

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

São Paulo, 20 de Janeiro de 2022

NOVAS REGRAS NORMA REGULAMENTADORA N^o 7 MUDANÇA NO PCMSO E EXAMES OCUPACIONAIS

Entrou em vigor a nova redação da Norma Regulamentar nº 7, a qual trata dos exames ocupacionais, bem como do PCMSO.

Decorreu da publicação da Portaria 6.734/2020, cuja vigência inicial foi prorrogada até 03.01.2022.

Portanto, a partir deste mês, as novas regras devem ser cumpridas, realizando adaptações nos procedimentos da empregadora.

Abaixo detalhamos os itens principais, apenas não tratando das partes que cabem à empresa de medicina ocupacional. Mas, caso precisem dessa informação complementar, basta que solicitem que montaremos um parecer.

Sumário

EXAMES OCUPACIONAIS	2
EXAMES COMPLEMENTARES	4
AGRAVAMENTO DE DOENÇA	6
ATESTADO DE SAÚDE OCUPACIONAL – Novas informações no conteúdo.....	7
MEI (MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL), ME (MICROEMPRESA) E EPP (EMPRESA DE PEQUENO PORTE).....	9
Complemento sobre PGR para MEI, ME e EPP:.....	12

Página 1 de 14

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

EXAMES OCUPACIONAIS

Os exames ocupacionais passam a ser:

- 1) Exame admissional
- 2) Exame periódico
- 3) Exame de retorno ao trabalho
- 4) Exame de mudança de risco ocupacional
- 5) Exame demissional

Deixa de existir o “**exame de mudança de função**”, alterando-se a nomenclatura e algumas regras.

Para facilitação da compreensão, fizemos o quadro abaixo:

Tipo de exame	Aplicação
Exame admissional	<p>Realizado até a data anterior ao inicio de suas atividades.</p> <p>No eSocial, transmitido pelo evento S-2220 (Monitoramento da saúde do trabalhador), até o dia 15 do mês subsequente.</p>
Exame de retorno ao trabalho	<p>Realizado antes do retorno efetivo ao trabalho, <u>sempre que o afastamento for por mais de 30 (trinta) dias por motivo de doença ou acidente.</u></p> <p>A avaliação médica pode definir um retorno gradativo.</p> <p>Não há mais a obrigatoriedade de realizá-lo na mulher antes do retorno ao trabalho e após o parto.</p>

Página **2 de 14**

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

Exame de mudança de risco ocupacional (antigo exame de mudança de função)	<p>Cabível, exclusivamente, quando estiver diante de um cenário de mudança de risco ocupacional, sendo certo que o empregado deverá realiza-lo <u>antes</u> da mudança, a fim de que o médico apure a existência de novos riscos e a capacidade do empregado.</p> <p>Note que é cabível quando há qualquer mudança do grau de risco, seja:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Por mudança de atividades;b) Por mudança de localidade de trabalho.
Exame periódico	<p>Anualmente ou intervalos menores, a critério do médico responsável, para empregados expostos a risco (conforme PGR).</p> <p>Para empregados sem exposição a risco, a cada 2 anos.</p> <p>Para empregados que atuem em condições hiperbáricas, conforme Anexo IV da NR 7.</p>
Exame demissional	<p>Realizado em até 10 dias a contar do término do contrato, cabendo a dispensa conforme grau de risco da empregadora e prazo:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Grau 1 ou 2: Se realizado outro exame ocupacional a menos de 135 dias;b) Grau 3 ou 4: Se realizado outro exame ocupacional a menos de 90 dias.

Página 3 de 14

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

EXAMES COMPLEMENTARES

Cabíveis conforme previsões dos Quadros 1 e 2 do anexo I da norma.

Para estes casos, a nova redação da NR 7 determina as situações em que estes exames serão obrigatórios quando:

- a) o levantamento preliminar do PGR indicar a necessidade de medidas de prevenção imediatas;
- b) quando houver exposições ocupacionais acima dos níveis de ação determinados na NR 9 ou se a classificação de riscos do PGR indicar.

7.5.12 Os exames complementares laboratoriais previstos nesta NR devem ser executados por laboratório que atenda ao disposto na RDC/Anvisa n.º 302/2005, no que se refere aos procedimentos de coleta, acondicionamento, transporte e análise, e interpretados com base nos critérios constantes nos Anexos desta Norma e são obrigatórios quando:

- a) o levantamento preliminar do PGR indicar a necessidade de medidas de prevenção imediatas;*
- b) houver exposições ocupacionais acima dos níveis de ação determinados na NR-09 ou se a classificação de riscos do PGR indicar.*

Os critérios para a realização dos exames complementares foram estabelecidos da seguinte forma:

- (i) Os exames previstos nos Quadros 1 e 2 do Anexo I, devem ser realizados a cada seis meses, podendo ser antecipados ou postergados por até 45 (quarenta e cinco) dias, a critério do médico responsável, mediante justificativa técnica, a fim de que os exames

Página 4 de 14

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

sejam realizados em situações mais representativas da exposição do empregado ao agente;

- (ii) Para as atividades realizadas de forma sazonal, a periodicidade dos exames constantes nos Quadros 1 e 2 do Anexo I desta NR pode ser anual, desde que realizada em concomitância com o período da execução da atividade;
- (iii) Os exames previstos no Quadro 1 do Anexo I desta NR não serão obrigatórios nos exames admissional, de retorno ao trabalho, de mudança de risco ocupacional e demissional;
- (iv) No exame admissional, a critério do médico responsável, poderão ser aceitos exames complementares realizados nos 90 dias anteriores, exceto quando definidos prazos diferentes nos Anexos desta NR;
- (v) Podem ser realizados outros exames complementares, a critério do médico responsável, desde que relacionados aos riscos ocupacionais classificados no PGR e tecnicamente justificados no PCMSO.

“7.5.13 Os exames previstos nos Quadros 1 e 2 do Anexo I desta NR devem ser realizados a cada seis meses, podendo ser antecipados ou postergados por até 45 (quarenta e cinco) dias, a critério do médico responsável, mediante justificativa técnica, a fim de que os exames sejam realizados em situações mais representativas da exposição do empregado ao agente.

7.5.14 Para as atividades realizadas de forma sazonal, a periodicidade dos exames constantes nos Quadros 1 e 2 do Anexo I desta NR pode ser anual, desde que realizada em concomitância com o período da execução da atividade.

7.5.15 Os exames previstos no Quadro 1 do Anexo I desta NR não serão obrigatórios nos exames admissional, de retorno ao trabalho, de mudança de risco ocupacional e demissional.

7.5.16 Os empregados devem ser informados, durante o exame clínico, das razões da realização dos exames

Página 5 de 14

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

complementares previstos nesta NR e do significado dos resultados de tais exames.

7.5.17 No exame admissional, a critério do médico responsável, poderão ser aceitos exames complementares realizados nos 90 (noventa) dias anteriores, exceto quando definidos prazos diferentes nos Anexos desta NR.

7.5.18 Podem ser realizados outros exames complementares, a critério do médico responsável, desde que relacionados aos riscos ocupacionais classificados no PGR e tecnicamente justificados no PCMSO.

AGRAVAMENTO DE DOENÇA

Em caso de constatação de ocorrência ou agravamento de doença relacionada ao trabalho ou alteração que revele disfunção orgânica por meio dos exames complementares do Quadro 2 do Anexo I, dos demais Anexos da NR ou dos exames complementares incluídos com base subitem 7.5.18 da presente NR, caberá à organização, após informada pelo médico responsável pelo PCMSO:

- a) emitir a Comunicação de Acidente do Trabalho – CAT;
- b) afastar o empregado da situação, ou do trabalho, quando necessário;
- c) afastar o empregado da situação, ou do trabalho, quando necessário;
- d) reavaliar os riscos ocupacionais e as medidas de prevenção pertinentes no PGR.

Além disso, o empregado deve ser submetido a exame clínico, e informado sobre o significado dos exames alterados e condutas necessárias.

O médico responsável também deve avaliar a necessidade de estender a realização de exames médicos em outros empregados sujeitos às mesmas situações de trabalho.

7.5.19.5 Constatada ocorrência ou agravamento de doença relacionada ao trabalho ou alteração que revele disfunção orgânica por meio dos exames complementares do Quadro 2 do Anexo I, dos demais Anexos desta NR ou dos exames complementares incluídos com base no subitem 7.5.18 da

Página 6 de 14

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

presente NR, caberá à organização, após informada pelo médico responsável pelo PCMSO:

- a) emitir a Comunicação de Acidente do Trabalho - CAT;*
- b) afastar o empregado da situação, ou do trabalho, quando necessário;*
- c) encaminhar o empregado à Previdência Social, quando houver afastamento do trabalho superior a 15 (quinze) dias, para avaliação de incapacidade e definição da conduta previdenciária;*
- d) reavaliar os riscos ocupacionais e as medidas de prevenção pertinentes no PGR.*

ATESTADO DE SAÚDE OCUPACIONAL – Novas informações no conteúdo

Notem que o item 7.5.19 indica que cada análise caberá a expedição de um “Atestado de Saúde Ocupacional” (ASO), cabendo a entrega da cópia ao empregado, mas em meio físico somente se solicitar.

Em outras palavras, continua a obrigação de entrega, porém, atendendo as regras de expedição de documentos de SST em meio digital (e-mail, pdf, etc.), já não se torna mais obrigatória a entrega física, exceto se o empregado solicitar.

7.5.19 Para cada exame clínico ocupacional realizado, o médico emitirá Atestado de Saúde Ocupacional - ASO, que deve ser comprovadamente disponibilizado ao empregado, devendo ser fornecido em meio físico quando solicitado.

Cumpre-nos lembrar, conforme pontuado em diversos pareceres anteriores, que sempre deverá ser entregue mediante recibo, a fim de comprovar-se a obrigação.

Tivemos, também, alterações no conteúdo da ASO com base na nova redação, sendo que deverá conter as seguintes informações:

- a) razão social e CNPJ ou CAEPF da organização;

Página 7 de 14

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

- b) nome completo do empregado, o número de seu CPF e sua função;
- c) a descrição dos perigos ou fatores de risco identificados e classificados no PGR que necessitem de controle médico previsto no PCMSO, ou a sua inexistência;
- d) indicação e data de realização dos exames ocupacionais clínicos e complementares a que foi submetido o empregado;
- e) definição de apto ou inapto para a função do empregado;
- f) o nome e número de registro profissional do médico responsável pelo PCMSO, se houver; e,
- g) data, número de registro profissional e assinatura do médico que realizou o exame clínico.

7.5.19.1 O ASO deve conter no mínimo:

- a) razão social e CNPJ ou CAEPF da organização;*
- b) nome completo do empregado, o número de seu CPF e sua função;*
- c) a descrição dos perigos ou fatores de risco identificados e classificados no PGR que necessitem de controle médico previsto no PCMSO, ou a sua inexistência;*
- d) indicação e data de realização dos exames ocupacionais clínicos e complementares a que foi submetido o empregado;*
- e) definição de apto ou inapto para a função do empregado;*
- f) o nome e número de registro profissional do médico responsável pelo PCMSO, se houver;*
- g) data, número de registro profissional e assinatura do médico que realizou o exame clínico.*

Página 8 de 14

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

A aptidão para trabalho em atividades específicas, quando assim definido em Normas Regulamentadoras e seus Anexos, também deve ser consignada no ASO.

Isto porque, algumas atividades requerem indicação de aptidão específica.

MEI (MICROEMPREendedor INDIVIDUAL), ME (MICROEMPRESA) E EPP (EMPRESA DE PEQUENO PORTE)

Essa normatização atende as previsões da Portaria 915/2019 (sobre a qual há um parecer em nossa área preventiva).

<https://www.affigueiredo.com.br/2019-08-04-mp-889-mudanca-das-hipoteses-de-saque-do-fgts/>

Inicio / Preventivo Trabalhista / Pareceres / Circulares / 2019.08.12 Pareceres / Circular 915 SEPT

Página 9 de 14

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

Assim, a nova redação da NR 7 do Ministério do Trabalho prevê tratamento diferenciado para:

- MEI (microempreendedor individual);
- ME (microempresa);
- EPP (empresa de pequeno porte).

As MEI, ME e EPP são desobrigadas de elaborar PCMSO e PPRA, desde que presentes os requisitos abaixo.

Na NR 7 foi citado apenas o PCMSO (pois é o tema da NR 7), porém a liberação do PPRA consta na portaria que citamos acima. Mas, conforme mostraremos abaixo, exclusivamente se não possuírem exposições ocupacionais.

1.8.6 O MEI, a ME e a EPP, graus de risco 1 e 2, que declararem as informações digitais na forma do subitem 1.6.1 e não identificarem exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos, biológicos e riscos relacionados a fatores ergonômicos, ficam dispensados de elaboração do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO.

1.8.6.1 A dispensa do PCMSO não desobriga a empresa da realização dos exames médicos e emissão do Atestado de Saúde Ocupacional - ASO.

Ou seja, para que não tenham que fazer o **PCMSO**:

- a) Dever ser de grau de risco 1 ou 2;
- b) Devem ter feito avaliação e verificada a inexistência de exposição de risco ocupacional, tanto a agentes físicos, químicos e biológicos;
- c) Dever ter feito análise ergonômica e não terem identificado riscos.

Diante disto, daremos a nossa posição sobre o tema, podendo a empresa deparar-se com posições diversas. A MEI, ME e EPP devem:

Página 10 de 14

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

- a) Realizar o LTCAT
- b) Realizar o Laudo Ergonômico.
- c) Porém, uma única vez, até que as condições de trabalho sejam alteradas (e neste caso, devem ser refeitos), não havendo necessidade de renovação anual.

E porquê?

Porque do contrário não terão provas de que estão liberadas do PCMSO por não terem riscos ergonômicos e ocupacionais.

Mas, devemos lembrar que o subitem 1.8.6 da NR 1, devem realizar e custear os exames médicos ocupacionais admissionais, demissionais e periódicos de seus empregados.

Note que nestes casos, os exames ocupacionais não precisam ser realizados anualmente, mas sim a cada 2 anos.

7.7.1 As MEI, ME e EPP desobrigadas de elaborar PCMSO, de acordo com o subitem 1.8.6 da NR-01, devem realizar e custear exames médicos ocupacionais admissionais, demissionais e periódicos, a cada dois anos, de seus empregados.

1.8.6 O MEI, a ME e a EPP, graus de risco 1 e 2, que declararem as informações digitais na forma do subitem 1.6.1 e não identificarem exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos, biológicos e riscos relacionados a fatores ergonômicos, ficam dispensados de elaboração do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO.

1.8.6.1 A dispensa do PCMSO não desobriga a empresa da realização dos exames médicos e emissão do Atestado de Saúde Ocupacional - ASO.

(NR 1 do Ministério do Trabalho)

Página 11 de 14

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

Além disso, ao encaminhar os empregados para realização dos exames médicos ocupacionais, a organização deve informar ao médico do trabalho ou ao serviço médico especializado em medicina do trabalho que está dispensada da elaboração do PCMSO e que a função que o empregado exerce ou irá exercer não apresenta riscos ocupacionais.

7.7.2 A organização deve informar, ao médico do trabalho ou ao serviço médico especializado em medicina do trabalho, que está dispensada da elaboração do PCMSO, de acordo com a NR-01, e que a função que o empregado exerce ou irá exercer não apresenta riscos ocupacionais.

Para cada exame clínico ocupacional, o médico que realizou o exame emitirá ASO, que deverá ser disponibilizado ao empregado, mediante recibo, em meio físico, quando assim solicitado, e conter todas informações obrigatórias da ASO.

7.7.3 Para cada exame clínico ocupacional, o médico que realizou o exame emitirá ASO, que deve ser disponibilizado ao empregado, mediante recibo, em meio físico, quando assim solicitado, e atender ao subitem 7.5.19.1 desta NR.

Para todos os MEI e para os ME e EPP dispensados da elaboração do PCMSO, também não será exigido a elaboração do Relatório Analítico.

7.7.4 O relatório analítico não será exigido para:

- a) Microempreendedores Individuais - MEI;*
- b) ME e EPP dispensadas da elaboração do PCMSO.*

Complemento sobre PGR para MEI, ME e EPP:

Página 12 de 14

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

Em que pese não fazer parte da NR 7, vale detalhar que na NR 1 há menção expressa que:

- a) MEI está liberada da edição do PGR
- b) ME e EPP só estão liberadas do PGR, caso:
 - i. Tenham grau de risco 1 ou 2;
 - ii. No levantamento preliminar de perigos não identificarem exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos e biológicos, em conformidade com a NR 9, declarando isto no eSocial.

1.8 Tratamento diferenciado ao Microempreendedor Individual - MEI, à Microempresa - ME e à Empresa de Pequeno Porte - EPP

1.8.1 O Microempreendedor Individual - MEI está dispensado de elaborar o PGR

1.8.1.1 A dispensa da obrigação de elaborar o PGR não alcança a organização contratante do MEI, que deverá incluí-lo nas suas ações de prevenção e no seu PGR, quando este atuar em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato.

Este texto não substitui o publicado no DOU

10

1.8.2 Serão expedidas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho – SEPRT fichas com orientações sobre as medidas de prevenção a serem adotadas pelo MEI.

1.8.3 As microempresa e empresas de pequeno porte que não forem obrigadas a constituir SESMT e optarem pela utilização de ferramenta(s) de avaliação de risco a serem disponibilizada(s) pela SEPRT, em alternativa às ferramentas e técnicas previstas no subitem 1.5.4.4.2.1, poderão estruturar o PGR considerando o relatório produzido por esta(s) ferramenta(s) e o plano de ação.

1.8.4 As microempresas e empresas de pequeno porte, graus de risco 1 e 2, que no levantamento preliminar de perigos não identificarem exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos e biológicos, em conformidade com a NR9, e declararem as informações digitais na forma do subitem 1.6.1, ficam dispensadas da elaboração do PGR.

1.8.4.1 As informações digitais de segurança e saúde no trabalho declaradas devem ser divulgadas junto aos trabalhadores.

Página 13 de 14

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

Notas importantes:

- I. Caso algum dado informado neste documento não corresponda à realidade ou possua alguma incorreção, solicitamos que não aplique as posições aqui manifestadas e nos informem com os fatos concretos.
- II. Informamos que o presente Parecer foi realizado segundo nossa interpretação a respeito do tema, bem como aplicável exclusivamente na presente data, de modo que a empresa poderá se deparar com interpretações/entendimentos divergentes, ou ainda mudança de posicionamento em datas futuras em virtude de oscilação de posicionamentos Jurisprudenciais ou Normas Legais, e ainda, disposições que alterem seu conteúdo por força de Norma Coletiva de Trabalho (Lei nº 13.467/2017).

Ao que nos cumpria, firmamo-nos.

Sem mais,

Atenciosamente,

FIGUEIREDO FILHO
SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA
www.figueiredofilho.com.br

Página 14 de 14

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.