração

Este arquivo representa uma prévia exclusiva da apostila.

Aqui, você poderá conferir algumas páginas selecionadas para conhecer de perto a qualidade, o formato e a proposta pedagógica do nosso conteúdo. Lembramos que este não é o material completo.

POR QUE INVESTIR NA APOSTILA COMPLETA?

- Conteúdo totalmente alinhado ao edital.
- Teoria clara, objetiva e sempre atualizada.
- Dicas práticas, quadros de resumo e linguagem descomplicada.
- Questões gabaritadas.
- Bônus especiais que otimizam seus estudos.

Adquira aqui sua apostila completa

Amostra grátis do material. Para adquirir a apostila com desconto, clique aqui.

BANESTES

BANCO DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO

TÉCNICO EM SEGURANÇA DO TRABALHO

EDITAL Nº 01/2026 DE ABERTURA DE INSCRIÇÕES

CÓD: OP-087OT-26
7901183011285

Amostra grátis do material. Para adquirir a apostila com desconto, clique aqui.

ÍNDICE

Língua Portuguesa

1. Ortografia 9
2. Acentuação 9
3. Emprego do sinal indicativo de crase 11
4. Compreensão e interpretação de textos de gêneros variados 11
5. Relação do texto com seu contexto histórico 12
6. Denotação e conotação; sinonímia e antonímia 15
7. Discurso direto, discurso indireto e discurso indireto livre 15
8. Intertextualidade 18
9. Figuras de linguagem 18
10. Morfossintaxe; pronomes; flexão nominal e flexão verbal; vozes do verbo; correlação de tempos e modos verbais; coordenação e subordinação 22
11. Elementos estruturais e processos de formação de palavras 34
12. Pontuação 35
13. Concordância nominal e concordância verbal 37
14. Regência nominal e regência verbal 39
15. Conectivos 40
16. Redação (confronto e reconhecimento de frases corretas e incorretas; organização e reorganização de orações e períodos; equivalência e transformação de estruturas) 43

Raciocínio Lógico e Matemática

1. Estrutura lógica de relações arbitrárias entre pessoas, lugares, objetos ou eventos fictícios; deduzir novas informações das relações fornecidas e avaliar as condições usadas para estabelecer a estrutura daquelas relações; compreensão do processo lógico que, a partir de um conjunto de hipóteses, conduz, de forma válida, a conclusões determinadas 109
2. Compreensão e elaboração da lógica das situações por meio de: raciocínio verbal, raciocínio matemático, raciocínio sequencial, orientação espacial e temporal, formação de conceitos, discriminação de elementos 120
3. Números inteiros e racionais: operações (adição, subtração, multiplicação, divisão, potenciação); expressões numéricas; múltiplos e divisores de números naturais; problemas. Frações e operações com frações 140
4. Leitura e interpretação de gráficos (histogramas, setores, infográficos) e tabelas 159
5. Contagem: princípio multiplicativo e aditivo, permutações e combinações simples 164

Ética, Compliance e ESG

1. Ética E Moral: Conceitos, Princípios E Aplicação No Ambiente Organizacional 115
2. Ética No Serviço Público E Nas Instituições Financeiras 119
3. Integridade, Transparência, Responsabilidade E Conflitos De Interesse 120
4. Governança Corporativa: Conceitos, Princípios E Boas Práticas 124
5. Compliance: Conceito, Objetivos, Controles Internos, Gestão De Riscos, Canais De Denúncia E Programas De Integridade 128
6. Prevenção E Combate À Corrupção, Fraudes E Lavagem De Dinheiro 131
7. Proteção De Dados Pessoais E Privacidade 134
8. Noções Da Lei Geral De Proteção De Dados Pessoais (Lgpd) 138

Amostra grátis do material. Para adquirir a apostila com desconto, clique aqui.

9. Esg (Environmental, Social And Governance): Conceitos, Fundamentos E Aplicação Nas Organizações 141
10. Sustentabilidade E Responsabilidade Socioambiental Corporativa 144
11. Aspectos Ambientais, Sociais E De Governança (Esg) Aplicados Ao Setor Financeiro 147
12. Desenvolvimento Sustentável, Agenda 2030 E Objetivos De Desenvolvimento Sustentável (Ods) 150
13. Guia De Conduta Ética Do Banestes 154

Noções de Informática

1. Lei geral de proteção de dados pessoais (lgpd): noções gerais, finalidade da lei, conceitos básicos de dados pessoais, dados sensíveis, consentimento, direitos dos titulares, responsabilidades no tratamento de dados e cuidados básicos com privacidade e proteção de informações 169
2. Noções de informática e segurança digital: conceitos básicos de informática, hardware, software 182
3. Sistemas operacionais 184
4. Internet, navegadores, mecanismos de busca 192
5. Correio eletrônico 199
6. Computação em nuvem 200
7. Aplicativos de escritório 202
8. Redes de computadores 237
9. Boas práticas de segurança digital 241
10. Google workspace: noções básicas de uso das ferramentas gmail, drive, docs, sheets, slides, forms, calendar, meet e chat, com foco em comunicação, organização de arquivos, colaboração e produtividade 244
11. Inteligência artificial e novas tecnologias: noções introdutórias sobre inteligência artificial, aprendizado de máquina, ia generativa, automação, chatbots e uso responsável de novas tecnologias no ambiente de trabalho 248

Saúde e Segurança do Trabalho

1. Histórico e bases institucionais da SST: Histórico da segurança do trabalho e do prevencionismo no Brasil; Convenções da OIT relacionadas à segurança e saúde no trabalho 259
2. Legislação sobre Segurança e Saúde no Trabalho: leis, portarias e instruções normativas do MTE 263
3. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), capítulo V – disposições sobre segurança e medicina do trabalho 267
4. Ética, profissão e registro do Técnico em Segurança do Trabalho: Código de Ética do Técnico em Segurança do Trabalho 277
5. Registro Profissional do Técnico de Segurança do Trabalho no MTE 281
6. Conduta profissional na área de Segurança do Trabalho 285
7. Legislação previdenciária e documentos técnicos: Lei nº 8.213/1991, atualizada, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social: Conceito de acidente de trabalho; Auxílio-doença; Perícias médicas; Tipos de aposentadoria 288
8. Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) 293
9. LTCAT – Laudo Técnico das Condições do Ambiente de Trabalho 297
10. NBR 14280:2001 e atualizações – Cadastro de Acidente do Trabalho: procedimento e classificação 300
11. Normas Regulamentadoras (NRs) do TEM: NR 1 – Disposições Gerais 302
12. NR 2 – Inspeção Prévia 303
13. NR 3 (atualizada) – Embargo ou Interdição 308
14. NR 4 (atualizada) – Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho 308
15. Portaria do Ministro de Estado do Trabalho e Emprego nº 590/2014 309

Amostra grátis do material. Para adquirir a apostila com desconto, clique aqui.

16. NR 5 (atualizada) – CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) 309
17. NR 6 (atualizada) – EPI (Equipamento de Proteção Individual) 309
18. NR 7 (atualizada) – PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional) 314
19. NR 9 (atualizada) – Riscos Ambientais 314
20. NR 15 (atualizada) – Atividades e Operações Insalubres 315
21. NR 17 (atualizada) – Ergonomia 315
22. NR 23 (atualizada) – Proteção Contra Incêndios 325
23. NR 24 – Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho 325
24. NR 26 (atualizada) – Sinalização de Segurança 325
25. Legislações específicas e instruções técnicas: Legislações sobre combate a incêndios: instruções técnicas do Corpo de Bombeiros 326
26. NR 28 (atualizada) – Fiscalização e Penalidades 326
27. Normas de segurança do processo (em articulação com a legislação aplicável) 330

Prevenção e Controle de Riscos

1. Conceitos, acidentes e estatísticas: Conceitos e causas dos acidentes do trabalho; Análise do acidente do trabalho; Cadastro e Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT); Consequências e custos dos acidentes do trabalho 341
2. Estatísticas de acidentes do trabalho: Densidade de incidência; Coeficiente de gravidade; Letalidade; Absenteísmo; Utilização dos quadros III, IV, V e VI da NR 4, aplicados à análise estatística 345
3. Teoria, análise e inspeções de riscos: Teoria e análise de riscos: Introdução; Probabilidade x possibilidade 349
4. Inspeções de segurança: Objetivos; Tipos de inspeções, incluindo inspeção de rotina do local de trabalho; Estratégia de controle de riscos; Análise do processo de trabalho; Características da mão de obra na análise de riscos; Liberação de área para trabalho, visando garantir a integridade física dos empregados e das instalações da empresa 352
5. Sinalização de segurança aplicada à prevenção (uso prático no ambiente de trabalho) 356
6. DDS – Diálogo Diário de Segurança 359
7. Ferramentas, técnicas e processos de controle: Processos e controle de riscos: Plano básico de segurança; Norma de segurança do processo (aplicação prática); Percepção de riscos 362
8. Mapa de riscos: Classificação dos riscos ambientais; Critérios para a execução do mapa 366
9. Técnicas de análise de riscos: Análise de Segurança da Tarefa (AST); Análise Preliminar de Riscos (APR); OPT; HAZOP; Metodologia da árvore de causas; AMFE; Checklist; Permissão de Trabalho (PT); TIC. Diagrama de causa e efeito 369
10. Medidas de proteção e saúde do trabalhador: Equipamentos de Proteção Coletiva (EPCs): tipos e usos 373
11. Estresse e a saúde do trabalhador; Lesões por Esforços Repetitivos (LER); Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT); Saúde do trabalhador em ambientes confinados; Síndrome dos edifícios doentes 376
12. Prevenção e combate a incêndios: Processo químico do fogo; Formas e condições de incêndio; Causas e prevenção de incêndio; Sistemas de detecção, alarme e combate a incêndios 380
13. Equipes de combate a incêndio: Corpo de Bombeiros; Bombeiro Profissional Civil; Montagem e prática de simulado de plano de abandono e de combate a incêndio 384
14. Campanhas e temas educativos: Conhecimentos sobre implantação de campanhas prevencionistas e educativas, incluindo SIPAT; Segurança no trânsito; Drogas e AIDS como temas de campanhas de prevenção vinculadas à saúde e segurança ocupacional 387

Amostra grátis do material. Para adquirir a apostila com desconto, clique aqui.

LÍNGUA PORTUGUESA

ORTOGRAFIA

A ortografia oficial diz respeito às regras gramaticais referentes à escrita correta das palavras. Para melhor entendê-las, é preciso analisar caso a caso. Lembre-se de que a melhor maneira de memorizar a ortografia correta de uma língua é por meio da leitura, que também faz aumentar o vocabulário do leitor.

Neste texto serão abordadas regras para dúvidas frequentes entre os falantes do português. No entanto, é importante ressaltar que existem inúmeras exceções para essas regras, portanto, fique atento!

- **Alfabeto**

O primeiro passo para compreender a ortografia oficial é conhecer o alfabeto (os sinais gráficos e seus sons). No português, o alfabeto se constitui 26 letras, divididas entre **vogais** (a, e, i, o, u) e **consoantes** (restante das letras).

Com o Novo Acordo Ortográfico, as consoantes **K**, **W** e **Y** foram reintroduzidas ao alfabeto oficial da língua portuguesa, de modo que elas são usadas apenas em duas ocorrências: **transcrição de nomes próprios** e **abreviaturas e símbolos de uso internacional**.

- **Uso do "X"**

Algumas dicas são relevantes para saber o momento de usar o X no lugar do CH:

- Depois das sílabas iniciais "me" e "en" (ex: mexerica; enxergar)
- Depois de ditongos (ex: caixa)
- Palavras de origem indígena ou africana (ex: abacaxi; orixá)

- **Uso do "S" ou "Z"**

Algumas regras do uso do "S" com som de "Z" podem ser observadas:

- Depois de ditongos (ex: coisa)
- Em palavras derivadas cuja palavra primitiva já se usa o "S" (ex: casa > casinha)
- Nos sufixos "ês" e "esa", ao indicarem nacionalidade, título ou origem. (ex: portugue**s**a)
- Nos sufixos formadores de adjetivos "ense", "oso" e "osa" (ex: populoso)

- **Uso do "S", "SS", "Ç"**

- "S" costuma aparecer entre uma vogal e uma consoante (ex: diversão)
- "SS" costuma aparecer entre duas vogais (ex: processo)
- "Ç" costuma aparecer em palavras estrangeiras que passaram pelo processo de aportuguesamento (ex: muçarela)

Os diferentes porquês

POR QUE	Usado para fazer perguntas. Pode ser substituído por "por qual motivo"
PORQUE	Usado em respostas e explicações. Pode ser substituído por "pois"
POR QUÊ	O "que" é acentuado quando aparece como a última palavra da frase, antes da pontuação final (interrogação, exclamação, ponto final)
PORQUÊ	É um substantivo, portanto costuma vir acompanhado de um artigo, numeral, adjetivo ou pronome

- **Parônimos e homônimos**

As palavras **parônimas** são aquelas que possuem grafia e pronúncia semelhantes, porém com significados distintos.

Ex.:
Cumprimento (saudação) X comprimento (extensão);
Tráfego (trânsito) X tráfico (comércio ilegal).

Já as palavras **homônimas** são aquelas que possuem a mesma grafia e pronúncia, porém têm significados diferentes.

Ex.:
Rio (verbo "rir") X rio (curso d'água);
Manga (blusX manga (fruta).

ACENTUAÇÃO

A acentuação gráfica consiste no emprego do acento nas palavras grafadas com a finalidade de estabelecer, com base nas regras da língua, a intensidade e/ou a sonoridade das palavras. Isso quer dizer que os acentos gráficos servem para indicar a sílaba tônica de uma palavra ou a pronúncia de uma vogal. De acordo com as regras gramaticais vigentes, são quatro os acentos existentes na língua portuguesa:

- **Acento agudo**: indica que a sílaba tônica da palavra tem som aberto.

Ex.: *área, relógio, pássaro.*

- **Acento circunflexo**: empregado acima das vogais "a" e "o"para indicar sílaba tônica em vogal fechada.

Ex.: *acadêmico, âncora, avô.*

Amostra grátis do material. Para adquirir a apostila com desconto, clique aqui.

▪ **Acento grave/crase**: indica a junção da preposição "a" com o artigo "a".

Ex.: *"Chegamos à casa". Esse acento não indica sílaba tônica!*

▪ **Til**: Sobre as vogais "a" e "o", indica que a vogal de determinada palavra tem som nasal, e nem sempre recai sobre a sílaba tônica.

Ex.: *a palavra órfã tem um acento agudo, que indica que a sílaba forte é "o" (ou seja, é acento tônico), e um til (~), que indica que a pronúncia da vogal "a" é nasal, não oral. Outro exemplo semelhante é a palavra bênção.*

▪ **Monossílabas Tônicas e Átonas**: mesmo as palavras com apenas uma sílaba podem sofrer alteração de intensidade de voz na sua pronúncia.

Ex.: *observe o substantivo masculino "dó" e a preposição "do" (contração da preposição "de" + artigo "o").*

Ao comparar esses termos, percebermos que o primeiro soa mais forte que o segundo, ou seja, temos uma monossílaba tônica e uma átona, respectivamente. Diante de palavras monossílabas, a dica para identificar se é tônica (forte) ou fraca átona (fraca) é pronunciá-las em uma frase, como abaixo:

"Sinto grande dó ao vê-la sofrer."

"Finalmente encontrei a chave do carro."

‣ **Recebem acento gráfico**

As monossílabas tônicas terminadas em:

▪ a(s) → pá(s), má(s);

▪ e(s) → pé(s), vê(s);

▪ o(s) → só(s), pôs.

As monossílabas tônicas formados por ditongos abertos -éis, -éu, -ói.

Ex.: *réis, véu, dói.*

Não recebem acento gráfico:

▪ **As monossílabas tônicas**: par, nus, vez, tu, noz, quis.

▪ As formas verbais monossilábicas terminadas em "-ê", nas quais a 3a pessoa do plural termina em "-eem".

Importante: Antes do novo acordo ortográfico, esses verbos era acentuados.

Ex.: *Ele lê → Eles ~~lêem~~ leem.*

Exceção: o mesmo não ocorre com os verbos monossilábicos terminados em "-em", já que a terceira pessoa termina em "-êm". Nesses caso, a acentuação permanece acentuada.

Ex.: *Ele tem → Eles têm; Ele vem → Eles vêm.*

‣ **Acentuação das palavras Oxítonas**

As palavras cuja última sílaba é tônica devem ser acentuadas as oxítonas com sílaba tônica terminada em vogal tônica -a, -e e -o, sucedidas ou não por -s. ***Ex.:*** aliás, após, crachá, mocotó, pajé, vocês. Logo, não se acentuam as oxítonas terminadas em "-i" e "-u".

Ex.: *caqui, urubu.*

‣ **Acentuação das palavras Paroxítonas**

São classificadas dessa forma as palavras cuja penúltima sílaba é tônica. De acordo com a regra geral, não se acentuam as palavras paroxítonas, a não ser nos casos específicos relacionados abaixo.

Observe as exceções:

▪ **Terminadas em -ei e -eis.** ***Ex.:*** amásseis, cantásseis, fizésseis, hóquei, jóquei, pônei, saudáveis.

▪ **Terminadas em -r, -l, -n, -x e -ps.** ***Ex.:*** bíceps, caráter, córtex, esfíncter, fórceps, fóssil, líquen, lúmen, réptil, tórax.

▪ **Terminadas em -i e -is.** ***Ex.:*** beribéri, bílis, biquíni, cáqui, cútis, grátis, júri, lápis, oásis, táxi.

▪ **Terminadas em -us.** ***Ex.:*** bônus, húmus, ônus, Vênus, vírus, tônus.

▪ **Terminadas em -om e -ons.** ***Ex.:*** elétrons, nêutrons, prótons.

▪ **Terminadas em -um e -uns.** ***Ex.:*** álbum, álbuns, fórum, fóruns, quórum, quóruns.

▪ **Terminadas em -ã e -ão.** ***Ex.:*** bênção, bênçãos, ímã, ímãs, órfã, órfãs, órgão, órgãos, sótão, sótãos.

‣ **Acentuação das palavras Proparoxítonas**

Classificam-se assim as palavras cuja antepenúltima sílaba é tônica, e todas recebem acento, sem exceções.

Ex.: *ácaro, árvore, bárbaro, cálida, exército, fétido, lâmpada, líquido, médico, pássaro, tática, trânsito.*

‣ **Ditongos e Hiatos:**

Acentuam-se:

▪ Oxítonas com sílaba tônica terminada em abertos "_éu", "_éi" ou "_ói", sucedidos ou não por "_s".

Ex.: *anéis, fiéis, herói, mausoléu, sóis, véus.*

▪ As letras "_i" e "_u" quando forem a segunda vogal tônica de um hiato e estejam isoladas ou sucedidas por "_s" na sílaba.

Ex.: *caí (ca-í), país (pa-ís), baú (ba-ú).*

Não se acentuam:

▪ A letra "_i", sempre que for sucedida por de "_nh".

Ex.: *moinho, rainha, bainha.*

▪ As letras "_i" e o "_u" sempre que aparecerem repetidas.

Ex.: *juuna, xiita. xiita.*

Amostra grátis do material. Para adquirir a apostila com desconto, clique aqui.

ÉTICA, COMPLIANCE E ESG

ESTRUTURA LÓGICA DE RELAÇÕES ARBITRÁRIAS ENTRE PESSOAS, LUGARES, OBJETOS OU EVENTOS FICTÍCIOS; DEDUZIR NOVAS INFORMAÇÕES DAS RELAÇÕES FORNECIDAS E AVALIAR AS CONDIÇÕES USADAS PARA ESTABELECER A ESTRUTURA DAQUELAS RELAÇÕES; COMPREENSÃO DO PROCESSO LÓGICO QUE, A PARTIR DE UM CONJUNTO DE HIPÓTESES, CONDUZ, DE FORMA VÁLIDA, A CONCLUSÕES DETERMINADAS

A lógica proposicional é baseada justamente nas *proposições* e suas relações. Podemos ter dois tipos de proposições, simples ou composta.

Em geral, uma proposição simples não utiliza conectivos (*e*; *ou*; *se*; *se, e somente se*). Enquanto a proposição composta é formada por duas ou mais proposições simples ligadas por esses conectivos.

Mas às vezes uma proposição composta é de difícil análise. “Carlos é professor e a moeda do Brasil é o Real”. Se Carlos não for professor e a moeda do Brasil for o real, a proposição composta é verdadeira ou falsa? Temos uma proposição verdadeira e falsa? Como podemos lidar com isso?

A melhor maneira de analisar estas proposições compostas é através de tabelas-verdade.

A *tabela-verdade* é montada com todas as possibilidades que uma proposição pode assumir e suas combinações. Se quiséssemos saber sobre uma proposição e sua negativa, teríamos a seguinte tabela-verdade:

p	~p
V	F
F	V

A tabela-verdade de uma conjunção (p ^ q) é a seguinte:

p	*q*	p ^ q
V	V	V
V	F	F
F	V	F
F	F	F

Todas as tabelas-verdade são as seguintes:

p	*q*	*p ^ q*	p v q	p -> q	p ⍰q	p v. q
V	V	V	V	V	V	F
V	F	F	V	F	F	V
F	V	F	V	V	F	V
F	F	F	F	V	V	F

Note que quando tínhamos uma proposição, nossA tabela-verdade resultou em uma tabela com 2 linhas e quando tínhamos duas proposições nossa tabela era composta por 4 linhas.

A fórmula para o número de linhas se dá através de 2^n, onde n é o número de proposições.

Amostra grátis do material. Para adquirir a apostila com desconto, clique aqui.

Se tivéssemos a seguinte tabela-verdade:

p	*q*	*r*	p v q -> r

Mesmo sem preenchê-la, podemos afirmar que ela terá 2^3 linhas, ou seja, 8 linhas.
Mais um exemplo:

p	*q*	p -> q	~p	~q	~q -> ~p
V	V	V	F	F	V
V	F	F	F	V	F
F	V	V	V	F	V
F	F	V	V	V	V

Note que o resultado de p->q é igual a ~q -> ~p (V-F-F-V). Quando isso acontece, diremos que as proposições compostas são logicamente *equivalentes* (iguais).

Outro exemplo de como A tabela-verdade pode nos ajudar a resolver certas proposições mais complicadas: Quero saber os resultados para a proposição composta *(p^q) -> pvq*. O que vamos fazer primeiro é montar A tabela-verdade para p^q e pvq.

p	q	p^q	p v q
V	V	V	V
V	F	F	V
F	V	F	V
F	F	F	F

Agora que sabemos como nossos elementos se comportam, vamos relacionar com p->q:

p	q	p->q
V	V	V
V	F	F
F	V	V
F	F	V

Desta forma, sabemos que a implicação que relaciona V com V resulta em V, e V com F resulta em F, e assim por diante.
Podemos então agora montar nossa tabela completa com todas estas informações:

p	q	p^q	pvp	p->q	(p^q) -> pvq
V	V	V	V	V	V
V	F	F	V	F	V
F	V	F	V	V	V
F	F	F	F	V	V

O processo pode parecer trabalhoso, mas a prática faz com que seja rápida a montagem destas tabelas, chegando rapidamente na análise da questão e com seu resultado prontamente obtido.

Geralmente, não é simples construir umA tabela-verdade, algumas relações podem facilitar as análises. Uma delas são as *Leis de De Morgan*, que negam algumas relações. São elas:

- **1ª lei de Morgan:** ¬(p^q) = (¬p) v (¬q)
- **2ª lei de Morgan:** ¬(p v q) = (¬p) ^ (¬q)

Amostra grátis do material. Para adquirir a apostila com desconto, clique aqui.

RACIOCÍNIO LÓGICO E MATEMÁTICA

ÉTICA E MORAL: CONCEITOS, PRINCÍPIOS E APLICAÇÃO NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

A ética nas organizações tornou-se um tema central no cenário empresarial contemporâneo. Com a crescente demanda por transparência, responsabilidade social e integridade, as empresas são cada vez mais pressionadas a adotar práticas éticas em todas as suas operações.

A ética não apenas fortalece a imagem de uma organização perante seus stakeholders, mas também contribui para a construção de um ambiente de trabalho saudável e produtivo, essencial para a sustentabilidade dos negócios a longo prazo.

Nesta discussão, abordaremos os principais conceitos que fundamentam a ética nas organizações, destacando sua importância e os benefícios que traz para o ambiente corporativo. Além disso, exploraremos os desafios que as empresas enfrentam ao tentar implementar práticas éticas e as estratégias eficazes para promover uma cultura organizacional baseada em valores éticos sólidos.

▸ Conceitos de Ética nas Organizações

A ética nas organizações refere-se ao conjunto de princípios, valores e normas que orientam o comportamento dos indivíduos e das instituições no contexto empresarial. Esses princípios éticos são fundamentais para a tomada de decisões e para a condução das atividades empresariais de maneira justa, transparente e responsável. Abaixo, destacamos alguns dos principais conceitos relacionados à ética nas organizações:

- **Integridade:** A integridade é a base da ética organizacional. Refere-se à consistência entre os valores declarados e as ações praticadas pela organização e seus membros. Agir com integridade significa manter um comportamento honesto e coerente, independentemente das circunstâncias.
- **Transparência:** Transparência envolve a comunicação clara, precisa e acessível das informações relevantes para todas as partes interessadas. Isso inclui a divulgação de práticas, políticas, decisões e resultados da organização, de maneira que permita a compreensão e a confiança dos stakeholders.
- **Responsabilidade Social:** A responsabilidade social corporativa (RSC) é o compromisso da empresa com o desenvolvimento sustentável e o bem-estar da sociedade. Envolve ações que vão além das obrigações legais, buscando contribuir positivamente para o meio ambiente, a comunidade e a economia.
- **Justiça:** Justiça implica em tratar todas as partes interessadas de maneira equitativa e imparcial. Nas organizações, isso se reflete na equidade salarial, oportunidades de crescimento, e na resolução de conflitos de forma justa e ética.
- **Respeito:** Respeitar todas as pessoas, independentemente de sua posição, origem, gênero, religião ou qualquer outra característica, é essencial para um ambiente de trabalho ético. Isso inclui ouvir ativamente, considerar diferentes perspectivas e valorizar a dignidade de cada indivíduo.

Além desses conceitos, é importante mencionar a *accountability*, ou prestação de contas, que se refere à responsabilidade de responder pelas ações e decisões tomadas, e a ética de compliance, que envolve a adesão às leis e regulamentos aplicáveis, além das normas internas da organização.

▸ Exemplos Práticos

Para ilustrar esses conceitos, vamos considerar alguns exemplos práticos:

- **Integridade:** Uma empresa de consultoria financeira que aconselha seus clientes a tomar decisões de investimento alinhadas com seus melhores interesses, mesmo que isso signifique menores comissões para a empresa, está praticando a integridade.
- **Transparência:** Uma organização que publica relatórios anuais detalhados sobre seu desempenho financeiro, práticas ambientais e impacto social, demonstrando abertura e clareza, está exemplificando a transparência.
- **Responsabilidade Social:** Uma fabricante de produtos eletrônicos que implementa programas de reciclagem para seus produtos e adota práticas de fabricação sustentáveis está assumindo a responsabilidade social.
- **Justiça:** Uma empresa que garante igualdade de oportunidades de promoção para todos os funcionários, independentemente de sua origem, está praticando a justiça.
- **Respeito:** Uma corporação que promove políticas contra o assédio e discriminação, e que incentiva um ambiente de trabalho inclusivo e diversificado, está demonstrando respeito.

Os conceitos de ética nas organizações são fundamentais para guiar o comportamento empresarial de maneira que promova a confiança, a transparência e a responsabilidade. A adoção desses princípios não só melhora a reputação da empresa, mas também contribui para um ambiente de trabalho mais harmonioso e produtivo. Ao entender e aplicar esses conceitos, as organizações podem criar uma base sólida para a sustentabilidade e o sucesso a longo prazo.

▸ Importância da Ética no Ambiente Corporativo

A ética no ambiente corporativo é um pilar fundamental para o funcionamento saudável e sustentável das organizações. Empresas que adotam práticas éticas não apenas constroem uma

Amostra grátis do material. Para adquirir a apostila com desconto, clique aqui.

imagem positiva no mercado, mas também colhem diversos benefícios internos e externos. A seguir, exploramos a importância da ética no ambiente corporativo sob diferentes perspectivas:

- **Reputação e Credibilidade**

A ética é um dos principais fatores que contribuem para a reputação de uma organização. Empresas que atuam de maneira ética ganham a confiança de consumidores, investidores e parceiros de negócios. Uma boa reputação construída com base em práticas éticas pode ser um diferencial competitivo significativo, atraindo clientes fiéis e investidores que valorizam a responsabilidade e a integridade.

- **Clima Organizacional**

Práticas éticas promovem um clima organizacional positivo, caracterizado por confiança, respeito e colaboração. Quando os colaboradores percebem que a empresa valoriza a ética, eles se sentem mais motivados e comprometidos com os objetivos organizacionais. Isso se traduz em maior satisfação no trabalho, aumento da produtividade e redução do turnover.

- **Redução de Riscos**

A ética corporativa ajuda a mitigar riscos associados a comportamentos inadequados, como fraudes, corrupção e outras práticas ilícitas. Empresas que estabelecem políticas claras de ética e compliance conseguem detectar e prevenir irregularidades mais facilmente, evitando danos financeiros e à reputação. Além disso, a conformidade com leis e regulamentos é fundamental para evitar penalidades legais e litígios.

- **Fidelização de Clientes**

Os consumidores estão cada vez mais conscientes e exigentes em relação às práticas éticas das empresas. Clientes preferem consumir produtos e serviços de organizações que demonstram responsabilidade social e ambiental. A fidelização de clientes é maior quando eles confiam que a empresa opera de maneira justa e transparente.

- **Atratividade para Talentos**

Empresas com forte compromisso ético atraem e retêm talentos de alta qualidade. Profissionais qualificados buscam organizações que compartilham seus valores e oferecem um ambiente de trabalho onde a ética é valorizada. Isso é particularmente importante em mercados competitivos, onde a capacidade de atrair e reter talentos pode ser um diferencial estratégico.

- **Sustentabilidade a Longo Prazo**

A sustentabilidade dos negócios está intrinsecamente ligada à ética corporativa. Empresas que adotam práticas responsáveis em relação ao meio ambiente e à sociedade garantem sua viabilidade a longo prazo. A ética contribui para a construção de relações duradouras com stakeholders e para a criação de valor sustentável.

- **Casos de Sucesso**

Para ilustrar a importância da ética no ambiente corporativo, podemos citar alguns casos de sucesso de empresas reconhecidas por suas práticas éticas:

- **Patagonia:** Esta empresa de vestuário é conhecida por suas práticas de responsabilidade ambiental e social. A Patagonia não apenas adota materiais sustentáveis em seus produtos, mas também promove campanhas de conscientização sobre o meio ambiente. Sua reputação ética atrai clientes e fortalece seu posicionamento no mercado.
- **Ben & Jerry's:** A fabricante de sorvetes é famosa por seu compromisso com a justiça social e econômica. A empresa promove a sustentabilidade, a igualdade e a transparência em todas as suas operações. Ben & Jerry's conquista a lealdade dos consumidores por meio de suas práticas éticas e de sua postura ativa em questões sociais.
- **Natura:** A gigante brasileira de cosméticos é um exemplo de ética e responsabilidade social. Natura investe em sustentabilidade, utiliza ingredientes naturais e promove o comércio justo. Sua atuação ética contribuiu para seu crescimento e reconhecimento global.

A ética no ambiente corporativo é um componente essencial para o sucesso e a sustentabilidade das organizações. A adoção de práticas éticas fortalece a reputação da empresa, melhora o clima organizacional, reduz riscos e atrai clientes e talentos.

Além disso, contribui para a sustentabilidade a longo prazo, garantindo que a empresa opere de maneira responsável e respeitosa em relação ao meio ambiente e à sociedade.

Empresas que valorizam a ética estão melhor posicionadas para enfrentar os desafios do mercado e prosperar em um cenário cada vez mais competitivo e consciente.

- **Desafios na Implementação de Práticas Éticas**

Implementar práticas éticas nas organizações é essencial, mas não está isento de desafios. Empresas de todos os setores enfrentam dificuldades para integrar os princípios éticos em suas operações diárias, devido a uma série de fatores internos e externos. A seguir, analisamos alguns dos principais desafios na implementação de práticas éticas no ambiente corporativo:

- **Conflitos de Interesse**

Os conflitos de interesse representam um dos maiores desafios éticos nas organizações. Esses conflitos ocorrem quando os interesses pessoais dos colaboradores ou gestores entram em desacordo com os interesses da empresa.

Exemplos incluem o uso de informações privilegiadas para ganho pessoal, favorecimento de amigos ou familiares em processos de contratação, e decisões que beneficiam um departamento em detrimento de outro. Superar esses conflitos exige políticas claras e mecanismos de controle rigorosos.

- **Pressão por Resultados**

A pressão por resultados imediatos e o foco em metas de curto prazo podem levar à adoção de práticas antiéticas. Em um ambiente altamente competitivo, os colaboradores podem sentir-se incentivados a atingir metas a qualquer custo, o que pode resultar em fraudes, manipulação de dados ou omissão de informações relevantes. As organizações precisam equilibrar a busca por desempenho com a manutenção de altos padrões éticos.

Amostra grátis do material. Para adquirir a apostila com desconto, clique aqui.

NOÇÕES DE INFORMÁTICA

LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS (LGPD): NOÇÕES GERAIS, FINALIDADE DA LEI, CONCEITOS BÁSICOS DE DADOS PESSOAIS, DADOS SENSÍVEIS, CONSENTIMENTO, DIREITOS DOS TITULARES, RESPONSABILIDADES NO TRATAMENTO DE DADOS E CUIDADOS BÁSICOS COM PRIVACIDADE E PROTEÇÃO DE INFORMAÇÕES

LEI Nº 13.709, DE 14 DE AGOSTO DE 2018

Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural.

Parágrafo único. As normas gerais contidas nesta Lei são de interesse nacional e devem ser observadas pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios. (Incluído pela Lei nº 13.853, de 2019) Vigência

Art. 2º A disciplina da proteção de dados pessoais tem como fundamentos:

I - o respeito à privacidade;

II - a autodeterminação informativa;

III - a liberdade de expressão, de informação, de comunicação e de opinião;

IV - a inviolabilidade da intimidade, da honra e da imagem;

V - o desenvolvimento econômico e tecnológico e a inovação;

VI - a livre iniciativa, a livre concorrência e a defesa do consumidor; e

VII - os direitos humanos, o livre desenvolvimento da personalidade, a dignidade e o exercício da cidadania pelas pessoas naturais.

Art. 3º Esta Lei aplica-se a qualquer operação de tratamento realizada por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, independentemente do meio, do país de sua sede ou do país onde estejam localizados os dados, desde que:

I - a operação de tratamento seja realizada no território nacional;

II - a atividade de tratamento tenha por objetivo a oferta ou o fornecimento de bens ou serviços ou o tratamento de dados de indivíduos localizados no território nacional; ou(Redação dada pela Lei nº 13.853, de 2019) Vigência

III - os dados pessoais objeto do tratamento tenham sido coletados no território nacional.

§1º Consideram-se coletados no território nacional os dados pessoais cujo titular nele se encontre no momento da coleta.

§2º Excetua-se do disposto no inciso I deste artigo o tratamento de dados previsto no inciso IV do caput do art. 4º desta Lei.

Art. 4º Esta Lei não se aplica ao tratamento de dados pessoais:

I - realizado por pessoa natural para fins exclusivamente particulares e não econômicos;

II - realizado para fins exclusivamente:

a) jornalístico e artísticos; ou

b) acadêmicos, aplicando-se a esta hipótese os arts. 7º e 11 desta Lei;

III - realizado para fins exclusivos de:

a) segurança pública;

b) defesa nacional;

c) segurança do Estado; ou

d) atividades de investigação e repressão de infrações penais; ou

IV - provenientes de fora do território nacional e que não sejam objeto de comunicação, uso compartilhado de dados com agentes de tratamento brasileiros ou objeto de transferência internacional de dados com outro país que não o de proveniência, desde que o país de proveniência proporcione grau de proteção de dados pessoais adequado ao previsto nesta Lei.

§1º O tratamento de dados pessoais previsto no inciso III será regido por legislação específica, que deverá prever medidas proporcionais e estritamente necessárias ao atendimento do interesse público, observados o devido processo legal, os princípios gerais de proteção e os direitos do titular previstos nesta Lei.

§2º É vedado o tratamento dos dados a que se refere o inciso III do caput deste artigo por pessoa de direito privado, exceto em procedimentos sob tutela de pessoa jurídica de direito público, que serão objeto de informe específico à autoridade nacional e que deverão observar a limitação imposta no §4º deste artigo.

§3º A autoridade nacional emitirá opiniões técnicas ou recomendações referentes às exceções previstas no inciso III do caput deste artigo e deverá solicitar aos responsáveis relatórios de impacto à proteção de dados pessoais.

§4º Em nenhum caso a totalidade dos dados pessoais de banco de dados de que trata o inciso III do caput deste artigo poderá ser tratada por pessoa de direito privado, salvo por aquela que possua capital integralmente constituído pelo poder público. (Redação dada pela Lei nº 13.853, de 2019) Vigência

Art. 5º Para os fins desta Lei, considera-se:

I - dado pessoal: informação relacionada a pessoa natural identificada ou identificável;

Amostra grátis do material. Para adquirir a apostila com desconto, clique aqui.

II - dado pessoal sensível: dado pessoal sobre origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural;

III - dado anonimizado: dado relativo a titular que não possa ser identificado, considerando a utilização de meios técnicos razoáveis e disponíveis na ocasião de seu tratamento;

IV - banco de dados: conjunto estruturado de dados pessoais, estabelecido em um ou em vários locais, em suporte eletrônico ou físico;

V - titular: pessoa natural a quem se referem os dados pessoais que são objeto de tratamento;

VI - controlador: pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, a quem competem as decisões referentes ao tratamento de dados pessoais;

VII - operador: pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, que realiza o tratamento de dados pessoais em nome do controlador;

VIII - encarregado: pessoa indicada pelo controlador e operador para atuar como canal de comunicação entre o controlador, os titulares dos dados e a Agência Nacional de Proteção de Dados (ANPD); (Redação dada pela Lei nº 15.352, de 2026)

IX - agentes de tratamento: o controlador e o operador;

X - tratamento: toda operação realizada com dados pessoais, como as que se referem a coleta, produção, recepção, classificação, utilização, acesso, reprodução, transmissão, distribuição, processamento, arquivamento, armazenamento, eliminação, avaliação ou controle da informação, modificação, comunicação, transferência, difusão ou extração;

XI - anonimização: utilização de meios técnicos razoáveis e disponíveis no momento do tratamento, por meio dos quais um dado perde a possibilidade de associação, direta ou indireta, a um indivíduo;

XII - consentimento: manifestação livre, informada e inequívoca pela qual o titular concorda com o tratamento de seus dados pessoais para uma finalidade determinada;

XIII - bloqueio: suspensão temporária de qualquer operação de tratamento, mediante guarda do dado pessoal ou do banco de dados;

XIV - eliminação: exclusão de dado ou de conjunto de dados armazenados em banco de dados, independentemente do procedimento empregado;

XV - transferência internacional de dados: transferência de dados pessoais para país estrangeiro ou organismo internacional do qual o país seja membro;

XVI - uso compartilhado de dados: comunicação, difusão, transferência internacional, interconexão de dados pessoais ou tratamento compartilhado de bancos de dados pessoais por órgãos e entidades públicos no cumprimento de suas competências legais, ou entre esses e entes privados, reciprocamente, com autorização específica, para uma ou mais modalidades de tratamento permitidas por esses entes públicos, ou entre entes privados;

XVII - relatório de impacto à proteção de dados pessoais: documentação do controlador que contém a descrição dos processos de tratamento de dados pessoais que podem gerar riscos às liberdades civis e aos direitos fundamentais, bem como medidas, salvaguardas e mecanismos de mitigação de risco;

XVIII - órgão de pesquisa: órgão ou entidade da administração pública direta ou indireta ou pessoa jurídica de direito privado sem fins lucrativos legalmente constituída sob as leis brasileiras, com sede e foro no País, que inclua em sua missão institucional ou em seu objetivo social ou estatutário a pesquisa básica ou aplicada de caráter histórico, científico, tecnológico ou estatístico; e (Redação dada pela Lei nº 13.853, de 2019) Vigência

XIX - autoridade nacional: entidade da administração pública responsável por zelar, implementar e fiscalizar o cumprimento desta Lei em todo o território nacional. (Redação dada pela Lei nº 15.352, de 2026)

Art. 6º As atividades de tratamento de dados pessoais deverão observar a boa-fé e os seguintes princípios:

I - finalidade: realização do tratamento para propósitos legítimos, específicos, explícitos e informados ao titular, sem possibilidade de tratamento posterior de forma incompatível com essas finalidades;

II - adequação: compatibilidade do tratamento com as finalidades informadas ao titular, de acordo com o contexto do tratamento;

III - necessidade: limitação do tratamento ao mínimo necessário para a realização de suas finalidades, com abrangência dos dados pertinentes, proporcionais e não excessivos em relação às finalidades do tratamento de dados;

IV - livre acesso: garantia, aos titulares, de consulta facilitada e gratuita sobre a forma e a duração do tratamento, bem como sobre a integralidade de seus dados pessoais;

V - qualidade dos dados: garantia, aos titulares, de exatidão, clareza, relevância e atualização dos dados, de acordo com a necessidade e para o cumprimento da finalidade de seu tratamento;

VI - transparência: garantia, aos titulares, de informações claras, precisas e facilmente acessíveis sobre a realização do tratamento e os respectivos agentes de tratamento, observados os segredos comercial e industrial;

VII - segurança: utilização de medidas técnicas e administrativas aptas a proteger os dados pessoais de acessos não autorizados e de situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou difusão;

VIII - prevenção: adoção de medidas para prevenir a ocorrência de danos em virtude do tratamento de dados pessoais;

IX - não discriminação: impossibilidade de realização do tratamento para fins discriminatórios ilícitos ou abusivos;

X - responsabilização e prestação de contas: demonstração, pelo agente, da adoção de medidas eficazes e capazes de comprovar a observância e o cumprimento das normas de proteção de dados pessoais e, inclusive, da eficácia dessas medidas.

CAPÍTULO II
DO TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS

SEÇÃO I
DOS REQUISITOS PARA O TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS

Art. 7º O tratamento de dados pessoais somente poderá ser realizado nas seguintes hipóteses:

I - mediante o fornecimento de consentimento pelo titular;

II - para o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador;

Amostra grátis do material. Para adquirir a apostila com desconto, clique aqui.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

HISTÓRICO E BASES INSTITUCIONAIS DA SST: HISTÓRICO DA SEGURANÇA DO TRABALHO E DO PREVENCIONISMO NO BRASIL; CONVENÇÕES DA OIT RELACIONADAS À SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Contexto industrial e primeiras normas acidentárias no Brasil

▸Industrialização, acidente e risco profissional

O trabalho fabril e a visibilidade social do acidente

A expansão fabril das últimas décadas do século XIX e do início do século XX concentrou trabalhadores em oficinas e fábricas com máquinas desprotegidas, ventilação precária, jornadas extensas e ampla utilização de mulheres e crianças. No Brasil, o fenômeno acompanhou o fim da escravidão, a imigração europeia e o crescimento urbano de São Paulo e do então Distrito Federal, sem que existisse um regime jurídico próprio para os danos decorrentes do trabalho. As lesões e as mortes eram tratadas pelo direito civil comum, de modo que o operário acidentado precisava demonstrar a culpa do empregador, encargo quase impossível diante da desigualdade de recursos e da dificuldade de reunir evidências. As primeiras normas protetivas, como a regulamentação do trabalho de menores em fábricas na década de 1890, tinham alcance territorial restrito e fiscalização rudimentar, mas já reconheciam que a organização do trabalho industrial exigia limites legais.

A teoria do risco profissional como ponto de inflexão

O problema probatório da responsabilidade por culpa conduziu à difusão da teoria do risco profissional, segundo a qual quem organiza uma atividade econômica e dela extrai proveito deve suportar os danos que seus riscos típicos produzem, independentemente da demonstração de culpa. A mudança de fundamento tem consequência dupla. No plano reparatório, o acidentado passa a receber indenização de valor previsível, sem litígio sobre a conduta do empregador. No plano preventivo, o custo do acidente é deslocado para quem controla o processo produtivo, o que cria incentivo econômico para evitá-lo. Essa lógica alimentou, ao longo do século XX, o seguro de acidentes, a inspeção e a normatização técnica. O prevencionismo, entendido como o conjunto de ações voltadas a eliminar ou reduzir as condições que geram acidentes e doenças, nasce, assim, associado à responsabilização objetiva e à intervenção progressiva do Estado nas condições de trabalho.

▸Da lei de 1919 à Consolidação das Leis do Trabalho

As leis acidentárias de 1919 e de 1934

O Decreto nº 3.724, de 15 de janeiro de 1919, considerado a primeira lei brasileira de acidentes do trabalho, adotou a lógica do risco profissional: o empregador passou a ter o dever de indenizar o acidente ocorrido pelo fato ou no exercício do trabalho, bem como certas moléstias profissionais, sem que o operário precisasse provar culpa. Em 1934, o Decreto nº 24.637, de 10 de julho, reformulou o regime, ampliou o conjunto de doenças tratadas como profissionais e reforçou a proteção do acidentado e de seus dependentes. O contexto era de reorganização do Estado após 1930, com a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e a inclusão de direitos trabalhistas e previdenciários na Constituição de 1934, entre eles a assistência médica e sanitária ao trabalhador.

A Consolidação de 1943 e o Capítulo V

A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, reuniu a legislação trabalhista e reservou ao tema da higiene e da segurança um capítulo próprio, o Capítulo V do Título II, que tratava de edificações, iluminação, conforto térmico, máquinas, caldeiras e atividades insalubres, entre outros assuntos. A técnica legislativa era mista: a lei fixava deveres gerais e atribuía ao ministério competente a edição de normas complementares, com fiscalização a cargo de seus órgãos. Esse desenho, que delega ao Poder Executivo a regulamentação técnica dos riscos, atravessou as décadas e constitui a origem remota das Normas Regulamentadoras. O exame dos artigos vigentes do Capítulo V pertence a outro tópico.

A tabela apresentada abaixo organiza os marcos normativos iniciais segundo a orientação predominante de cada um e o efeito que produziram sobre a prevenção, permitindo observar a passagem da simples tutela de grupos vulneráveis para a imposição geral de condições seguras de trabalho.

Amostra grátis do material. Para adquirir a apostila com desconto, clique aqui.

Marco	Ano	Orientação predominante	Efeito sobre a prevenção
Regulamentação do trabalho de menores em fábricas	1891	Proteção de grupo vulnerável	Primeiro reconhecimento legal de limites ao trabalho industrial
Decreto nº 3.724	1919	Reparação fundada no risco profissional	Indenização independente de culpa do empregador
Decreto nº 24.637	1934	Reparação ampliada, com doenças profissionais	Maior proteção ao acidentado e aos dependentes
Decreto-Lei nº 5.452 (CLT)	1943	Normatização de higiene e segurança	Dever geral de cumprir normas e delegação da regulamentação técnica

A leitura da sequência mostra que a prevenção propriamente dita só adquire base legal geral com a Consolidação de 1943, pois as normas anteriores concentravam-se na reparação do dano já ocorrido. Mesmo depois da CLT, a lógica indenizatória permaneceu dominante por décadas, e a antecipação dos riscos dependeu de instituições e de normas técnicas consolidadas a partir dos anos 1960.

Institucionalização do prevencionismo e evolução do gerenciamento de riscos

▸Do pós-guerra ao sistema das Normas Regulamentadoras

A Fundacentro e a integração do seguro de acidentes à Previdência

Em 1966, a Lei nº 5.161 autorizou a instituição da Fundação Centro Nacional de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho, hoje conhecida como Fundacentro, destinada a pesquisas e estudos sobre segurança, higiene e medicina do trabalho e financiada, em sua origem, por contribuição das seguradoras que operavam o seguro de acidentes. No ano seguinte, a Lei nº 5.316, de 1967, integrou o seguro de acidentes do trabalho à Previdência Social, e a Lei nº 6.367, de 1976, reorganizou esse seguro sob responsabilidade do Instituto Nacional de Previdência Social. A passagem da cobertura acidentária para a esfera previdenciária ampliou o interesse estatal em reduzir acidentes, pois o Estado passou a arcar com os benefícios e a dispor de informações nacionais sobre a sinistralidade, o que fortaleceu a pesquisa e a formação de pessoal especializado.

O SESMT de 1972, a Lei nº 6.514/1977 e a Portaria nº 3.214/1978

No início da década de 1970, o crescimento industrial acelerado coincidiu com índices de acidentes entre os mais elevados do mundo, e o governo federal respondeu com a Portaria nº 3.237, de 27 de julho de 1972, que tornou obrigatória, nas empresas, a existência de serviços especializados em engenharia de segurança e em medicina do trabalho. A reforma estrutural veio com a Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977, que deu nova redação ao Capítulo V do Título II da CLT. Em 8 de junho de 1978, a Portaria MTb nº 3.214 aprovou as primeiras 28 Normas Regulamentadoras, cobrindo temas como disposições gerais, SESMT, CIPA, equipamentos de proteção individual, exames médicos, máquinas, caldeiras e atividades insalubres e perigosas. Nascia o modelo em que a lei estabelece o dever e a norma técnica ministerial detalha o como.

▸Consolidação constitucional e legal do sistema

A Lei nº 7.410/1985 e a Constituição de 1988

A Lei nº 7.410, de 27 de novembro de 1985, disciplinou a especialização de engenheiros e arquitetos em Engenharia de Segurança do Trabalho e a profissão de Técnico de Segurança do Trabalho, regulamentadas pelo Decreto nº 92.530, de 1986, o que conferiu base legal à formação dos profissionais de nível técnico e superior que operam o sistema prevencionista. A Constituição de 1988 elevou o tema ao patamar constitucional: o artigo 7º assegurou a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança (inciso XXII), os adicionais de remuneração para atividades penosas, insalubres ou perigosas (inciso XXIII) e o seguro contra acidentes de trabalho a cargo do empregador (inciso XXVIII), enquanto os artigos 196 e 200 inseriram a saúde do trabalhador e o meio ambiente do trabalho no âmbito do Sistema Único de Saúde.

A Lei nº 8.213/1991 e a Política Nacional de SST

A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, definiu o acidente do trabalho e as doenças a ele equiparadas e atribuiu à empresa, no artigo 19, a responsabilidade pela adoção e pelo uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador; o detalhamento dessas regras é objeto de tópico próprio. Em 2003, a Lei nº 10.666 permitiu ajustar a contribuição das empresas ao desempenho em acidentalidade, aproximando o custeio previdenciário do incentivo à prevenção. O Decreto nº 7.602, de 7 de novembro de 2011, instituiu a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho, com princípios como a universalidade, a prevenção, a precedência das ações de promoção, proteção e prevenção sobre as de assistência, reabilitação e reparação, o diálogo social e a integralidade.

Amostra grátis do material. Para adquirir a apostila com desconto, clique aqui.

PREVENÇÃO E CONTROLE DE RISCOS

CONCEITOS, ACIDENTES E ESTATÍSTICAS: CONCEITOS E CAUSAS DOS ACIDENTES DO TRABALHO; ANÁLISE DO ACIDENTE DO TRABALHO; CADASTRO E COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO (CAT); CONSEQUÊNCIAS E CUSTOS DOS ACIDENTES DO TRABALHO

Conceito de acidente do trabalho e suas modalidades

▸Definição legal e definição prevencionista

O conceito previdenciário

A legislação previdenciária brasileira define acidente do trabalho como aquele que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, ou pelo exercício do trabalho dos segurados especiais, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, a perda ou a redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. Trata-se de um conceito construído a partir das consequências: só há acidente, para fins de benefício, quando existe dano à capacidade laborativa do segurado. O foco está na proteção securitária do trabalhador e na definição de quais eventos geram direito a auxílio por incapacidade, a estabilidade provisória no emprego e a depósitos de FGTS durante o afastamento.

A mesma lei acrescenta que o enquadramento depende do nexo entre o evento e o trabalho. Esse nexo pode ser demonstrado pela análise de cada caso concreto ou presumido por métodos estatísticos, como o nexo técnico epidemiológico previdenciário, que associa determinada doença a determinado ramo de atividade econômica quando a incidência observada supera a esperada.

O conceito prevencionista

Do ponto de vista da prevenção, a definição da norma técnica de cadastro de acidentes é mais ampla: acidente é a ocorrência imprevista e indesejável, instantânea ou não, relacionada com o exercício do trabalho, que provoca lesão pessoal ou da qual decorre risco próximo ou remoto dessa lesão. A diferença é decisiva. Enquanto o conceito legal exige dano consumado, o conceito prevencionista alcança eventos que poderiam ter machucado alguém e não o fizeram. Esses eventos, chamados de incidentes ou quase-acidentes, revelam falhas no sistema de proteção exatamente no momento em que ainda é possível corrigi-las sem sofrimento humano.

A relação entre os dois níveis de gravidade costuma ser representada por uma pirâmide: para cada acidente grave ocorrem dezenas de acidentes leves e centenas de ocorrências sem lesão, na proporção classicamente descrita como 1 : 29 : 300.

Os números variam conforme a atividade e o critério de registro, mas a lógica permanece válida, pois a base da pirâmide mostra onde estão os sinais precoces que antecedem as lesões graves.

▸Modalidades reconhecidas pela legislação

Acidente típico, de trajeto e doença ocupacional

O acidente típico é o evento súbito, vinculado diretamente à execução da tarefa, como a queda de uma escada durante a manutenção de uma luminária. O acidente de trajeto ocorre no percurso entre a residência e o local de trabalho, ou o inverso, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo do próprio segurado. A doença ocupacional compreende duas figuras distintas: a doença profissional, produzida ou desencadeada pelo exercício de trabalho peculiar a determinada atividade, como a silicose em trabalhadores expostos à sílica, e a doença do trabalho, adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relaciona diretamente.

Não são consideradas doenças do trabalho a doença degenerativa, a inerente a grupo etário, a que não produza incapacidade laborativa e a endêmica adquirida por habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que resulte de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

A tabela apresentada abaixo organiza as modalidades segundo o tipo de evento, a forma de instalação do dano e um exemplo característico de cada uma, o que ajuda a distinguir situações frequentemente confundidas na prática.

Modalidade	Forma de instalação	Exemplo característico
Acidente típico	Evento súbito durante a tarefa	Corte profundo na mão durante o uso de serra circular
Acidente de trajeto	Evento no deslocamento casa-trabalho	Colisão de motocicleta a caminho do turno
Doença profissional	Exposição inerente à atividade	Perda auditiva em operador de prensa
Doença do trabalho	Condições especiais do ambiente	Lesão lombar associada a movimentação manual de cargas

A leitura da tabela mostra que a modalidade não depende da gravidade do dano, e sim da forma como o nexo com o trabalho se estabelece. No acidente típico e no de trajeto o evento é identificável no tempo e no espaço, enquanto nas doenças a

Amostra grátis do material. Para adquirir a apostila com desconto, clique aqui.

causa se acumula de modo gradual, exigindo investigação da história ocupacional do trabalhador para o reconhecimento do vínculo.

Situações equiparadas

A lei equipara ao acidente do trabalho diversas situações em que o evento não decorre diretamente da tarefa habitual, mas guarda relação com o vínculo laboral. A explicação de cada hipótese é necessária porque o enquadramento muda a responsabilidade da empresa e os direitos do segurado. Entre as hipóteses reconhecidas estão:

- O acidente em que o trabalho contribuiu diretamente, ainda que não tenha sido a causa única da lesão ou da perda de capacidade.
- A agressão, a sabotagem ou o ato de terrorismo sofrido no local e no horário de trabalho.
- O ato de imprudência, negligência ou imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho.
- O desabamento, a inundação, o incêndio e outros casos fortuitos ou de força maior ocorridos no local de trabalho.
- O acidente sofrido em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo financiado por ela.

Nos intervalos para refeição ou descanso, o empregado permanece protegido, pois a lei considera esses momentos, quando vividos no local de trabalho, como parte do exercício da atividade.

Causas dos acidentes do trabalho

Do ato inseguro à causalidade múltipla

A explicação tradicional

A explicação clássica distingue duas famílias de causas imediatas. O ato inseguro é a execução de uma tarefa contrariando padrão seguro de trabalho, como remover a proteção de uma máquina em funcionamento. A condição insegura é a falha presente no ambiente, no equipamento ou no método, como piso escorregadio, fiação exposta ou ausência de guarda-corpo. Essa classificação tem utilidade didática e permanece presente nos formulários de investigação, mas conduz facilmente a uma leitura simplificada, em que a responsabilidade recai sobre quem estava na ponta da tarefa.

Quando o ato inseguro é tratado como causa final, a investigação termina cedo demais. Um trabalhador que retira a proteção de uma esteira para destravar material pode estar respondendo a uma meta de produção irrealista, a um projeto que torna a limpeza impossível com a proteção instalada ou à ausência de treinamento. O ato observado é o último elo de uma cadeia que começa muito antes.

O modelo de causas múltiplas

O entendimento atual reconhece que o acidente resulta da combinação de fatores, e não de uma única falha. As causas são organizadas em camadas: as imediatas (atos e condições), as básicas (fatores pessoais, como falta de capacitação ou estado físico inadequado, e fatores de trabalho, como projeto deficiente, manutenção insuficiente e supervisão fraca) e as organizacionais ou latentes (decisões gerenciais, cultura de produção, orçamento de segurança, ausência de procedimentos). Eliminar apenas a causa imediata corrige o sintoma, mas deixa intacta a origem do problema, que tende a produzir novo acidente em outro ponto da operação.

Fatores contribuintes por natureza

Fatores pessoais, materiais e organizacionais

Os fatores pessoais envolvem conhecimento, habilidade, motivação, fadiga e condição de saúde. Os fatores materiais incluem projeto, estado de conservação e adequação das máquinas, ferramentas e instalações. Os fatores organizacionais abrangem a forma de distribuir tarefas, a pressão por prazos, a qualidade da comunicação e o grau de comprometimento da liderança com a prevenção.

A tabela abaixo relaciona cada família de fatores a manifestações típicas e a uma medida corretiva coerente, de modo a ligar a causa identificada à ação de controle.

Família de fatores	Manifestação típica	Medida corretiva coerente
Pessoais	Operação sem treinamento específico	Capacitação formal com avaliação prática
Materiais	Ferramenta improvisada ou gasta	Programa de inspeção e substituição
De método	Procedimento ausente ou desatualizado	Revisão do procedimento com os executantes
Organizacionais	Metas incompatíveis com a segurança	Revisão de metas e de dimensionamento de equipes

A relação entre manifestação e medida evidencia que a correção só é eficaz quando atinge o nível da causa. Treinar um operador que trabalha com ferramenta defeituosa não elimina o risco, assim como trocar a ferramenta sem rever a meta que incentiva o improviso mantém ativa a causa organizacional.

Interação entre as causas

Na maioria dos eventos graves, três ou mais fatores coincidem no tempo. Uma queda de altura, por exemplo, costuma envolver ausência de ponto de ancoragem adequado (material), tarefa executada sem análise prévia (método), trabalhador sem treinamento em trabalho em altura (pessoal) e cronograma que dispensou a paralisação para ajustes (organizacional). Retirar qualquer um desses elementos poderia ter interrompido a sequência, e é por isso que a investigação precisa mapear todos eles, e não apenas o mais visível.

Cadeia de causas em um caso concreto

Considere um operador que sofreu amputação parcial de um dedo ao limpar a rosca transportadora de uma máquina de embalagem ainda em funcionamento. A causa imediata é evidente: a limpeza foi feita com o equipamento energizado. A pergunta seguinte é por que o operador agiu assim, e a

apostilas opção

GOSTOU DESSE MATERIAL?

Imagine o impacto da versão **COMPLETA** na sua preparação. É o passo que faltava para garantir aprovação e conquistar sua estabilidade. Ative já seu **DESCONTO ESPECIAL!**

EU QUERO SER APROVADO!

