



PROGRAMA  
DE INCENTIVO  
À FORMALIDADE  
NO MERCADO DE TRABALHO  
DA CONSTRUÇÃO

# GUIA ORIENTATIVO DE INCENTIVO À FORMALIDADE

GUIA BÁSICO DE EXIGÊNCIAS  
TRABALHISTAS, DE SEGURANÇA,  
PREVIDENCIÁRIAS E TÉCNICAS  
NA CONSTRUÇÃO DE OBRAS



# CBIC

BRASÍLIA 2016

# GUIA ORIENTATIVO DE INCENTIVO À FORMALIDADE

---

GUIA BÁSICO DE EXIGÊNCIAS  
TRABALHISTAS, DE SEGURANÇA,  
PREVIDENCIÁRIAS E TÉCNICAS  
NA CONSTRUÇÃO DE OBRAS

**CBIC**

BRASÍLIA 2016

## FICHA TÉCNICA

- Realização** Câmara Brasileira da Indústria da Construção-CBIC  
**José Carlos Rodrigues Martins**  
Presidente
- Coordenação** **Roberto Sérgio Oliveira Ferreira**  
Presidente da Comissão de Política e Relações Trabalhistas-CPRT
- Líder do Projeto** **Euclésio Manoel Finatti** – Sinduscon-PR
- Equipe Técnica** **Gilmara Dezan**  
Gestora da Comissão de Política e Relações Trabalhistas
- Ligia Corrêa**  
Engenheira de Segurança e Saúde no Trabalho
- Doca de Oliveira**  
Comunicação Social
- Apoio** Serviço Social da Indústria-**SESI-DN**
- Conteúdo** Os conteúdos deste Guia foram concebidos originalmente na “**Cartilha – Programa de Incentivo à Formalidade**”, organizado pelo Sindicato da Indústria da Construção Civil no Estado do Paraná – Sinduscon-PR
- Projeto gráfico** **boibumbadesign.com.br**  
Diagramação, revisão, ilustrações e finalização

---

### Ficha Catalográfica

G943 Guia orientativo de incentivo à formalidade: guia básico de exigências trabalhistas, de segurança, previdenciárias e técnicas na construção. /Câmara Brasileira da Indústria da Construção. – Brasília, DF: CBIC, 2016.

60p. : il ; color.

ISBN: 978-85-0000-000-0

1. Empregado da construção civil. 2. Diretos trabalhistas. 3. Indústria da construção civil. 4. Segurança do trabalho. I. Câmara Brasileira da Indústria da Construção.

CDU: 69-057.32

---

# GUIA ORIENTATIVO DE INCENTIVO À FORMALIDADE

GUIA BÁSICO DE EXIGÊNCIAS  
TRABALHISTAS, DE SEGURANÇA,  
PREVIDENCIÁRIAS E TÉCNICAS  
NA CONSTRUÇÃO DE OBRAS

The logo for CBIC (Câmara Brasileira da Indústria da Construção) features the letters 'CBIC' in a bold, white, sans-serif font. A thick white horizontal bar is positioned below the letters, creating a stylized underline effect.

BRASÍLIA 2016

## SUMÁRIO

MENSAGEM DO PRESIDENTE DA CBIC .....	6
--------------------------------------	---

APRESENTAÇÃO .....	8
--------------------	---

MENSAGEM DE AGRADECIMENTO AOS SINDICATOS DO PARANÁ .....	10
--	----

### CAPÍTULO 1 - DIREITOS TRABALHISTAS DO EMPREGADO

• Empregado e empregador .....	13
• Registro .....	13
• Salários .....	13
• Negociação coletiva.....	14
• FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço) .....	14
• Jornada de trabalho .....	14
• Aviso prévio .....	14
• Férias anuais remuneradas .....	15
• Décimo terceiro salário .....	15
• Vale-transporte .....	15
• Seguro-desemprego .....	16
• Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) .....	16

### CAPÍTULO 2 - OBRIGAÇÕES DO CONTRATANTE/EMPREGADOR

• Obrigações do contratante/empregador.....	19
• e-Social.....	20

### CAPÍTULO 3 - CONDIÇÕES ANÁLOGAS A DE ESCRAVO

• Condições análogas a de escravo.....	23
--	----

### CAPÍTULO 4 - PRINCIPAIS NORMAS DE SEGURANÇA DO TRABALHO NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO

• Equipamentos de Proteção Individual (EPI).....	25
• Uniforme.....	28
• Áreas de vivência.....	28

• Equipamentos ou sistemas de proteção coletiva.....	30
• Medidas de proteção contra queda de materiais .....	31
• Andaimos .....	31
• Serra circular .....	33
• Elevadores .....	34
• Choque elétrico .....	35
• Medidas de caráter geral .....	35

### CAPÍTULO 5 - CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA, ARQUITETURA E AGRONOMIA (CREA)

• Objetivos da fiscalização .....	39
• Anotação de Responsabilidade Técnica (ART) .....	40
• A importância da ART .....	41
• Direitos do contratante/proprietário .....	41
• Deveres do contratante/proprietário .....	42
• Respeito às normas técnicas .....	42
• Consequências do não cumprimento dos direitos e deveres .....	42
• O que fazer se surgirem problemas? .....	43

### CAPÍTULO 6 - PREVIDÊNCIA SOCIAL

• Segurado da Previdência Social .....	45
• O que é auxílio-doença .....	46
• O que é auxílio-acidente .....	47
• O que é aposentadoria por invalidez .....	47
• O que é aposentadoria especial .....	48
• O que é aposentadoria por tempo de contribuição .....	49
• O que é aposentadoria por idade .....	49
• O que é salário-maternidade.....	49
• O que é salário-família .....	50
• O que é pensão por morte .....	50
• O que é auxílio-reclusão .....	51

### CAPÍTULO 7 - CARTEIRA ASSINADA. VANTAGENS AO TRABALHADOR

• Carteira Assinada. Vantagens ao trabalhador.....	55
--	----

REFERÊNCIA.....	56
-----------------	----





## MENSAGEM DO PRESIDENTE DA CBIC

**A** indústria da construção civil trabalha em uma agenda voltada para recuperar o desempenho do setor, com a criação de novas oportunidades de negócios, e para modernizar suas práticas, com o objetivo de melhorar sua produtividade. Nesse escopo, o combate à informalidade é uma ação estratégica que une o setor para garantir a reversão de um quadro incômodo em que apenas a metade dos trabalhadores da construção são formais. Essa ação confere enorme importância ao Programa de Incentivo à Formalidade e alcançará todo o País.

No momento em que a crise econômica tem como principal resultado o aumento continuado do desemprego, torna-se imperativa a adoção de indutores que estimulem a formalização dos postos de trabalho na construção, um dos setores que mais perde postos de trabalho no País. A conjuntura nacional exige uma revisão constante de nossas estimativas e os indicadores mais recentes apontam para a perda de mais de meio milhão de empregos em 2015. Esse quadro fica ainda mais agravado quando consideramos aspectos da legislação em vigor que estimulam a informalidade, penalizando o trabalhador formal. É preciso reverter esse cenário e resgatar os benefícios da formalidade – a falta do registro em carteira retira do trabalhador a proteção da legislação trabalhista e da Previdência. Hoje, 54% dos trabalhadores da construção não recolhem para a Previdência. Mudar esse cenário é bom para a construção, é bom para o trabalhador e será essencial para o Brasil do futuro.

Essa é a mensagem, e a cobrança, que a Câmara Brasileira da Indústria da Construção (CBIC) tem levado ao Governo Federal, buscando diálogo interdisciplinar que estabeleça uma nova visão sobre esse assunto. Na pauta, a indução à informalidade decorrente de medidas tributárias, como a reoneração da folha de pagamento, e as distorções na política de fiscalização conduzida pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). O combate à informalidade, nas suas diversas dimensões, é um tema que veio para ficar e merecerá esforço cada vez maior da indústria da construção.

Em paralelo, a CBIC continuará apoiando as ações de Incentivo à Formalidade. A criação do Comitê Diretor do Programa de Incentivo à Formalidade no Mercado de Trabalho da Construção, com suas atividades, que vêm sendo realizadas desde 2001, no Paraná, é um passo decisivo para o aperfeiçoamento do mercado de trabalho da construção civil. Vamos levar esse esforço para todos os Estados brasileiros, disseminando informações sobre as exigências trabalhistas, de segurança, previdenciárias e técnicas na construção de obras. Esclarecer e melhor qualificar as empresas do setor é o objetivo mais importante e que sustenta a edição deste guia.

Vamos avançar, com firmeza, no propósito de reduzirmos a informalidade e incentivar a legalização da construção de obras. Esse objetivo une a indústria da construção e mobiliza a CBIC.

**José Carlos Martins**

Presidente



## APRESENTAÇÃO

**S**etor da economia que emprega número expressivo de mão de obra, a construção civil é uma atividade que apresenta alto índice de informalidade. De acordo com os dados do IBGE (PNAD, 2014), 35% dos 276 mil trabalhadores empregados na construção civil paranaense não têm carteira assinada.

A informalidade traz prejuízos para toda a sociedade. Além dos prejuízos para o Governo e para as empresas – que eticamente cumprem com todas as suas obrigações – quem mais perde com a informalidade são os trabalhadores. Sem o registro em carteira, o trabalhador fica sem o amparo da legislação trabalhista e excluído da rede de proteção social garantida pela Previdência.

Para enfrentar esse quadro, que se repete por todo o País, em outubro de 2001, entidades representativas do Governo, das empresas e dos trabalhadores assinaram convênio de cooperação técnica e criaram o Comitê Diretor do Programa de Incentivo à Formalidade no Mercado de Trabalho da Construção.

### Composição do Comitê

Compõem atualmente o Comitê: Fundacentro, SRTE-PR, INSS, FIEP, CREA-PR, FETRACONSPAR, Sinduscon-PR, Sinduscon-Nor-PR, Sinduscon-Norte-PR, Sinduscon-Oeste-PR, ADEMI-PR, IEP, SESI-PR, SMTE, SETP e ASENARAG.

### Atuação e Resultados

Seguindo os objetivos propostos no convênio de cooperação, o Comitê Diretor vem atuando em diversas frentes. Nas visitas a canteiros de obras em Curitiba, região metropolitana e no interior, membros do Comitê (Fetraconspar-PR, CNTI, Crea-PR e Sinduscons) orientam empresas, empreiteiros ou donos de obras para o devido cumprimento das normas de segurança do trabalho e da legislação trabalhista, especialmente quanto ao registro em carteira do pessoal da obra. Como resultado das visitas às obras, foi possível colocar na formalidade em média 16% dos trabalhadores que, antes da visita, estavam informais.

Para complementar esse trabalho de orientação, o Comitê Diretor oferece cartilhas e panfletos para empregadores e empregados, contendo informações qualificadas sobre as exigências trabalhistas, de segurança, previdenciárias e técnicas na construção de obras.

Na sua missão de reduzir a informalidade e incentivar a legalização da construção de obras, em todos os seus aspectos, as entidades que participam do Programa de Incentivo à Formalidade no Mercado de Trabalho da Construção prestam um importante serviço a toda a sociedade. Mais que isso, contribuem para resgatar os direitos dos trabalhadores à proteção social e à cidadania.

### Euclesio Manoel Finatti

Coordenador do Comitê Diretor do Programa de Incentivo à Formalidade na Construção





## MENSAGEM DE AGRADECIMENTO AOS SINDICATOS DO PARANÁ

A realização do presente Guia só foi possível graças ao apoio fundamental dos Sindicatos do Paraná: Sinduscon-PR, Sinduscon-Nor-PR, Sinduscon-Norte-PR, Sinduscon-Oeste-PR, que, em 2011, lançaram a Cartilha do Programa de Incentivo à Formalidade no Mercado de Trabalho da Construção. Essa publicação, resultado da visão estratégica dos Sindicatos do Paraná, serviu de base para a formulação deste Guia de Incentivo à Formalidade da CBIC, que agora chega às mãos dos empresários da construção do País.







# 1 DIREITOS TRABALHISTAS DO EMPREGADO



## Direitos trabalhistas do empregado

### Empregado e empregador

De acordo com o art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT –, considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Empregador, conforme art. 2º da CLT, é a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

### Registro

De acordo com os arts. 29 e 41 da CLT, em todas as atividades será obrigatório para o empregador o registro dos respectivos trabalhadores, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico. Também a anotação do contrato na Carteira de Trabalho do empregado se faz necessária. A Carteira de Trabalho será obrigatoriamente apresentada, contra recibo, pelo empregado ao empregador que o admitir, o qual terá o prazo de 48 para nela anotar o referido registro (art. 29 da CLT).

### Salários

O pagamento do salário, estipulado por período não superior a 1 mês, deverá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido (salvo condição mais favorável estipulada em negociação coletiva), mediante recibo assinado pelo empregado. Em se tratando de analfabeto, mediante sua impressão digital, ou, não sendo esta possível, a seu rogo (artigos 459 e 464 da CLT).



## Negociação Coletiva

As negociações coletivas, como ferramentas de diálogos, estipularão condições de trabalho que atendam aos interesses mútuos de empregados e empregadores, aplicáveis às relações individuais de trabalho, no âmbito de suas respectivas representações.

## FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço)

A Constituição Federal estabelece que é direito do trabalhador o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. É um depósito percentual sobre as parcelas salariais, habituais ou não (conforme Lei nº 8.036/90), realizado pelo empregador até o dia 7 de cada mês, em relação ao mês antecedente. A fiscalização do FGTS nas empresas compete ao Ministério do Trabalho e Emprego, por meio das Superintendências Regionais do Trabalho.

Sempre que houver rescisão de contrato de trabalho por iniciativa do empregador, sem justa causa, deverá este depositar, em favor do empregado, na conta vinculada do FGTS (administrada pela Caixa Econômica Federal), uma multa rescisória equivalente a 40% do total depositado ou devido, na vigência do contrato de trabalho.

## Jornada de Trabalho

A Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso XIII, determina como direito do trabalhador a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e 44 horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho.

A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente a duas. A Constituição Federal determina a remuneração do serviço extraordinário superior em, no mínimo, 50% em relação ao normal.

Além das horas extraordinárias, o empregado tem direito ao repouso semanal de um dia remunerado por semana, desde que cumprida integralmente a jornada semanal de trabalho.

## Aviso prévio

A parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato de trabalho, deverá avisar à outra com antecedência mínima de 30 dias, salvo estipulação diversa prevista em

negociação coletiva. Caso o empregador dispense o empregado do serviço sem a necessidade de trabalhar durante o período do aviso prévio, deverá indenizar, no pagamento das verbas rescisórias, o seu valor equivalente (mínimo de 30 dias de salário). Salvo o período de experiência, é sempre devido o aviso prévio, pela parte que denunciar o contrato de trabalho.

## Férias anuais remuneradas

Todo empregado tem direito, anualmente, ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração. É o que preceitua o art. 129 da CLT. Por força de norma constitucional (art. 7º, XVII), a remuneração do período de férias deve ser acrescida de gratificação de um terço a mais em relação ao salário normal.

No caso de rescisão contratual, o valor equivalente às férias deve ser indenizado proporcionalmente ao período trabalhado, incluindo o tempo relativo ao aviso prévio.

## Décimo terceiro salário

A gratificação natalina, mais conhecida como 13º salário, será paga pelo empregador até o dia 20 de dezembro de cada ano. Contudo, entre os meses de fevereiro e novembro (até o dia 30) de cada ano, o empregador deverá adiantar, de uma só vez, metade do salário do empregado no mês anterior – quantia a ser compensada quando do efetivo pagamento da verba, em dezembro.

No caso de rescisão contratual, salvo a hipótese de justa causa, o valor deverá ser pago proporcionalmente ao número de meses trabalhados no respectivo ano, inclusive aviso prévio.

## Vale-transporte

É direito do empregado, assegurado por lei específica (Lei nº 7.418/85), o recebimento do vale-transporte, o qual deve ser antecipado pelo empregador para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa, por meio do sistema de transporte coletivo público.

O vale-transporte será custeado pelo empregado/beneficiário em até 6% de seu salário básico e pelo empregador no excedente a este percentual. O empregador fica autorizado a descontar mensalmente o referido percentual do beneficiário.

## Seguro-desemprego

É um benefício governamental concedido aos trabalhadores que se desempregarem involuntariamente, e que comprovarem não possuir qualquer outra fonte de renda; o seguro-desemprego é pago pelo período mínimo de três meses e máximo de cinco meses, cessando sempre que o trabalhador se reempregar.

De acordo com a Lei nº 13.134/2015, terá direito à percepção do seguro-desemprego o trabalhador dispensado sem justa causa que comprove ter recebido salários de pessoa jurídica ou de pessoa física a ela equiparada, relativos a: i) pelo menos 12 meses nos últimos 18 meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando da primeira solicitação; ii) pelo menos nove meses nos últimos 12 meses imediatamente anteriores à data da dispensa, quando da segunda solicitação e iii) cada um dos seis meses imediatamente anteriores à data da dispensa, quando das demais solicitações.

Trabalhador em atividade sem registro e recebendo seguro-desemprego é fraude, atingindo o obreiro e o empregador que contratou seus serviços, que ficam passíveis de punições administrativas, civis e criminais.

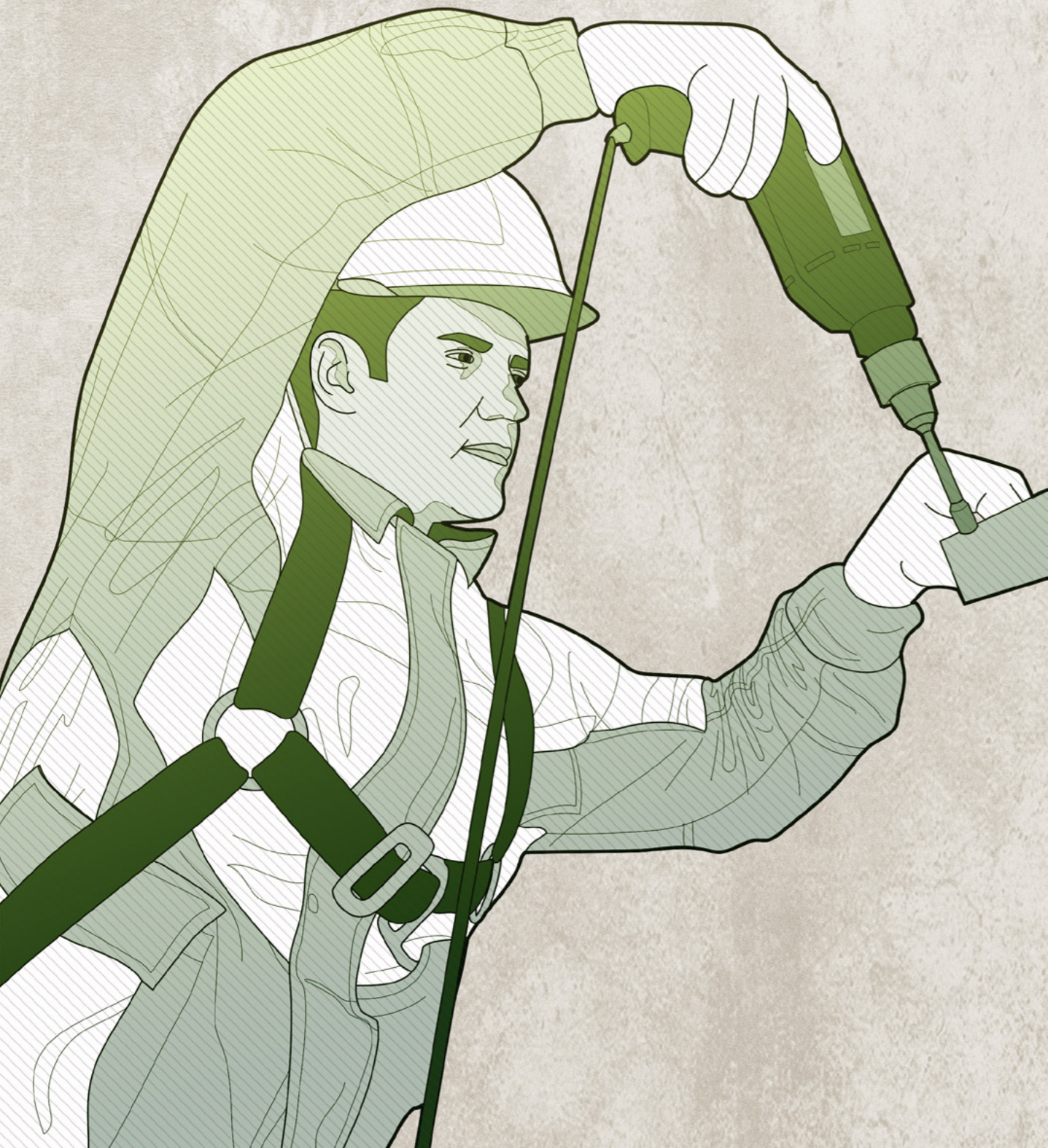
## Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT)

Embora facultativa para os empregadores, a adesão ao PAT resulta em incentivos fiscais, propiciando aos trabalhadores mais qualidade de vida e, conseqüentemente, maiores índices de produtividade. Mais informações no site do Ministério do Trabalho e Emprego ([www.mte.gov.br/pat](http://www.mte.gov.br/pat)) ou diretamente nas Superintendências Regionais do Trabalho.





# 2. OBRIGAÇÕES DO CONTRATANTE/EMPREGADOR



## Obrigações do contratante/empregador

Como observado antes, é dever de todo empregador (incluindo empresas, donos de obra ou empreiteiros) manter seus trabalhadores registrados, remunerar os salários pontualmente, efetuar os depósitos devidos nas contas do FGTS, recolher as contribuições previdenciárias e observar as normas ajustadas em negociações coletivas.

Além disso, é obrigatório fazer cumprir as normas referentes à segurança e à saúde do trabalhador, relativas à atividade da indústria da construção.

Como obrigações acessórias dos empregadores, relativamente aos seus trabalhadores, estão informar corretamente a RAIS (Relação Anual de Informações Sociais), uma vez ao ano, e o CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados), sempre que houver admissão, transferência ou desligamento de trabalhador no mês em referência.

Na indústria da construção, também podemos verificar a figura do profissional autônomo, que é aquele que exerce sua atividade sem vínculo empregatício, por conta própria, de forma eventual e não habitual, sendo assim, não há exigência de horário e ele não está sujeito a qualquer subordinação.

Para exercer a atividade de autônomo, é necessário requerer o alvará de autônomo junto à Prefeitura Municipal do domicílio ou do local da prestação de serviços. Além disso, é necessária a realização de inscrição junto à Previdência Social. O autônomo é denominado "contribuinte individual" e deve contribuir mensalmente para ter acesso aos benefícios previdenciários.



## e-Social

O e-Social visa unificar o envio de informações pelo empregador em relação aos seus empregados. Trata-se de um instrumento de unificação da prestação das informações referentes à escrituração das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas, e tem por finalidade padronizar sua transmissão, validação, armazenamento e distribuição, constituindo um ambiente nacional.

Os princípios do e-Social são:

- viabilizar a garantia de direitos previdenciários e trabalhistas;
- racionalizar e simplificar o cumprimento de obrigações;
- eliminar a redundância nas informações prestadas pelas pessoas físicas e jurídicas;
- aprimorar a qualidade de informações das relações de trabalho, previdenciárias e tributárias;
- conferir tratamento diferenciado às microempresas e empresas de pequeno porte. (Decreto 8373, de 2014).

Para mais detalhes do e-Social, acesse o site [www.esocial.gov.br](http://www.esocial.gov.br)







# 3. CONDIÇÕES ANÁLOGAS À DE ESCRAVO



## Condições análogas à de escravo

O trabalho forçado compreende todo trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob ameaça de sanção e para o qual não tenha o trabalhador se oferecido espontaneamente, de acordo com a Convenção nº 29 da Organização Internacional do Trabalho – OIT.

Na legislação brasileira, caracteriza-se como crime pelo artigo 149 do Código Penal, que tipifica a conduta de “reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto”.

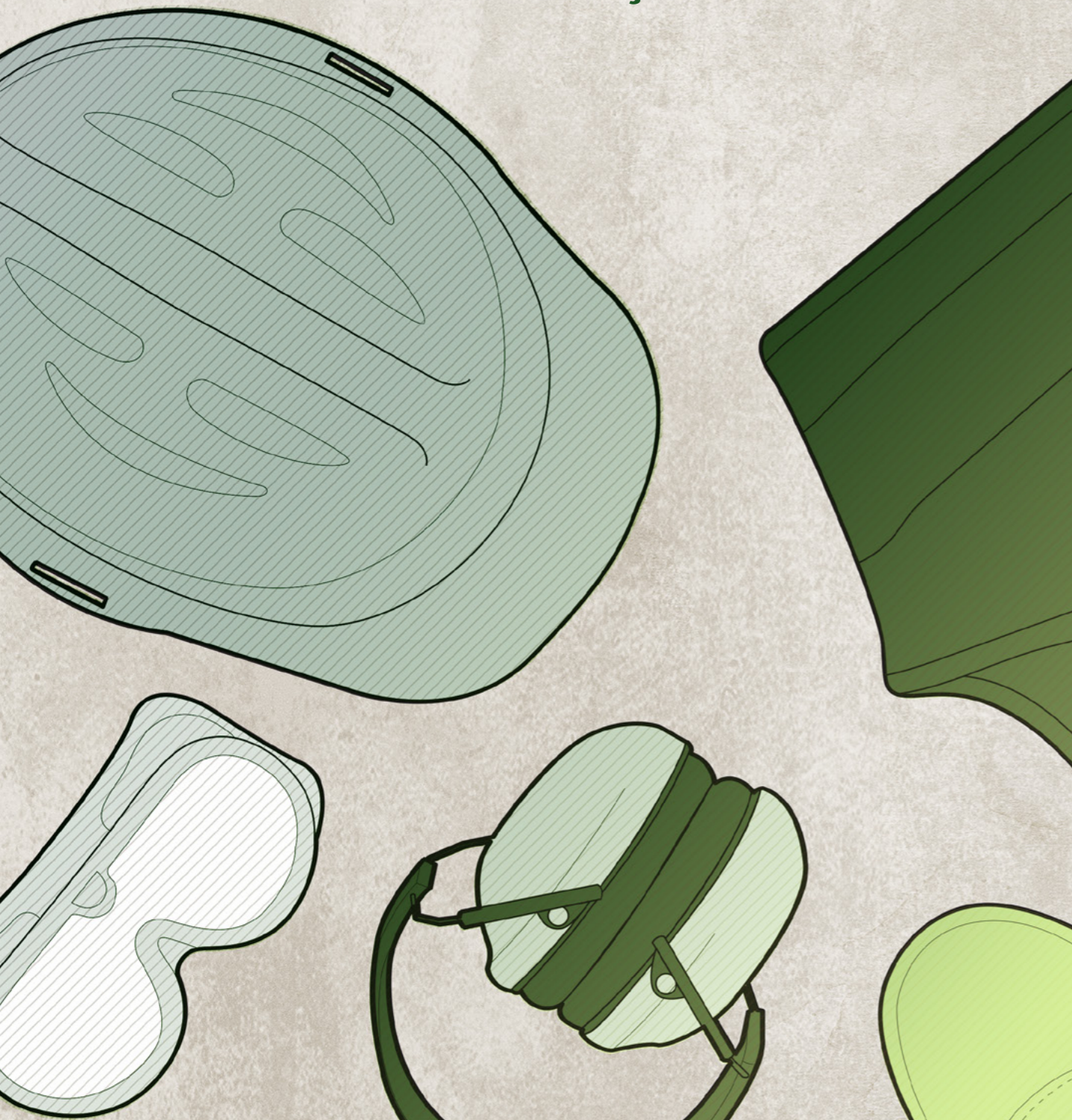
Como se observa, nem a condição análoga e nem a jornada exaustiva são objeto de uma definição precisa, podendo diversas condutas serem caracterizadas como condição análoga à de escravo. Assim, é necessária especial atenção por parte dos empregadores ao cumprimento das condições impostas na legislação para as relações de trabalho e das regras que dispõem sobre segurança e saúde no trabalho, de forma a prevenir que as autoridades do trabalho considerem existentes condutas caracterizadoras de trabalho análogo ao de escravo.





# 4

## PRINCIPAIS NORMAS DE SEGURANÇA NO TRABALHO NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO



### Principais normas de segurança no trabalho na indústria da construção

#### Equipamentos de proteção individual - EPI

É todo equipamento destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho. Deve ser fornecido gratuitamente pelo empregador. O EPI deverá estar em perfeito estado de conservação e de funcionamento e ser adequado ao risco. O empregador deve tornar obrigatório o seu uso. Todos os EPIs devem ter Certificado de Aprovação (CA) emitido pelo Ministério do Trabalho e Emprego, prazo e validade. Além disso, determinados equipamentos devem possuir certificação do IMMETRO.

#### Capacetes

Indicado para proteção da cabeça em casos de possibilidade de lesão provocada por queda de objetos ou impactos sobre a cabeça.

#### Calçados ou Botinas de Segurança

Indicados para proteção dos pés em casos de possibilidade de lesão e de doenças.

Possíveis situações geradoras:

- locais escorregadios;
- locais onde existem elementos perfurantes;
- locais onde exista probabilidade de queda de materiais e objetos;
- locais onde se realizem operações de transporte e armazenagem;
- locais de exposição a agentes químicos durante a concretagem.



### **Cinto de segurança tipo pára-quedista**

Sempre que houver risco de queda e em trabalhos a partir de 2 m de altura, deve ser fornecido o cinto paraquedista e os demais acessórios obrigatórios, dimensionados de acordo com o trabalho e com a análise de riscos local. Durante a montagem e a desmontagem de andaimes, devem ser dispostos cintos paraquedistas com duplo talabarte que possua ganchos com aberturas mínimas de 50 mm e dupla trava.

### **Cabos-guia, Linhas de Vida e/ou Pontos de Ancoragem**

É importante que o cinto de segurança esteja adequadamente fixado à estrutura por meio dos componentes especificados por profissional de segurança do trabalho.

### **Óculos de Segurança**

Indicados para proteção dos olhos em casos de possibilidade de lesão. Possíveis situações geradoras:

- projeção de partículas sólidas e/ou incandescentes;
- projeção de líquidos corrosivos e irritantes;
- emissão de radiações;
- trabalhos de solda.

### **Protetor auricular**

Indicado para proteção do sistema auditivo contra níveis de pressão sonora capazes de causar danos. O ruído pode ser contínuo, intermitente ou de impacto.

Deve ser utilizado sempre que o trabalhador estiver exposto ou realizando atividades em ambientes onde o nível de ruído esteja acima dos limites de tolerância definidos pela Norma Regulamentadora nº 15 (85 decibéis para 8 horas de trabalho).

Na indústria da construção, deve ser utilizado protetor auricular conforme especificação do PCMAT, de acordo com a função/atividade desenvolvida/exposição ao risco.

### **Proteção Respiratória**

Indicada para proteção em locais com excesso de gases, vapores, fumos e neblinas tóxicas, que possam constituir perigo se inalados, e em que os dispositivos de proteção existentes não possibilitem a eliminação adequada desses compostos. Por exemplo: durante pintura, soldagem, em espaços confinados, em carpintaria, em aplicação de revestimentos, em corte de madeira e cerâmica, em canais e em outros subterrâneos das redes de esgoto.

### **Luvas**

Indicadas para proteção das mãos em casos de possibilidade de lesão e de doenças.

Possíveis situações geradoras:

- manipulação de objetos cortantes;
- manipulação de agentes químicos;
- em contato com a corrente elétrica.

### **Protetor Facial**

O protetor facial é indicado para evitar lesões no rosto. Quando em uso, dispensa os óculos de segurança. Possíveis situações geradoras:

- operações de solda, corte ou perfuração;
- projeção de líquidos ou de produtos abrasivos granulados.

### **Proteção dos Braços, Pernas e Tronco**

Indicada, geralmente, quando há possibilidade de lesões devido a partículas incandescentes e queimaduras durante as atividades de solda. É comum a indicação de perneiras durante a fase de preparação do terreno, para evitar o contato com animais venenosos, como cobras e aranhas.



## Uniforme

É obrigatório o fornecimento gratuito, pelo empregador, de vestimenta de trabalho, e sua reposição, quando danificada.

## Áreas de vivência

Os canteiros de obras devem dispor de instalações sanitárias, vestiário, alojamento, local de refeições, área de lazer, cozinha (quando houver preparo de refeições), ambulatório (quando houver mais de 50 trabalhadores) e lavanderia (quando houver trabalhadores alojados).

### Alojamentos

Os alojamentos devem possuir condições de higiene e limpeza, instalações elétricas protegidas, não estar situados em subsolos ou porões de edifícios. Devem possuir área mínima de ventilação, correspondente a 1/10 da área do piso, possuir iluminação natural e/ou artificial e ter área mínima de 3 m<sup>2</sup> por módulo cama/armário, incluindo área de circulação. Deve ser disponibilizado conjunto de cama/armário por funcionário locado no alojamento, e ainda deve ser fornecida água potável e fresca aos trabalhadores na proporção de 1 para cada 25 trabalhadores. É obrigatória a disponibilização de área de lazer e lavanderia onde há alojamento.

### Lavatórios

Devem ser fornecidos lavatórios individuais ou coletivos na proporção de 1 para cada 20 trabalhadores. Devem dispor de sabão líquido com dosador adequado e papel toalha.

### Vasos sanitários

Devem ser fornecidos na proporção de 1 para cada 20 trabalhadores. Podem ser do tipo bacia sanitária turca ou do tipo convencional. O local destinado ao vaso deve dispor de porta com trinco, de modo a assegurar o resguardo. O banheiro masculino deve ser composto também de mictórios, na mesma proporção.

### Lixeira

É obrigatória a disponibilização de recipientes para coleta de resíduos nos gabinetes sanitários, nos lavabos e no refeitório. No banheiro e no refeitório, as lixeiras deverão possuir tampa.

## Papel higiênico

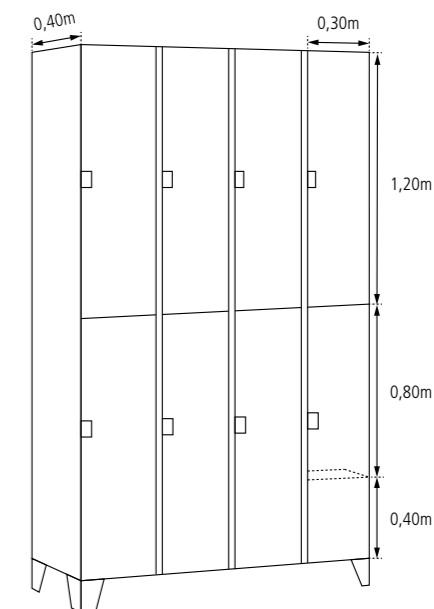
Deve ser fornecido gratuitamente e garantido o fácil acesso aos trabalhadores.

## Chuveiros

Devem dispor de água quente, com sistema de aterramento elétrico, e serem dimensionados na proporção de 1 para cada 10 trabalhadores.

## Vestiários

Devem ser construídos vestiários dotados de armários com duplo compartimento (para separar a roupa de uso pessoal da de trabalho), com as dimensões mínimas de 1,20 m de altura, 30 cm de largura e 40 cm de profundidade. Devem, ainda, ser dotados de fechadura ou dispositivo com cadeado. Devem, também, ser fornecidos bancos para auxiliar a troca de roupas, em número adequado para a quantidade de trabalhadores.



## Local de refeições

Local coberto, arejado, sem comunicação direta com as instalações sanitárias, com mesas e assentos em número adequado para atender aos usuários. O próprio carpinteiro da obra poderá confeccionar cavaletes, chapa de madeira e bancos para o cumprimento deste item.

## Marmiteiro

Todo canteiro de obra deve dispor de local exclusivo para aquecimento de refeições, dotado de equipamento adequado e seguro para aquecimento.

## Água potável

Deve ser garantido o fornecimento de água potável, filtrada e fresca. Devem ser utilizados bebedouros de jato inclinado ou garrafões térmicos de água fresca; neste caso, com o fornecimento de copos descartáveis. É proibido o uso de copos coletivos.



## Equipamentos ou sistemas de proteção coletiva

### Aberturas em pisos

É obrigatória a instalação de proteção coletiva onde houver risco de queda de trabalhadores ou de projeção de materiais. Portanto, as aberturas nos pisos devem ter fechamento provisório resistente.

### Aberturas em poços de elevador

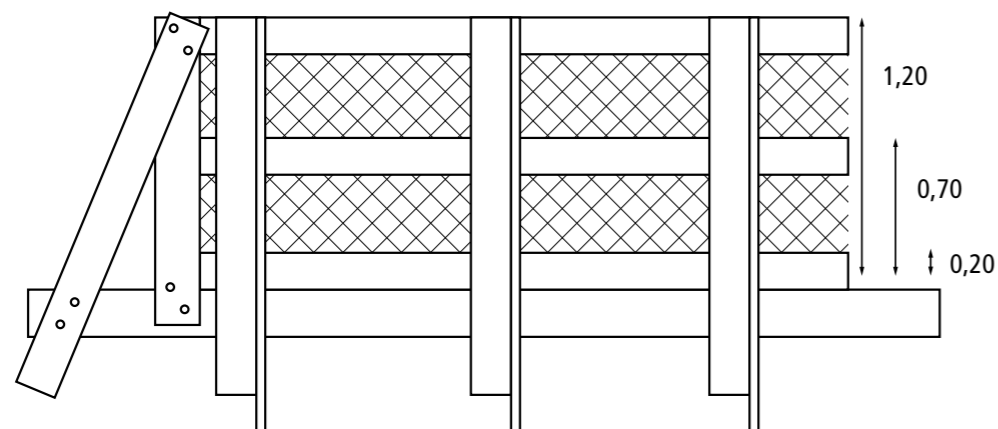
As aberturas, em caso de serem utilizadas para transporte vertical de materiais e equipamentos, devem ser protegidas por guarda-corpo fixo ou proteção provisória resistente, adequadamente fixada à estrutura.

### Aberturas de periferia

Essas aberturas merecem atenção especial: devem ser fechadas com guarda-corpo até a colocação da alvenaria.

### Guarda-corpo e Rodapé

As escadas devem dispor de guarda-corpo e rodapé resistentes. O guarda-corpo deve ser construído com travessão superior a 1,20 m de altura, travessão intermediário a 0,70 m e rodapé de 0,20 m, conforme a figura.



## Medidas de proteção contra queda de materiais

Nos edifícios com quatro ou mais pavimentos, ou altura equivalente, devem existir plataformas de proteção para evitar que a queda de materiais atinja os trabalhadores.

Todo o perímetro da construção do edifício deve ser fechado com tela a partir da plataforma principal de proteção.

A queda de materiais normalmente ocorre nas aberturas de poços de elevador e em passagens verticais das instalações elétricas e hidráulicas.

### Plataforma principal de proteção (bandejão)

Instalada na altura da primeira laje, com 2,5 m de base e complemento de 0,80 m de extensão, com inclinação de 45° a partir de sua extremidade.

### Plataformas secundárias de proteção

Acima e a partir da plataforma principal de proteção devem ser instaladas as plataformas secundárias de proteção, de 3 em 3 andares, com 1,40 m de balanço e um complemento de 0,80 m de extensão, com inclinação de 45° a partir de sua extremidade.

### Plataformas terciárias de proteção

Na construção de edifícios com pavimentos no subsolo, devem ser instaladas, ainda, plataformas terciárias de proteção, de 2 (duas) em 2 (duas) lajes, contadas em direção ao subsolo e a partir da laje referente à instalação da plataforma principal de proteção. Essas plataformas devem ter, no mínimo, 2,2 m de projeção horizontal e um complemento de 0,80 m.

## Andaimes

Os andaimes devem ter pisos com forração completa (em toda a área do andaime), e devem ser dimensionados por profissional legalmente habilitado. Não utilizar tábuas improvisadas.

Os fabricantes de andaime devem possuir profissional legalmente habilitado junto ao CREA, pertencente ao quadro de funcionários, com responsável técnico.



Os montantes devem possuir travamento contra desencaixe acidental. Os andaimes devem possuir gravação de forma aparente e indelével nas peças componentes, identificação do fabricante, tipo, lote e ano de fabricação. Os fabricantes de andaimes devem fornecer instruções técnicas e manuais de utilização.

Nas atividades de montagem e desmontagem, os trabalhadores devem ser qualificados e receber treinamento específico para o tipo de andaime.

As ferramentas utilizadas na montagem e na desmontagem devem ser manuais e com amarração, para impedir a queda acidental.

Devem ser rigidamente fixados à estrutura da edificação. A não fixação implica, para o andaime fachadeiro, o risco de tombamento e, nos andaimes suspensos por cabos, o risco de deslocamento horizontal, especialmente quando da entrada ou da saída do trabalhador.

Os andaimes devem possuir guarda-corpos, inclusive nas cabeceiras. Não utilizar escadas sobre os andaimes para atingir locais mais altos.

Em todos os trabalhos realizados em andaimes com 2 m de altura ou mais devem ser fornecidos e utilizados cintos de segurança tipo paraquedista, fixados à estrutura. Não é permitido fixar o cinto no próprio andaime. Utilizar cabo-guia.

#### **Andaimes suspensos por cabos (conhecidos também como balancim)**

Além dos itens acima, observar:

- **Cabos de aço**

Devem ser vistoriados diariamente pelo responsável pela obra para a verificação de possível desgaste.

- **Sustentação**

A estrutura de sustentação deve estar rigidamente fixada à estrutura.

Os sistemas de fixação e sustentação, a instalação e a manutenção dos balancins devem ser realizados por trabalhador qualificado, sob a supervisão de profissional legalmente habilitado. Deve ser emitida Anotação de Responsabilidade Técnica (ART).

#### **Serra circular**

Toda serra circular deve dispor de coifa, cutelo divisor, dispositivo de bloqueio e coletor de serragem. Além disso, deve estar disposta sob cobertura contra intempéries e com sistema para prevenção de combate a incêndio.

A coifa tem por finalidade evitar a projeção de elementos metálicos no caso de rompimento do disco, e o cutelo divisor evita a rejeição da peça.

O cutelo é um elemento metálico rígido de espessura igual ao disco, que mantém separadas as partes da madeira que estão sendo serradas.

Para evitar que as mãos do operador se aproximem do disco, devem ser utilizados dispositivos empurradores toda vez em que sejam serradas peças pequenas, como cunhas, por exemplo.

Deve-se sinalizar a área, advertindo que a serra deve ser operada apenas por trabalhador qualificado.

#### **Mesa**

A serra circular deve ser dotada de mesa estável, com fechamento de suas faces inferiores, anterior e posterior, construída em madeira resistente e de primeira qualidade, material metálico ou similar, de resistência equivalente, sem irregularidades, com dimensionamento suficiente para execução das tarefas. O operador da serra circular deve dispor e utilizar protetor facial, respiratório e auricular.

#### **Proteção nas correias**

A transmissão de força (a correia entre o motor e elemento de rotação do disco) deve ser protegida. Pode ocorrer o engate de parte da vestimenta do operador e causar um grave acidente. O próprio operador deve fechar com madeira toda a área sob a mesa, de forma a isolar a transmissão de força.

#### **Conservação do disco**

O disco da serra deve ser periodicamente vistoriado. Quando houver dentes quebrados ou danificados, o disco deve ser substituído.



## Elevadores

As obras que possuem elevadores devem observar:

- existência de cancelas (barreiras) em todos os pavimentos de forma a impedir a colocação de parte do corpo do trabalhador no vão da torre;
- dispositivos que impeçam a aberturas das cancelas quando o elevador não estiver no nível do pavimento;
- operador qualificado;
- rampas de acesso resistentes;
- proibir o transporte de passageiros nos elevadores de materiais;
- observar as demais recomendações constantes do item 18.14.



## Choque elétrico

As estruturas e carcaças dos equipamentos elétricos devem ser eletricamente aterradas. Eliminar as “gambiarras” das instalações elétricas. Eliminar improvisações, emendas sem isolamento adequado e sempre utilizar o conjunto plugue–tomada nas derivações de circuitos.

Solicitar junto à concessionária de energia elétrica o desligamento da rede sempre que houver risco de contato acidental com a rede de distribuição de energia. Esse risco deve ser antecipado, especialmente nos casos de atividades em andaimes metálicos e lançamento de concreto por meio de bomba de concreto próximos à rede de 13.800 volts, que frequentemente causa acidentes fatais.

## Medidas de caráter geral

### Treinamento

Todos os trabalhadores da construção civil deverão receber treinamento admissional com carga horária de 6 horas e treinamento periódico, para garantir a execução de suas atividades com segurança.

### CIPA

A empresa que possuir um ou mais canteiros de obras ou frentes de trabalho com mais de 70 trabalhadores em cada estabelecimento fica obrigada a constituir CIPA por estabelecimento.

A empresa que possuir um ou mais canteiros de obras ou frentes de trabalho na mesma cidade com menos de 70 trabalhadores deve organizar CIPA centralizada.

Ficam desobrigados de constituir CIPA os canteiros de obra cuja construção não exceda 180 dias, devendo ser constituída comissão provisória de prevenção de acidentes.

A subempreiteira que não possuir mais de 70 trabalhadores deverá participar com, no mínimo, 1 representante do curso de CIPA e das inspeções realizadas pela CIPA da contratante.



### **Treinamento de Trabalho em Altura**

Toda atividade realizada acima de 2 m do nível do piso onde haja risco de queda se caracteriza como trabalho em altura.

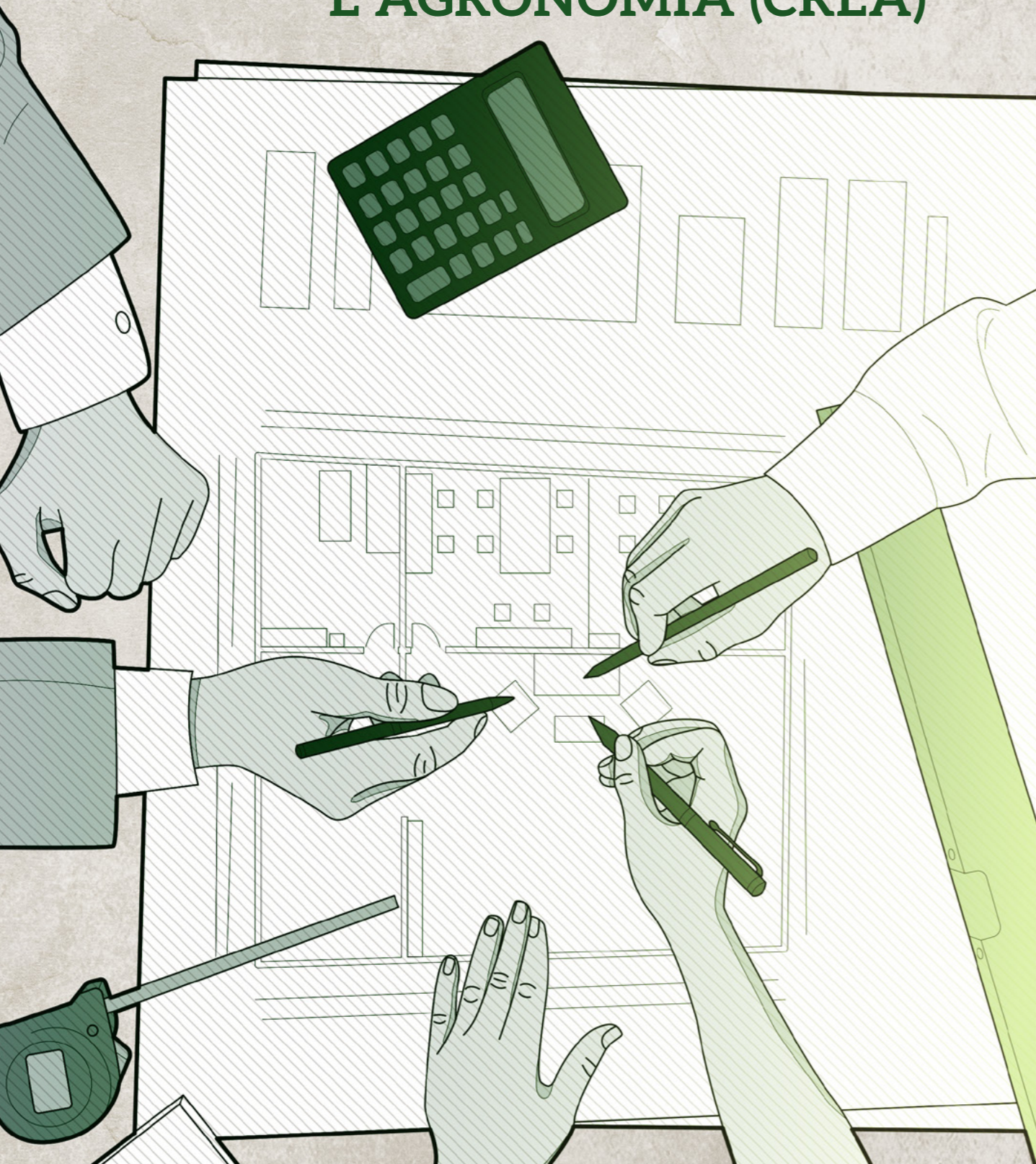
Os trabalhadores que executarem trabalho em altura deverão receber treinamento teórico e prático com carga horária mínima de 8 horas. Observar as demais recomendações constantes na NR-35.







# 5. CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA, ARQUITETURA E AGRONOMIA (CREA)



## Conselho Regional de Engenharia, Arquitetura e Agronomia (CREA)

O Conselho Regional de Engenharia, Arquitetura e Agronomia (CREA-PR) tem como objetivo geral a proteção da comunidade pelo aprimoramento do exercício profissional e, como objetivo específico, a fiscalização preventiva e corretiva do exercício da engenharia, da arquitetura, da agronomia e de profissões afins.

Cabem aos profissionais das áreas afetas ao Conselho a responsabilidade e o dever ético de administrar os riscos inerentes às suas realizações quanto aos interesses da sociedade, quanto à saúde e à segurança dos cidadãos e quanto à preservação e ao respeito ao meio ambiente.

No cumprimento de suas finalidades, o CREA-PR atua no sentido de suprimir as atividades de pessoas físicas ou jurídicas que não tenham habilitação legal ou transcendam as suas atribuições, exercendo, assim, serviços de fiscalização em caráter privado, por delegação do poder público, mediante autorização legislativa (Lei Federal nº 5.194/66, em seus artigos 1º e 6º).

### Objetivos da fiscalização

O programa de fiscalização tem como meta alcançar os seguintes objetivos:

#### Na área de serviços profissionais:

Possibilitar à sociedade a prestação de serviços técnicos por profissionais habilitados, em condições de oferecer tecnologia moderna e adequada para cada caso, visando a alcançar os objetivos técnicos, econômicos e sociais compatíveis com o desenvolvimento técnico e com as necessidades dos usuários.





#### **Na área de produção e matérias-primas em geral:**

Possibilitar a produção e serviços de melhor qualidade por meio da participação efetiva de profissional habilitado.

#### **Na área de proteção do meio ambiente e do próprio homem:**

Defender o uso racional de produtos e serviços, visando a proteger a sociedade, os trabalhadores e o meio ambiente.

A fiscalização do CREA-PR é levada a efeito por meio de ação preventiva e educativa voltada para o aprimoramento profissional, esclarecendo os verdadeiros objetivos da fiscalização.

#### **Anotação de Responsabilidade Técnica (ART) (Lei Federal 6.496/77 e Resolução 425/98 do Confea)**

A ART é um instrumento legal, necessário à fiscalização das atividades técnico-profissionais nos diversos empreendimentos sociais, caracterizando legalmente os direitos e as obrigações entre profissionais e usuários de serviços técnicos. Permite determinar a responsabilidade profissional por eventuais defeitos ou erros técnicos e se o profissional está habilitado.

**Art. 1º** - "Todo contrato, escrito ou verbal, para a execução de obras ou prestação de quaisquer serviços referentes à Engenharia, Arquitetura e Agronomia fica sujeito à 'Anotação de Responsabilidade Técnica (ART)', no Conselho Regional em cuja jurisdição for exercida a respectiva atividade."

#### **A importância da ART**

- Comprova a existência de um contrato, até mesmo nos casos em que tenha sido realizado de forma verbal;
- define os limites da responsabilidade de tal forma que o profissional responde apenas pelas atividades técnicas que executou;
- contribui para a melhora da qualidade dos serviços prestados, de forma a evitar o superdimensionamento na estrutura da edificação buscando segurança; e melhora da confecção do projeto, proporcionando melhor aproveitamento de áreas da edificação e ocupação do terreno. Além da responsabilidade civil, o profissional responde pela estabilidade e solidez da obra.

#### **Direitos do contratante/proprietário**

Ao contratar uma empresa ou profissional habilitados para a execução de obra ou serviço, o **contratante/proprietário** tem o direito de contar com acompanhamento em todas as fases, ou seja:

Se for construir: fundação, baldrame, estrutura, levantamento, cobertura, reboco e acabamento final.

Em serviços agropecuários e florestais: o profissional deve prestar assistência técnica e acompanhar a produção em todos os estágios.

Para outros serviços de engenharia, arquitetura e agronomia, o profissional deve acompanhar a execução do serviço contratado.

**Importante:** o profissional ou empresa deve deixar uma via da Anotação de Responsabilidade Técnica (ART) na obra (ou com o proprietário) e também afixar sua placa de identificação profissional no local.



## Deveres do contratante/proprietário

O contratante/proprietário deve zelar pelo cumprimento das orientações técnicas feitas pelo profissional ou empresa:

- quanto às especificações de materiais/produtos a serem utilizados na obra/serviço;
- quanto à execução do projeto;
- sempre consultar o profissional ou a empresa previamente em casos de necessidade de alterações na obra ou serviço;
- manter os projetos e os documentos da obra em seu local de realização.

A empresa e o profissional habilitados têm conhecimento e técnica para realizar o serviço contratado da melhor forma possível, inclusive reduzindo custos e proporcionando segurança. Possuem ainda a responsabilidade pela obra mesmo após sua conclusão.

## Respeito às normas técnicas

Atender ao disposto no Código de Defesa do Consumidor, Seção IV – Das Práticas Abusivas, artigo 39, Inciso VIII: “Colocar, no mercado de consumo, qualquer produto ou serviço em desacordo com as normas expedidas pelos órgãos oficiais competentes...”

## Consequências do não cumprimento dos direitos e deveres

- Descontentamento de ambas as partes;
- aumento de custos;
- aumento de prazos;
- ruptura do contrato (escrito ou verbal – lembre-se que a ART é uma prova documental de relação contratual).

Se o profissional/empresa ou o contratante se sentirem lesados e não quiserem continuar a obra, devem rescindir o contrato e solicitar baixa de ART junto ao CREA-PR (por obra/serviço não concluído).

Se rescindido o contrato, o proprietário deve procurar outro profissional para concluir a obra/serviço, sendo que o novo profissional deve anotar ART vinculada à do profissional anterior, pois a cada um caberá a responsabilidade da fase que executou.

## O que fazer se surgirem problemas?

Na ocorrência de desentendimentos ou não cumprimento do contrato por qualquer uma das partes, pode-se buscar ajuda das seguintes formas:

No CREA-PR, que é o órgão que regulamenta o exercício profissional dos engenheiros, arquitetos e agrônomos ([www.crea-pr.org.br](http://www.crea-pr.org.br)).

Na justiça, pois o Código Civil Brasileiro conta com alguns dispositivos relativos à matéria, como os artigos 615, 616 e 618.

Por meio de Mediação e Arbitragem, que é um meio alternativo à justiça comum e que buscará uma solução em concordância com ambas as partes. O CREA-PR conta com uma Câmara de Mediação e Arbitragem.





# 6 ● PREVIDÊNCIA SOCIAL



## Previdência Social

A Previdência Social é um programa de seguro público que oferece proteção contra diversos riscos econômicos (como doença, invalidez, morte, idade avançada) à sociedade, compreendido no sistema de Seguridade Social, caracterizado, por sua vez, como um conjunto integrado de ações destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social.

A Seguridade Social é financiada por toda a sociedade, por diversos meios como o pagamento de contribuições (Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social – Cofins –, Contribuição Social sobre o Lucro Líquido – CSLL –, Contribuição sobre a Folha de salários, dentre outras).

Nesse contexto, o INSS – Instituto Nacional do Seguro Social –, órgão público ligado ao Ministério da Previdência Social, é o responsável por receber as contribuições e realizar o pagamento dos benefícios aos segurados que tiverem direito.

### Segurado da Previdência Social

Todo cidadão ou cidadã, a partir de 16 anos de idade, que contribui mensalmente com a Previdência Social é chamado segurado ou segurada e tem direito aos benefícios e serviços oferecidos pelo INSS.

O trabalhador da indústria da construção com carteira assinada que presta serviços de natureza não eventual a empregador, mediante recebimento de salário, é considerado empregado e conta com a proteção previdenciária.

Utilize os canais de atendimento para fazer sua inscrição ou obter informações sobre como recolher sua contribuição: Central 135 (ligação gratuita) ou portal da Previdência Social ([www.previdencia.gov.br](http://www.previdencia.gov.br)).



## CONHEÇA OS BENEFÍCIOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

### O que é auxílio-doença

É o benefício que todo segurado da Previdência Social recebe, mensalmente, ao ficar temporariamente incapacitado para o trabalho, por motivo de doença ou acidente, que pode ser previdenciário (sem relação com o seu trabalho) ou acidentário (tem relação com a atividade desenvolvida no trabalho).

#### Comprovação

A incapacidade para o trabalho precisa ser comprovada pelo perito médico do INSS. Caso seja comprovada, será definido o período de duração do benefício.

A incapacidade para o trabalho ocorre quando o segurado fica impossibilitado de exercer as funções específicas de sua atividade ou ocupação profissional, em consequência de alteração no organismo provocada por doença ou acidente.

#### Carência

Para ter direito ao auxílio-doença, o trabalhador precisa contribuir com a Previdência Social por, no mínimo, 12 meses anteriores à data da concessão do benefício, sem perda da qualidade de segurado. Esse prazo não será exigido em caso de acidente de qualquer natureza ou de doença profissional ou do trabalho, desde que o acidente ou a doença ocorram após a filiação à Previdência.

#### Quem tem direito

Todos os segurados que tiverem cumprido o período de carência têm direito ao auxílio-doença previdenciário.

O auxílio-doença acidentário é devido somente ao segurado empregado.

Os primeiros 15 dias de afastamento do trabalhador empregado são pagos pelo empregador. Após esse prazo, se não recuperar a capacidade para o trabalho, o segurado passa a receber o benefício pelo INSS. Nos demais casos, o INSS paga todo o período de afastamento, a contar da data de início da incapacidade, se for inferior a 30 dias da entrada do pedido. Não tem direito ao auxílio-doença quem, ao se filiar à Previdência Social, já tiver doença ou lesão que geraria o benefício, a não ser quando a incapacidade resultar do agravamento da enfermidade.

### O que é auxílio-acidente

É o benefício a que têm direito os segurados e seguradas quando sofrem um acidente do qual resultam sequelas que reduzem permanentemente a capacidade de trabalho. É concedido aos que recebem auxílio-doença previdenciário (sem relação com o seu trabalho) ou acidentário (tem relação com a atividade desenvolvida no trabalho).

#### Comprovação

O auxílio-acidente é concedido após avaliação do perito médico do INSS, se for constatada sequela definitiva, relacionada na legislação, que reduza a capacidade para o trabalho que o segurado habitualmente exercia.

O auxílio-acidente tem caráter de indenização. Por isso, pode ser acumulado com auxílio-doença (que não decorra do mesmo motivo), salário-família, salário-maternidade, pensão por morte e auxílio-reclusão.

O benefício deixa de ser pago quando o trabalhador se aposenta, pois, nesse caso, ele integra o cálculo da aposentadoria.

#### Quem tem direito

Têm direito ao auxílio-acidente o trabalhador empregado, o trabalhador avulso e o segurado especial.

#### Carência

Não é exigido tempo mínimo de contribuição para ter direito ao benefício.

### O que é aposentadoria por invalidez

É o benefício concedido aos segurados incapacitados definitivamente (por doença ou acidente) para exercer suas atividades ou outro tipo de serviço que lhes garanta o sustento. A incapacidade precisa ser confirmada pela perícia médica do INSS.

Geralmente, o primeiro benefício que é pago ao segurado incapacitado para o trabalho é o auxílio-doença. Ao concluir que o segurado não tem condições de recuperar a capacidade de trabalhar, o auxílio-doença é transformado em aposentadoria por invalidez. Contudo, se desde o início for comprovada a perda definitiva da capacidade para o trabalho, a perícia médica poderá indicar imediatamente a concessão da aposentadoria por invalidez.

### **Carência**

Para ter direito à aposentadoria por invalidez, o segurado deverá comprovar no mínimo 12 contribuições anteriores à data da concessão do benefício, sem perda da qualidade de segurado – período em que, mesmo sem contribuir, é mantido o direito à proteção da Previdência Social. Se a invalidez for causada por acidente ou doença para as quais a legislação não exige carência, o benefício é concedido independentemente do número de contribuições. Para isso, as doenças ou o acidente têm de ter sido adquiridos após a filiação ao Regime Geral da Previdência Social.

### **O que é aposentadoria especial**

É o benefício concedido ao segurado ou à segurada que tenha trabalhado em condições prejudiciais à saúde ou à integridade física.

#### **Quem tem direito**

Para ter direito à aposentadoria especial, além do tempo trabalhado, deverá ser comprovada a efetiva exposição a agentes nocivos químicos, físicos ou biológicos ou associação desses agentes prejudiciais à saúde ou à integridade física pelo período exigido para a concessão do benefício (15, 20 ou 25 anos).

#### **Comprovação**

A comprovação é feita no formulário denominado Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP), que é preenchido pela empresa empregadora com base em Laudo Técnico de Condições Ambientais de Trabalho (LTCAT) expedido por médico do trabalho ou engenheiro de segurança do trabalho. Caso o trabalhador tenha exercido, por um curto período, atividade em condições prejudiciais à saúde ou à integridade física, o tempo poderá ser convertido, de especial em comum, para concessão de aposentadoria por idade ou por tempo de contribuição.

### **Carência**

Para ter direito à aposentadoria especial, o trabalhador precisa contribuir para a Previdência Social por, no mínimo, 180 meses anteriores à data da concessão do benefício, sem perda da qualidade de segurado.

### **O que é aposentadoria por tempo de contribuição**

É o benefício a que têm direito a segurada da Previdência Social, aos 30 anos de contribuição, e o segurado, aos 35 anos de contribuição, independentemente de idade.

#### **Quem tem direito**

Todo segurado ou segurada que atingir o tempo mínimo de contribuição necessário para a concessão do benefício.

### **Carência**

Trabalhadores e trabalhadoras filiados à Previdência Social a partir de 25 de julho de 1991 precisam comprovar 180 contribuições mensais. Os filiados anteriormente devem comprovar o número mínimo de contribuições estabelecido na legislação.

### **O que é aposentadoria por idade**

É o benefício a que têm direito os trabalhadores urbanos aos 65 anos de idade (homens) e aos 60 anos de idade (mulheres).

### **Carência**

Trabalhadores filiados a partir de 25 de julho de 1991 precisam comprovar 180 contribuições mensais. Os filiados anteriormente precisam comprovar um número mínimo de contribuições conforme a legislação em vigor.

### **O que é salário-maternidade**

É o benefício a que toda segurada da Previdência Social tem direito, por um período de 120 dias, em razão do parto ou da adoção de uma criança, independentemente da idade do adotado, que deverá ter no máximo 12 anos de idade.

#### **Quem tem direito**

Todas as seguradas que contribuem mensalmente para a Previdência Social. Desde 14 de junho de 2007, o benefício também é devido para aquelas que tenham qualidade de segurada – período em que, mesmo sem contribuir, é mantido o direito à proteção da Previdência Social.



A segurada que possui vínculo empregatício recebe o salário-maternidade por meio da empresa. Em caso de adoção, o benefício é pago pelo INSS. Para as demais seguradas, o benefício sempre será pago pelo INSS.

### **Carência**

Empregada, empregada doméstica e trabalhadora avulsa – Não é exigido tempo mínimo de contribuição.

Contribuinte individual, facultativa e desempregada – Pelo menos 10 meses de contribuição anteriores ao parto ou à adoção.

### **O que é salário-família**

É o benefício que o segurado da Previdência Social recebe mensalmente, na proporção do número de filhos, enteados e tutelados, que tenham até 14 anos de idade, ou de inválidos, de qualquer idade. O trabalhador recebe uma quota por dependente. Caso a mãe e o pai sejam segurados, ambos podem receber o benefício.

O salário-família é pago pela empresa na qual o trabalhador ou a trabalhadora exerce suas atividades. Quando o segurado estiver recebendo auxílio-doença ou aposentadoria por invalidez, o salário-família será pago diretamente pela Previdência Social.

### **Quem tem direito**

Tem direito ao salário-família o segurado empregado (exceto doméstico) ou trabalhador avulso que recebe até o limite máximo de renda estabelecido pela Previdência Social.

### **Carência**

Não é exigido tempo mínimo de contribuição para ter direito ao benefício.

### **O que é pensão por morte**

É o benefício a que têm direito os dependentes do segurado da Previdência Social que falecer.

### **Quem tem direito**

Dependentes de todos os segurados. Os dependentes são divididos em três grupos:

- cônjuge, companheiro ou companheira, filho não emancipado, até 21 anos de idade, ou filho inválido de qualquer idade;
- pais;
- irmão não emancipado, de qualquer condição, até 21 anos de idade, ou inválido de qualquer idade.

Havendo dependentes de um grupo, os demais não têm direito ao benefício. Dependentes do segundo e do terceiro grupos devem comprovar que dependiam economicamente do segurado falecido. O valor da pensão por morte é dividido igualmente entre os dependentes.

### **Carência**

Não é exigido tempo mínimo de contribuição para que os dependentes tenham direito ao benefício, mas apenas que o segurado, na data do óbito, estivesse contribuindo para a Previdência Social ou que tivesse qualidade de segurado – período em que, mesmo sem contribuir, é mantido o direito à proteção da Previdência Social. No entanto, o tempo de contribuição determinará a duração do benefício, assim como a quantidade de anos do casamento ou união estável e idade dos dependentes.

### **O que é auxílio-reclusão**

É o benefício a que têm direito os dependentes do segurado da Previdência Social que se encontra preso sob regime fechado ou semiaberto, durante o período de reclusão ou detenção. Não é devido nos casos de liberdade condicional ou cumprimento de pena em regime aberto.

### **Quem tem direito**

Dependentes de todos os segurados da Previdência Social cujo último salário de contribuição não ultrapasse o valor definido anualmente em Portaria Ministerial. Os dependentes são os mesmos relacionados no caso de pensão por morte.

### **Carência**

Não é exigido tempo mínimo de contribuição para que os dependentes tenham direito ao benefício, mas o trabalhador precisa estar contribuindo para a Previdência Social ou ter qualidade de segurado – período em que, mesmo sem contribuir, é mantido o direito à proteção da Previdência Social.

**Os benefícios podem ser solicitados por meio de agendamento prévio pelo portal da Previdência Social na internet: [www.previdencia.gov.br](http://www.previdencia.gov.br), pela Central de Atendimento 135 ou nas Agências da Previdência Social, mediante o cumprimento das exigências legais.**

**O atendimento da Previdência Social é gratuito, simples e seguro, dispensando intermediários.**





# 7

## CARTEIRA ASSINADA. VANTAGENS AO ● TRABALHADOR



### Carteira assinada. Vantagens ao trabalhador

- Acesso aos benefícios garantidos em negociações coletivas.
- Vale-transporte para deslocamento da residência ao trabalho e vice-versa, com o desconto de até 6% do salário.
- 13º salário com base na remuneração integral.
- Férias remuneradas de 30 dias a cada 12 meses de trabalho e mais um terço sobre o salário.
- Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), no valor de 8% da remuneração, que é depositado mensalmente pela empresa ou empregador em uma conta bancária vinculada.
- Remuneração acrescida de 50% da hora normal, nos casos de trabalho extraordinário, ou seja, acima de 8 horas diárias e 44 horas semanais, salvo nos casos de compensação de horários.
- Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos.
- Benefícios previdenciários: garantia de renda para o trabalhador e para sua família nos momentos de incapacidade para o trabalho ocasionada por doença, acidente, gravidez, prisão, velhice e morte.
- Seguro-desemprego, para trabalhadores com mais de 12 meses de carteira assinada, quando da primeira solicitação.
- Atendimento médico e odontológico gratuito nos locais onde houver Serviços Sociais dos Sindicatos da Indústria da Construção Civil. (SECONCIs).



## REFERÊNCIA

- **Cartilha do Programa de Incentivo à Formalidade no Mercado de Trabalho da Construção** (Sindicatos da Construção do Paraná, edição novembro de 2011)



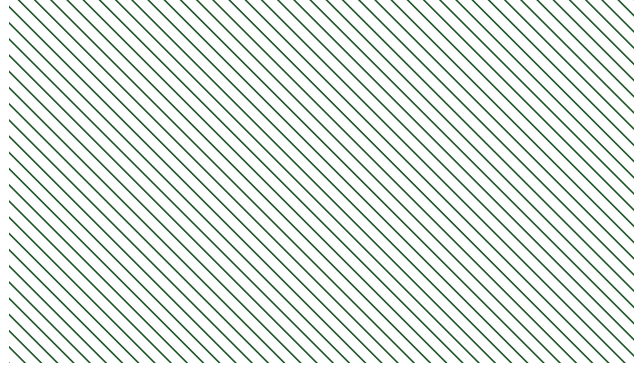
Correalização:



*Iniciativa da CNI - Confederação  
Nacional da Indústria*







# ***CBIC***

[www.cbic.org.br](http://www.cbic.org.br)

Correalização:



Iniciativa da CNI - Confederação  
Nacional da Indústria