

FACULDADE DE CIÊNCIAS E EDUCAÇÃO DE RUBIATABA

LARISSA MARTINS DE BESSA

**GESTÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO DA
EMPRESA ESTOFADOS SOLAR**

RUBIATABA - GO

2006

FACULDADE DE CIÊNCIAS E EDUCAÇÃO DE
RUBIATABA



LARISSA MARTINS DE BESSA

**GESTÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO DA
EMPRESA ESTOFADOS SOLAR**

Monografia apresentada à Faculdade de Ciências e Educação de Rubiataba como requisito para obtenção do Título de Bacharel em Administração com Habilitação em Gestão de Sistema de Informação, sob a orientação do Prof. Enoc Barros da Silva.

RUBIATABA - GO
2006

25176
sacri

Tombo n°	12717
Classif.:	658.331.45
Ex.:	1
Origem:	d
Data:	28-3-07

Bessa, Larissa Martins de

Gestão de saúde e segurança do trabalho na empresa Estofados Solar. /
Larissa Martins de Bessa – Rubiataba - GO: FACER, 2006.

65 p.

Orientador: Enoc Barros da Silva (Especialista)
Monografia (Graduação em Administração de Empresas)
Bibliografia.

1. Segurança do trabalho 2. Acidentes - Prevenção 3. Treinamento I.
Bessa, Larissa Martins de II. Faculdade de Ciências e Educação de
Rubiataba. III. Título.

CDU 658:331.45

FOLHA DE APROVAÇÃO

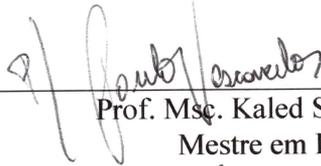
LARISSA MARTINS DE BESSA

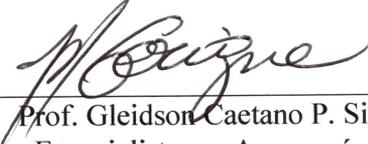
GESTÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO DA
EMPRESA ESTOFADOS SOLAR.

COMISSÃO JULGADORA

MONOGRAFIA PARA OBTENÇÃO DO GRAU DE GRADUAÇÃO PELA
FACULDADE DE CIÊNCIAS E EDUCAÇÃO DE RUBIATABA

Orientador: 
Prof. Enoc Barros da Silva
Especialista em Educação

Examinador: 
Prof. Msc. Kaled Sulaiman Khidir
Mestre em Educação

Examinador: 
Prof. Gleidson Caetano P. Silva
Especialista em Agronegócio

Rubiataba, 15 dezembro de 2006.

DEDICATÓRIA

Este trabalho é dedicado aos meus pais e ao meu marido juntamente com minhas irmãs e colegas de turma por todo este tempo tiveram paciência me ouvirem nos momentos felizes e nos momentos tristes, com muito amor.

AGRADECIMENTO

Agradeço a Deus pelo o dom da vida e por eu está aqui hoje, e aos meus pais modelo de honradez coragem é bondade, pelo apoio e amor constante é restrito. A minhas irmãs e amigos e ao meu amado Walnison que sempre me apoiaram é tornaram mais alegre essa caminhada.

RESUMO

No Serviço de Segurança e Medicina no Trabalho, um dos principais objetivos é trabalhar na prevenção, pois é através dela que tudo se resume, quando a política da prevenção é levada a sério pela administração e seguida pelos colaboradores todos tendem a ganhar, a empresa com a diminuição de acidentes, custos, absenteísmo, com a melhoria da qualidade do produto final, com o aumento da produtividade e satisfação do trabalhador, entre outros benefícios. Os trabalhadores em saber que a empresa se preocupa com o fator humano, dando-lhes apoio assistencial, capacitando-os dia-a-dia no que se refere a prevenção, entre outros inúmeros benefícios. Dentre as atividades executadas pelo Serviço de Segurança e Medicina no Trabalho, não podemos deixar de citar a conscientização dos trabalhadores, pois de nada adiantaria ter uma política de segurança bem elaborada, sem que os trabalhadores saibam quando deverá ser usada, aplicada, o objetivo da conscientização é mostrar ao trabalhador a importância e os benefícios que se tem quando eles trabalham com consciência responsabilidade e segurança principalmente. Hoje em dia não existe uma política de segurança eficaz, sem que se tenha um programa de treinamento que possa condizer com a mesma, um bom treinamento dado ao trabalhador vai refletir no desempenho do próprio, e também na imagem externa da empresa, as empresas que se preocupam em dar um bom treinamento ao seu funcionário, já outras nem tanto e acabam ficando para trás na competitividade. Portanto um programa de treinamento que funcione com eficácia é essencial e fundamental para que a empresa chegue aos objetivos traçados e esperados. Um bom treinamento fará com que os colaboradores conscientizem de que a prevenção é uma parceira inseparável.

Palavras-chave: Prevenção, Conscientização, Treinamento.

SUMÁRIO

Resumo	
1 Introdução.....	7
2 Problemática.....	8
3 Objetivos.....	9
4 Justificativa.....	10
5 Referencial teórico.....	12
5.1 O que é SESMT?.....	19
5.2 NR5.....	21
5.3 CAT.....	30
6 Metodologia.....	32
7 Resultados.....	34
8 Conclusão.....	35
9 Sugestões.....	36
Referência bibliográficas.....	37
Glossário.....	38
Apêndice.....	39
Anexos.....	51

1 INTRODUÇÃO

Segurança do trabalho pode ser entendida com os conjuntos de medidas que são adotadas visando minimizar os acidentes de trabalho, doenças ocupacionais, bem como proteger a integridade e a capacidade de trabalho do trabalhador.

A segurança do trabalho é definida por normas e leis, no Brasil a legislação de segurança do trabalho compõe-se de normas regulamentadoras, normas regulamentadoras rurais, outras leis complementares, como portarias e decretos e também as convenções internacionais da Organização Internacional do trabalho, ratificada pelo Brasil.

Segurança do trabalho é a parte do planejamento, organização, controle e execução do trabalho, que objetiva reduzir permanentemente as possibilidades de ocorrências de acidentes.

Nenhum trabalho é tão importante ou urgente que não possa ser feito com segurança. Nenhuma urgência, importância, razão qualquer poderão ser invocados para justificar a falta de segurança.

Segundo a Organização Mundial de Saúde – OMS (1994) “a cada 3 minutos morre um trabalhador, em alguma parte do mundo, vítima de acidente de trabalho”.

A agricultura é considerada pela organização internacional do trabalho – OIT como uma das atividades profissionais de maior risco, equiparando-se à construção civil e à exploração do petróleo.

Considera-se EPI, para os fins de aplicação desta norma, todo dispositivo de uso individual destinado a preservar e proteger a integridade física do trabalhador.

A Segurança do Trabalho estuda diversas disciplinas como Introdução à Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho, Prevenção e Controle de Riscos em Máquinas, Equipamentos e Instalações, Psicologia na Engenharia de Segurança, Comunicação e Treinamento, Administração aplicada à Engenharia de Segurança, O Ambiente e as Doenças do Trabalho, Higiene do Trabalho, Metodologia de Pesquisa, Legislação, Normas Técnicas, Responsabilidade Civil e Criminal, Perícias, Proteção do Meio Ambiente, Ergonomia e Iluminação, Proteção contra Incêndios e Explosões e Gerência de Riscos.

2 PROBLEMÁTICA

A maioria das empresas tem algum tipo de dificuldade na área de segurança no trabalho que é uma área muito importante, a empresa precisa trabalhar na área de segurança do trabalho com a educação para que cheguem na conscientização e assim até chegar na criação da CIPA que é um problema pois não há em varias empresas, com a CIPA a empresa vai ter maior interesse da parte dos colaboradores, pois sem se preocupar com a segurança no trabalho a empresa só tende a perder, assim sabemos que a segurança no trabalho vem somente para somar na empresa é assim a segurança deixará de ser um problema para empresa é passará ser um beneficio que a empresa vai oferecer aos seus colaboradores, ambos só tem a ganhar.

Varias empresas passam por muitos problema na área de segurança do trabalho com custo muito elevado, sabemos que com medidas simples como educação, conscientização, chegaremos a uma prevenção pois na área de segurança do trabalho trabalhamos muito com prevenção, pois é a melhor maneira de diminuir o índice de acidente do trabalho nas empresas, e as empresas atualmente andam muito preocupada nos altos índices acidente de trabalho, é com isso melhorara a imagem da empresa e assim diminuir custos por isso todos ganha o empregado é o empregador.

3 OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GERAL

Mostrar a importância da segurança e saúde no trabalho para o empregador e seus colaboradores da Empresa Estofados Solar.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Verificar a prevenção de acidentes e de riscos à saúde (riscos químicos);
- Pesquisas a manutenção da saúde dos trabalhadores e aumento da produtividade por meio de controle do ambiente de trabalho;
- Analisa a Prevenção das condições ambientais de trabalho (como iluminação, temperatura, ruído, etc.) e condições de tempo (como duração da jornada de trabalho, horas extras, períodos de descanso, etc.);
- Sugerir criação da CIPA;

4 JUSTIFICATIVA

Atualmente existe uma grande preocupação das empresas em relação aos altos índices de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais que vem sendo registrados nas empresas no mundo e no Brasil. É por isso que hoje as empresas estão mais preocupadas em se formar um quadro de profissionais voltados para a área de segurança e medicina do trabalho o que chamamos de SESMT.

Além do mais um operário acidentado pode gerar um grande prejuízo não só para a empresa mas para a sociedade e para sua família, o que as vezes pode ser visto a segurança do trabalho não como uma despesa e sim como um grande investimento.

A segurança no trabalho atua em uma área bastante ampla, onde houver trabalhadores. Em geral o profissional de segurança do trabalho atua em fábricas de alimentos, construção civil, hospitais, empresas comerciais e industriais, grandes empresas estatais, mineradores e de extração. Também pode atuar na área rural em empresas agro-industriais.

Além do quadro de segurança formado pelo serviço especializado o SESMT as empresas contam também com a comissão interna de prevenção de acidentes a CIPA, que tem como objetivo observar e relatar condições de risco nos ambientes de trabalho e solicitar medidas para reduzir até eliminar os riscos existentes ou neutralizar os mesmos, discutir acidentes ocorridos, encaminhando ao SESMT e ao empregador o resultado da discussão solicitando medidas que previnam acidentes semelhantes e, ainda, orientar os demais trabalhadores quanto à prevenção de acidentes. A CIPA será composta de representantes do empregador e dos empregados.

Hoje existe vários tipos de doença profissional ou doença do trabalho, a doença profissional é inerente a atividade profissional específica. Já a doença do trabalho é inerente ao ambiente de trabalho.

A grande causa de acidentes do trabalho nas empresas são geralmente os atos inseguros ou as condições inseguras.

Ato inseguro é aquele praticado em geral pelo homem, consciente do que está fazendo e que está contra as normas de segurança. A condição insegura é a condição do ambiente de trabalho que oferece perigo ou risco ao trabalhador.

Mostrar a importância da segurança e medicina no trabalho para os trabalhadores do Estofados Solar, para que eles possam observar se realmente eles trabalham com segurança, pois às vezes os trabalhadores não se importam se onde ele trabalha tem segurança ou não, então temos que fazer com que eles procurem usar equipamentos adequados, saibam distinguir se o ambiente de trabalho é favorável ou não, e se está de acordo com as exigências das normas Regulamentadora.

5 REFERENCIAL TEÓRICO

Segundo CHIAVENATO (1994), segurança e higiene do trabalho são atividades interligadas que repercutem diretamente sobre a continuidade da produção e sobre o moral dos empregados. Segurança do trabalho é o conjunto de medidas técnicas, educacionais, médicas e psicológicas, empregadas para prevenir acidentes, quer eliminando as condições inseguras do ambiente, quer instruindo ou convencendo as pessoas da implantação de práticas preventivas. Seu emprego é indispensável para o desenvolvimento satisfatório do trabalho. É cada vez maior o número de empresas que criam seus próprios serviços de segurança do trabalho. Dependendo do esquema de organização da empresa, os serviços de segurança do trabalho têm a finalidade de estabelecer normas e procedimentos, pondo em prática os recursos possíveis para conseguir a prevenção de acidentes e controlando os resultados obtidos. A segurança busca minimizar os acidentes do trabalho. Podemos conceituar acidente do trabalho como decorrendo, provocando, direta ou indiretamente, lesão corporal, perturbação funcional ou até doenças que pode levar a morte, a perda total ou parcial permanente ou temporária da capacidade para o trabalho, a palavra acidente já significa ato imprevisto, perfeitamente evitável na maioria dos casos. As estatísticas de acidente do trabalho, por lei, englobam também os acidentes de trajeto, ou seja aqueles que ocorrem no trajeto do empregado de sua casa para a organização, e vice-versa.

Segundo VIEIRA (2005), Segurança é a prevenção de perdas. São geradas, com a industrialização acelerada em todos os países do mundo, somada às necessidades econômicas imediatas das empresas instaladas, agressões constantes ao homem e do meio ambiente, deixando, muitas vezes, nossos trabalhadores à mercê da sorte no que se refere à segurança e à Saúde ocupacional; tal situação não ocorre somente por falta de legislação ou equipamentos de segurança adequados, mas pela falta de conscientização da responsabilidade que todos nós trabalhadores, empresários e profissionais da área devemos ter no aspecto da prevenção de perdas, principalmente, nos acidentes e nas doenças ocupacionais.

Segurança é um estado, uma condição; traduz-se basicamente, em confiança. A segurança do trabalho pode ser resumida em uma frase: É a prevenção de perdas. Estas perdas às quais devemos nos antecipar referem-se a todo tipo de ação técnica ou humana. A

segurança do trabalho são os meios preventivos (recursos), e a prevenção dos acidentes é o fim a que se deseja chegar.

A segurança do trabalho e a parte da engenharia que trata de reconhecer, avaliar e controlar as condições, atos e fatores humanos de insegurança nos ambientes de trabalho, com o intuito de evitar acidentes com danos materiais e principalmente à saúde do trabalho.

As principais atribuições dos profissionais da segurança, engenheiros e técnicos, é trabalhar para de diminuir, as condições inseguras usando principalmente os recursos tecnológicos disponíveis, o treinamento intensivo, a busca da conscientização dos trabalhadores aos riscos, sem nunca esquecer que o homem não é uma máquina, e as variáveis humanas existem e devem ser respeitadas.

A segurança do trabalho, mais recentemente, também tem sido vista como fator de produção, uma vez que acidentes (ou até incidentes) influem de forma negativa em todo o processo produtivo já que o mesmo é responsável por perda de tempo, perda de materiais, diminuição da eficiência do trabalhador, aumento do absenteísmo, prejuízos financeiros. São fatores que resultam em sofrimento para o homem, mas que também afetam a qualidade dos produtos ou serviços prestados.

Para ZOCCHIO (2002), Qualquer atividade numa empresa é mais fácil de ser administrada e mais eficaz a administração se estiver apoiada numa política adequadamente definida para o assunto ao qual se refere. A segurança do trabalho não foge á regra.

Alguns preferem outras denominações, como diretrizes básicas, por exemplo. A palavra política não soa bem para alguns. O título não é muito importante, desde que a empresa adote como política uma linha de conduta sadia e definida para administrar as atividades prevencionistas em seus estabelecimento. Essa linha de conduta tem a finalidade de orientar todos os programas, instruções e procedimentos destinados à prevenção de acidentes e doenças ocupacionais.

Algumas empresas dispõem desse tipo de documento consistente com os princípios fundamentais da segurança do trabalho, outras administram o assunto segundo sua tradição cultura sem avaliar se estão fazendo o melhor, outras ainda nada possuem e cuidam aleatoriamente das atividades prevencionistas conforme os problemas que vão surgindo.

É fácil avaliar que os resultados não são os mesmos para todas essas empresas. A probabilidade de pleno êxito é muito mais acentuada nas que adotam uma boa política de segurança do trabalho.

Empresários e dirigentes de empresa que dizem estarem satisfeitos com seus resultados mesmo sem qualquer política definida com certeza se satisfazem com poucos.

Há alguns pontos que destacam a importância de uma política de segurança do trabalho em relação a outras atividades de empresa, como por exemplo:

- Trata-se de uma atividade estabelecida por lei e como lei deve ser cumprida;
- É administrativamente mais sensível que outras políticas, por ter como objetivo a preservação da saúde e a integridade física dos empregados, cujo valor não se mede com números;
- O cumprimento pleno dessa lei requer a participação coletiva da população do estabelecimento, ao contrário de muitas outras;
- Só uma política apropriada pode definir as obrigações de cada um no cumprimento das normas e instruções ditadas pelas leis referentes à segurança do trabalho.

Nem todas as empresas e profissionais apreciam trabalhar sob uma política que regula suas atividades. É mais cômodo segundo algumas interpretações errôneas. Contudo, a julgar pelas últimas normas administrativas internacionais que apareceram, colocando as políticas administrativas como algo imprescindível para o sucesso da empresa, pode-se imaginar que o comodismo administrativo é um tipo de comportamento que está ou estará brevemente em extinção.

Ao contrário do que alguns pensam a elaboração, implementação e administração de uma política para reger as atividades destinadas à segurança e saúde no trabalho é fácil e não onera a empresa, desde que tudo seja devidamente planejado. Vai, isso sim, racionalizar as atividades preventivas e levar a resultados compensadores.

A empresa pode adotar um texto comum para a política de segurança e de saúde no trabalho ou dois textos separados, desde que não venha a interferir na atuação conjunta das duas atividades nos pontos de interesses comuns.

A redação do texto da política e sua formatação gráfica devem seguir sempre que possível, as de outros documentos similares que a empresa possuir.

Sem intenção de propor um modelo de política de segurança do trabalho, a seguir vão ser apresentados cinco pontos que devem ser levados em consideração na elaboração do texto dessa política.

A prevenção de acidentes do trabalho será praticada na empresa consoante os dispositivos legais vigentes e os interesses sociais e econômicos envolvidos. Por se tratar de assunto de vital interesse, tanto para os empregados como para a empresa, todos terão participação ativa de acordo com essas diretrizes gerais e com outras normas ou instruções que vierem a ser emitidas.

As responsabilidades e atribuições individuais serão definidas a partir das responsabilidades institucionais, sociais e econômicas da empresa. As pessoas assumirão responsabilidades, de acordo com os cargos que ocupam e as funções que exercem, e delas se desincumbirão conforme as normas complementares que vierem a ser baixadas. Os setores técnicos e administrativos assumirão responsabilidades conforme as respectivas especialidades a posição no organograma da empresa.

Todos os acidentes de trabalho deverão ser comunicados às pessoas e aos setores interessados, registrados e investigados de acordo com programas e procedimentos estabelecidos. Os resultados serão divulgados e aproveitados para controle estatístico e aprimoramento das atividades preventivistas.

O controle preventivo de riscos e perigos deve ser exercido a partir do projeto e planejamentos de instalações, equipamentos, processos de trabalho etc., e ser intensificado em todas as fases operacionais, com recursos disponíveis e de acordo com planos e programas estabelecidos.

Todos os empregados receberão instruções e treinamentos visando ao desempenho seguro do trabalho. Os empregados novos ou transferidos de função serão submetidos a um plano de integração específica de segurança e saúde no trabalho, de acordo com planos e programas estabelecidos. Reciclagens serão aplicadas conforme a necessidade.

Será mantido programa permanente de promoção e divulgação de assuntos preventivistas, com o fim de desenvolver e consolidar o espírito da prevenção de acidente entre todos os empregados. Campanhas especiais serão levadas a efeito de acordo com a necessidade ou conveniência.

Como dito antes, não se trata de proposição de modelo para política de segurança do trabalho. É apenas um exemplo de como se pode elaborar um conjunto de diretrizes básicas que regerão as atividades preventivistas na empresa.

A política definida de segurança e saúde no trabalho é uma forma de a empresa dar estabilidade as suas atividades preventivistas. Isto é, mesmo com novos programas e novos profissionais, a segurança não perderá sua seqüência, pois tudo deverá ser feito obedecendo às diretrizes básicas já estabelecidas e aprovadas como a “carta magna” da prevenção de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais. Tudo o que se fizer será para aperfeiçoar a prática da prevenção de acidentes, mas não deve fugir dos princípios básicos, da filosofia, da linha de conduta que a empresa adotou.

A definição de responsabilidades, linha mestra da extensão da política, deve deixar claras as competências pessoais e setoriais relativas às atividades preventivistas. Para cada um dos cinco pontos propostos há uma série de princípios e de competência que devem servir de lastro para a elaboração dos procedimentos indispensáveis à implementação e administração da política.

Quanto às responsabilidades e atribuições :

- Cabe ao escalão administrativo superior – diretoria ou outro título -, definir e adotar uma política de segurança do trabalho e cobrar seu cumprimento;
- Cabe ao escalão intermediário – gerência ou outro título -, efetivar a política em sua área de administração, dar o apoio necessário ao desenvolvimento das atividades preventivistas e efetivar normas, instruções e programas preventivistas que vierem a ser estabelecida;
- Cabe a supervisão – escalão de linha – executar os programas de segurança nas áreas de trabalho, fazendo com que se cumpram normas, regulamentos instruções etc. atuando, para isso, junto aos respectivos subordinados;
- Cabe aos empregados, em geral, cumprir devidamente as normas e instruções gerais de segurança, bem como as específicas referentes aos trabalhos que executam;
- Cabe ao SESMT desenvolver, administrar e inspecionar as atividades preventivistas, dando cumprimento aos dispositivos legais vigentes, orientando e assistindo às pessoas e aos setores técnicos e administrativos, de modo que garanta o bom desempenho de cada um nos programas estabelecidos;

- Cabe aos setores técnicos e administrativos participar dos programas de segurança nos respectivos campos de atuação e de acordo com atribuições que lhes forem designadas pela política de segurança do trabalho;
- Cabe a comissão interna de prevenção de acidentes (CIPA) atuarem segundo suas atribuições legais e em harmonia com a política de segurança da companhia.

Quanto à comunicação, registro e investigação de acidentes:

- Todos os acidentados, independentemente da gravidade dos ferimentos, devem comparecer ao Serviço Médico – ou Enfermaria -, para os devidos atendimentos, registro da ocorrência e de informações preliminares para as posteriores investigação;
- O SESMT é responsável pelas investigações dos acidentes; deve elaborar e pôr em prática procedimentos específicos, incluindo atribuições a todos quanto possam vir a tomar parte nas investigações;
- Cabe ao SESMT concluir sobre as causas dos acidentes e as medidas aplicáveis para prevenir novas ocorrências semelhantes;
- É obrigação do SESMT manter registros dos acidentes e de todos os detalhes necessário aos estudos estatísticos e funcionais da prevenção dos acidentes.

Quanto ao controle de riscos e perigos:

- O SESMT da empresa e o órgão consultivo e assessor dos demais órgãos técnicos no que tange à segurança do trabalho, tanto nos projetos e novas instalações como modificações e em todos os detalhes operacionais;
- Cabe ao SESMT emitir instruções e procedimentos para desenvolvimentos das modalidades de levantamentos de riscos e perigos a serem implantadas e para o necessário entrosamento interdepartamental que o assunto requer;
- Um programa permanente de inspeções de segurança deveser parte obrigatória do plano de controle de riscos;

- É obrigação do SESMT selecionar e recomendar medidas corretivas ou preventivas de riscos e perigos e emitir o parecer, com a palavra final, nas recomendações ou sugestões originárias de outros setores;
- Cabe ao SESMT manter registros das recomendações originadas do levantamento de risco e perigos; acompanhar o processo de execução e dar a aprovação final
- Na ausência do SESMT, cabe à CIPA atuar no controle preventivo de riscos e perigos, conforme suas atribuições legais.

Quanto a instrução de treinamento:

- A matéria segurança do trabalho será parte de todos os cursos, tanto operacionais como administrativos, na proporção e conteúdo que couber a cada um;
- A integração de novos empregados, no que tange à segurança do trabalho, é da competência do SESMT, que elaborará um plano específico e o executará;
- Os treinamento eventualmente ministrados por entidades ou pessoas de fora da empresa devem ter o aval do Serviço de Segurança sobre os aspectos da segurança do trabalho que serão ou deverão ser abordados;
- Cabe ao SESMT, juntamente com o Serviço de Treinamento, estudar a necessidade de treinamento e de reciclagem, para fins de desenvolvimento pessoal no que diz respeito à prevenção de acidentes.

Quanto a promoções e divulgação:

- Todos os recursos disponíveis serão usados para promover e consolidar a mentalidade preventiva dos acidentes do trabalho entre os empregados, de acordo com plano traçado pelo SESMT;
- Pessoas e setores, técnicos ou administrativo, serão envolvidos de acordo com a necessidade ou conveniência e na medida do que puderem fazer ou como puderem participar dos programas elaborados;
- Sempre que possível, os eventos e os recursos promocionais deverão estender – se aos familiares dos empregados e à própria comunidade.

5.1 O QUE É O SESMT?

O SESMT é um serviço composto de profissionais credenciados pelo Ministério do trabalho que a empresa é obrigada a manter por estabelecimento quando este se enquadra nas tabelas da Norma regulamentadora NR-4. O número de empregados e o grau de risco determinam quantos engenheiros, técnicos de segurança do trabalho, médicos e enfermeiros devem compor o serviço especializado da empresa. É uma atividade que tem atuação em todos os níveis técnico e administrativos das empresas. Tem, portanto, uma colocação vertical em termos de atuação que compreende: planejamento e desenvolvimento das atividades preventivas nos cinco pontos fundamentais de uma política de segurança do trabalho, coordenação e fiscalização dessas e assessoramento específico a todos os órgãos e níveis hierárquicos da empresa.

CIPA é um grupo de empregados em destaque que pertence à Comissão que as empresas com determinado número de empregados são obrigadas a manter por força de lei. Certo número representando os empregados e outros representando a empresa devem ser instruídos, segundo prevê a Norma Regulamentadora NR-5, antes de assumirem o cargo de membro da Comissão. São, portanto, entre os empregados em geral e durante a gestão a que pertencerem, elementos que têm função específicas na prevenção de acidentes, mesmo que sejam, no dia-a-dia, empregados comuns.

A CIPA, quando organizada em estabelecimento que não tem obrigação de manter serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho, terá de assumir e cumprir todas as atribuições da Comissão determinadas pela Norma Regulamentadora NR-5, onde existem os serviços especializados, algumas das atribuições são compartilhadas entre esses serviços e a CIPA. Muito importante nesses casos é o bom relacionamento entre ambos.

Quando a empresa adota uma política de segurança do trabalho, a CIPA deve entrosar-se com ela com a finalidade de:

- evitar conflito de competência nas ações preventivas;
- facilitar os trâmites de suas proposições;
- tirar melhor proveito dos conhecimentos técnicos dos serviços de segurança e de medicina do trabalho;

- participar com mais eficácia no cumprimento das atribuições cumpridas em conjunto com os serviços especializados;
- servir como ponto avançado da segurança do trabalho nas áreas operacionais do estabelecimento.

Os contatos com a comissão interna de prevenção de acidentes, ou outra instituição semelhante que venha existir sob outro título, são indispensáveis, pois deve haver bom entrosamento entre a comissão e o serviço de segurança e medicina do trabalho. Por mais autônoma que uma dessas comissões procure ser, ou venha a ser no futuro por eventual força legal, ela será um órgão dependente tecnicamente do serviço especializado, pois não conta em sua formação legal com especialistas no assunto. Além disso, não é um órgão que faz parte do contexto administrativo da empresa. É apenas um apêndice da organização, imposto por lei. O fato de alguns elementos administrativos pertencerem à comissão não a caracteriza como integrante do organograma da empresa. Essa situação dá bem uma idéia dos contatos que devem ser mantidos entre os dois órgãos que cuidam da prevenção de acidentes numa mesma empresa.

Diante do quadro exposto, os principais contatos do serviço de segurança com a comissão podem ser assim resumidos:

- no atendimento das sugestões, recomendações e reivindicações dos componentes da comissão;
- na organização e realização das eleições dos membros;
- no treinamento prévio dos eleitores;
- nas divulgação de normas e regulamentos de segurança, nas quais a comissão pode contribuir com sucesso;
- nas promoções, incluindo as semanas de prevenção de acidentes (Sipat).

Os contatos nos aspectos técnicos e administrativos devem ser disciplinados. Não se pode admitir que todos tenham contatos com todos, para evitar dispersão de informações, perda de tempo e até mal – entendidos. Da parte do serviço de segurança, um elemento deve ser designado como coordenador do entrosamento com a comissão, da parte desta, o presidente e outro devem ser os contatos, de acordo com a área à qual o assunto se refere.

O mais importante, porém, é que as atividades da comissão sejam administradas de forma racional e em consonância com os fundamentos da prevenção da acidentes, sem desvios de qualquer natureza. Um erro comum que se comenta é deixar a comissão à mercê dos dispositivos legais, que nada acrescentam ou recomendam sobre como administrar suas atividades. São necessários procedimentos administrativos que enquadrem a atuação da comissão no contexto organizacional da empresa e do serviço de segurança. É o mínimo desejável para o trabalho conjunto entre a comissão, o serviço de segurança e medicina do trabalho e a administração da empresa.

5.3 CAT (COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO)

Conforme Vieira (2005), cabe ressaltar a importância da comunicação, principalmente o completo e exato preenchimento do formulário, tendo em vista as informações nele contidas, não apenas do ponto de vista previdenciário, estatísticos e epidemiológico, mas também trabalhista e social.

Na comunicação do acidente a empresa deverá comunicar o acidente do trabalho, ocorrido com seu empregado, havendo ou não afastamento do trabalho, até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato à autoridade competente, sob pena de multa variável entre o limite mínimo e o teto máximo do salário – de – contribuição, sucessivamente aumentada nas reincidência, aplicada e cobrada na forma do art. 109 do decreto n.2.173/97.

Deverão ser comunicadas ao INSS, mediante a seguinte formulário “comunicação de acidente do trabalho – CAT”, as seguintes ocorrência:

1. A CAT inicial: acidente do trabalho, típico ou trajeto, ou doença profissional ou do trabalho;
2. A CAT reabertura: reinício de tratamento ou afastamento por agravamento de lesão de acidente do trabalho ou doença profissional ou do trabalho, já comunicado anteriormente ao INSS;
3. A CAT comunicação de óbito: falecimento decorrente de acidente ou doença profissional ou do trabalho, ocorrido após a emissão da CAT inicial.

É obrigatória a emissão da CAT relativa ao acidente ou doença profissional ou do trabalho ocorrido como o aposentado por tempo de serviço ou idade, que permaneça ou retorne à atividade após a aposentadoria, embora não tenha direito a benefícios pelo INSS em razão do acidente, salvo a reabilitação profissional.

Na falta de comunicação por parte da empresa, podem formalizá-la o próprio acidentado, seus dependentes, o sindicato da categoria, o médico que o assistiu ou qualquer autoridade pública prevista no subitem.

6 METODOLOGIA

Para a classificação da pesquisa, faz mediante a tipologia apresentada por Gil (1991) na pesquisa exploratória têm como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses. Pode-se dizer que estas pesquisas têm como objetivo principal o aprimoramento de idéias ou a descoberta de intuições, seu planejamento é, portanto, bastante flexível, de modo que possibilite a consideração dos mais variados aspectos relativos ao fato estudado.

Essa pesquisa envolve levantamento bibliográfico, entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado.

A leitura exploratória pode ser com parada à expedição de reconhecimento que fazem os exploradores de uma região desconhecida.

Na visão de ANDRADE, (2005), a pesquisa exploratória é o primeiro passo de todo trabalho científico. São finalidades de uma pesquisa exploratória, sobretudo quando bibliográfica, proporcionar maiores informações sobre determinado assunto; facilitar a delimitação de um tema de trabalho; definir os objetivos ou formular as hipóteses de uma pesquisa ou descobrir novo tipo de enfoque para o trabalho que se tem em mente.

De acordo com GIL (1991), o estudo de caso é adotado na investigação de fenômenos das mais diversas áreas do conhecimento.

A maior utilidade do estudo de caso é verificada nas pesquisas exploratórias. Por sua flexibilidade, é recomendável nas fases iniciais de uma investigação sobre temas complexos.

O estudo de caso apresenta uma série de vantagens, o que faz com que se torne o delineamento mais adequado em várias situações como o estímulo a novas descobertas, em virtude da flexibilidade do planejamento do estudo de caso, o pesquisador, ao longo de seu processo, mantém-se atento a novas descobertas.

Segundo ANDRADE (2005) técnicas da pesquisa de campo utiliza técnicas específicas, que têm o objetivo de recolher e registrar, de maneira ordenada, os dados sobre o assunto em estudo.

As técnicas específicas da pesquisa de campo são aquelas que integram o rol da documentação direta: a observação direta e a entrevista.

A entrevista constitui em instrumento eficaz no recolhimento de dados para a elaboração de uma pesquisa, desde que seja bem elaborada, bem realizada e interpretada. Para tanto, faz-se necessário definir os objetivos e os tipos de entrevistas e como deve ser planejada e executada.

Há vários tipos de entrevistas de acordo com Lakatos e Marconi (1991) a entrevista estruturada ou padronizada é aquela em que o entrevistador segue um roteiro previamente estabelecido; as perguntas feitas ao indivíduo são predeterminadas. Ela se realiza de acordo com um formulário elaborado e é efetuada de preferência com pessoas selecionadas de acordo com um plano.

O pesquisador não é livre para adaptar suas perguntas à determinada situação, de alterar a ordem ou de fazer outras perguntas.

Para ANDRADE (2005) consiste em fazer uma série de perguntas a um informante, segundo um roteiro preestabelecido. Esse roteiro pode ser um formulário que será aplicado da mesma forma a todos os informantes, para que se obtenham respostas às mesmas perguntas. O teor e a ordem das perguntas não devem ser alterados, a fim de que se possam comparar as diferenças entre as respostas dos vários informantes, o que não seria possível se as perguntas fossem modificada ou sua ordem alterada.

Para elaborar as perguntas fechadas são aquelas que indicam três ou quatro opções de resposta ou se limitam à resposta afirmativa ou, e já trazem espaços destinados à marcação da escolha.

Conforme LAKATOS e MARCONI (1991) perguntas fechadas também denominadas limitadas ou de alternativas fixas: são aquelas que o escolhe sua resposta entre duas opções sim e não.

Elaborarei uma pesquisa fechada com 9 (nove) perguntas para 50 (cinquenta) trabalhadores da empresa Estofados Solar na área de produção inclusive ao gerente de produção com interesse em obter informações para maiores estudos.

7 RESULTADOS

De acordo com os resultado dos gráficos do questionário aplicado na empresa Estofados Solar percebemos que alguns trabalhadores já sofreu algum tipo de acidente de trabalho sendo que a empresa oferece alguns tipos de EPIs como luvas óculos avental protetor auricular, e a maioria dos trabalhadores nunca passou por um treinamento para eles usarem os EPIs corretamente, o ambiente (temperatura, ruídos , iluminação, etc.) de trabalho foi considerado de regular a ruim, sobre uso corretamente dos EPIs, estão usando sendo que, não há nenhum profissional (técnico de segurança no trabalho) atuando na área de segurança do trabalho, a maioria nunca ouviram falar sobre a CIPA, e a maioria gostaria que houvesse mais interesse da empresa Estofados Solar na área de segurança do trabalho sendo que a empresa não oferece nenhuma manutenção a saúde dos trabalhadores .

8 CONCLUSÃO

Ao concluir este trabalho percebemos a importância da segurança no trabalho e hoje como administradores temos que ter uma visão mais ampla da segurança, não simplesmente ter em nossas empresas EPI's por ter ou por ser exigido por lei, mais sim buscar fazer com que os colaboradores usem consciente que é o melhor para ele é para a empresa a empresa vai ganhar é os colaboradores ainda mais.

Por isso que trabalhar na conscientização é tão importante pois só com ela que podemos chegar em algum lugar na segurança do trabalho trabalhamos com a prevenção por que é a única maneira de fazer com que diminua os altos índices é custo dos acidentes do trabalho é as empresas tem uma preocupação muito grande com custos é essa é uma das soluções para a redução de custo.

O treinamento é uma elo para que chegue no resultado final que é a conscientização como já vimos a conscientização a empresa chegara em seu objetivo que é proporcionar segurança no trabalho .

Na criação CIPA, seus membros vai sempre buscar junto com a empresa o melhoramento no ambiente do trabalho é assim fazer com que eles trabalhem com mais motivação é assim aumentar sua produtividade em uma empresa que trabalha com na área de produção aumentar sua produtividade é muito importante.

Área de segurança do trabalho é uma área muito interessante mais ao mesmo tempo complicada de se trabalhar pois o tempo estamos trabalhado com leis, este trabalho foi muito gratificante pois espero que a empresa acate minhas sugestões é assim ela vai melhorar ainda mais a sua situação na área de segurança do trabalho.

9 SUGESTÕES

Ao decorrer deste trabalho percebemos a importância da segurança do trabalho nas empresas pois diminui os custos sem falar nos vários outros benefícios que ela proporciona e a melhora da imagem da empresa por isso visualizando o bem estar dos trabalhadores da empresa Estofados Solar e a satisfação da empresa sabendo que a empresa esta crescendo e diminuindo custos.

Sugerimos que a empresa contrate um técnico de segurança no trabalho para acompanhar os trabalhadores dia a dia e ele pode sugerir para empresa varias outros equipamento de segurança no trabalho (EPIs),e também sugerimos que a empresa crie a CIPA pois os trabalhadores gostaria que houvesse mais interesse na área de segurança do trabalho e a CIPA tem uma importância muito grande dentro da empresa e ela desenvolve um trabalho muito bom e interessante e vai soma tanto para a empresa quanto para os trabalhadores, e o caso do ambiente de trabalho melhorar no que fosse possível pois os ruídos são muitos e a temperatura muito elevada, assim os trabalhadores trabalhariam mais dispostos e renderia mais, pois sabemos que o ambiente de trabalho influencia muito durante todo seu trabalho o calor por exemplo cansa muito e o calor e um dos problema que a empresa tem.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos: ed. compacta**, 3. ed. São Paulo: Atlas, 1994.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1991.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1991.

MANUAIS DE LEGISLAÇÃO. **Segurança e medicina do trabalho**. 57. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MARTINS, Sergio Pinto. **Comentários à CLT**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

VIEIRA, Sebastião Ivone. **Manual de saúde e segurança do trabalho: segurança, higiene e medicina do trabalho**. São Paulo: LTR, 2005.

ZOCCHIO, Álvaro. **Prática da prevenção de acidentes: ABC da segurança do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

Revisado por

GLOSSÁRIO

CAT → Comunicação de acidente do trabalho.

CIPA → Comissão interna de prevenção de acidentes.

EPIs → Equipamentos de proteção individual

OIT → Organização internacional do trabalho.

NR → Normas regulamentadoras.

SESMT → Serviço Especializado Segurança e Medicina do Trabalho.

Sipat → Semana interna de prevenção de acidente do trabalho.

APÊNDICE

APÊNDICE A
CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA

Dados da empresa

Empresa: Estofados Salor

Razão Social: Estofados Solar Industria e comércio Ltda.

Nome Fantasia: Estofados solar

Endereço: Av. dos eucaliptos Qd. 04 Lt. 02 N°. 132 St. Serrinha

Telefone: (62)3325 – 1834

Proprietários: Sebastião de Souza Reis é Morival Belchior de Oliveira

Números de funcionários: 70 (setenta)

Especificação de cargos: gerente de escritório, gerente de departamento pessoal, auxiliar de escritório, gerente financeiro, gerente de produção, encarregado de controle, encarregado de entrega, designer, cortador, auxiliar de corte, técnico em laminação de espuma, marceneiros, costureiros, tapeceiros, auxiliar de equipe, embaladores, eletricista, motoristas, vendedores, serviços gerais é guarda.

A empresa Estofados Solar foi fundada em Setembro de 1996, atuando no ramo de fabricação de estofados, é vem crescendo a cada dia mais .

APÊNDICE B**Pesquisa elaborada para trabalho de conclusão de curso (FACER)****Questionário**

1 – Você já sofreu algum acidente de trabalho?

sim não

2 – A empresa oferece algum tipo EPIs?(equipamento de proteção individual).

sim não

3 – Já houve algum treinamento sobre segurança no trabalho?

sim não

4 – A empresa oferece um ambiente de trabalho em condições (temperatura, ruídos, iluminação, etc.)?

boa ótima

regular ruim muito ruim

5 – Você usa corretamente EPI's?

sim não

6 – A empresa tem algum profissional atuando na área de segurança do trabalho, como técnico de segurança no trabalho?

sim não

7 – Você sabe o que é ou já ouviu falar sobre CIPA?

sim não

8 – Você gostaria que houvesse mais interesse da empresa na área de segurança do trabalho?

sim não

9 – A empresa oferece algum tipo de manutenção da saúde dos trabalhadores?

sim não

APÊNDICE C

Dados da Autora

Nome: Larissa Martins de Bessa

Nº. da matrícula: 0407500301

Endereço: Rua Maracujá Lt. 15 Qd. 18 Bela Vista Rubiataba - GO

Cep: 76350-000

Telefone: (62) 99297277

E-mail: larissabessa2003@yahoo.com.br

Estagio realizado na área de produção

Empresa: Estofados Solar

Responsável pelo estagio: João Edson

Endereço: Av. dos Eucaliptos Qd. 04 Lt. 02 Nº. 132 St. Serrinha

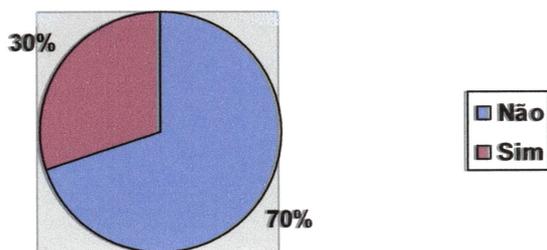
Fone: (62) 3325-1834

APÊNDICE D

Pesquisa elaborada para trabalho de conclusão de curso (FACER)

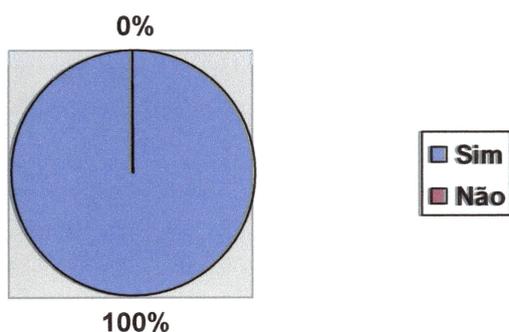
Esta pesquisa foi realizada na empresa Estofados Solar no setor de produção onde contamos com a colaboração de 50 (cinquenta) funcionários dentre eles o gerente de produção.

1 – Você já sofreu algum acidente de trabalho?



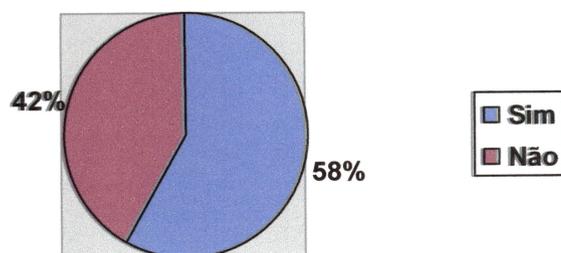
Nesta questão 70% (setenta por cento) dos trabalhadores disse que nunca sofreu nenhum tipo de acidente do trabalho, e 30% (trinta por cento) disse que já sofreu algum acidente de trabalho.

2 – A empresa oferece algum tipo EPIs?(equipamento de proteção individual).



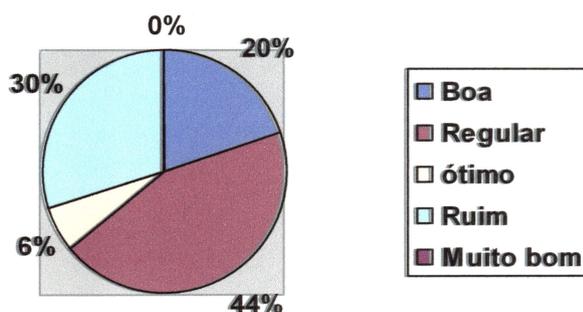
Já nesta segunda pergunta 100% (cem por cento) dos trabalhadores disse que a empresa oferece alguns tipos de EPIs (equipamento de proteção individual) como (luvas, óculos, protetor ocular e avental).

3 – Já houve algum treinamento sobre segurança no trabalho?



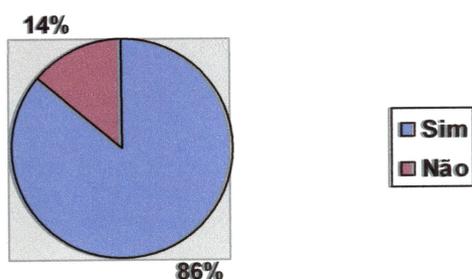
Segundo 58% (cinquenta e oito por cento) dos trabalhadores da empresa Estofados Solar já houve treinamento na área de segurança no trabalho e 42% (quarenta e dois por cento) responderam que nunca passou por nenhum treinamento na área de segurança do trabalho.

4 – A empresa oferece um ambiente de trabalho em condições (temperatura, ruídos, iluminação, etc.)?



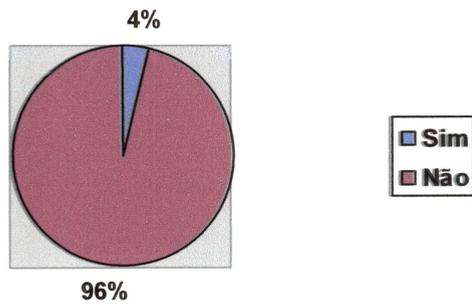
Sobre a questão da condição de ambiente de trabalho da empresa Estofados Solar os trabalhadores responderam 20% (vinte por cento) disse que a condição é boa, 44% (quarenta e quatro por cento) responderam que é regular, 6% (seis por cento) disseram que é ótimo, 30% (trinta por cento) falaram que esta ruim e 0% (zero por cento) disse que esta muito bom ou seja nenhum funcionário disse que o ambiente de trabalho esta muito bom.

5 – Você usa corretamente EPI's?



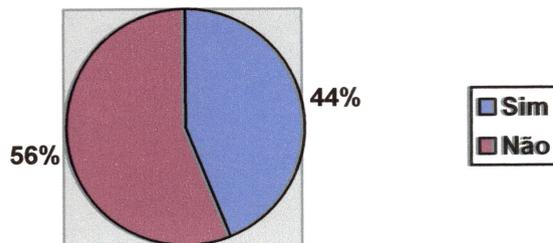
Conforme 86% (oitenta e seis por cento) dos trabalhadores da empresa do Estofados Solar responderam que sim que usam os EPI's corretamente e 14% (quatorze por cento) disseram que não usam corretamente os EPI's.

6 – A empresa tem algum profissional atuando na área de segurança do trabalho, como técnico de segurança no trabalho?



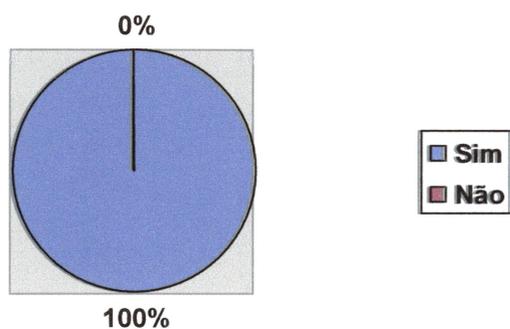
96% (noventa e seis por cento) dos trabalhadores falaram que não há nenhum profissional atuando na área de produção e 4% (quatro por cento) responderam que sim que há algum profissional atuando na área de produção.

7 – Você sabe o que é ou já ouviu falar sobre CIPA?



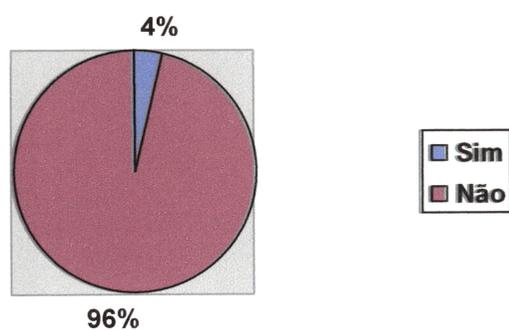
56% (cinquenta e seis por cento) dos trabalhadores da empresa Estofados Solar nunca ouviram falar sobre CIPA e 44% (quarenta e quatro por cento) disseram que já ouviram falar sobre CIPA.

8 – Você gostaria que houvesse mais interesse da empresa na área de segurança do trabalho?



100% (cem por cento) dos trabalhadores da empresa Estofados Solar gostaria que a empresa tivessem mais interesse na área de segurança do trabalho.

9 – A empresa oferece algum tipo de manutenção da saúde dos trabalhadores?



96% (noventa e seis por cento) responderam que não que a empresa não oferece nenhum tipo de manutenção a saúde dos trabalhadores e 4% (quatro por cento) dos trabalhadores disseram que sim que a empresa oferece uma manutenção a saúde dos trabalhadores.





ANEXOS

NORMAS REGULAMENTADORAS

NR – 5 – COMISSAO INTERNA DE PREVENÇAO DE ACIDENTES – CIPA

OBJETIVO

A comissão interna de prevenção de acidente – CIPA – tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador.

DA CONSTITUIÇÃO

Devem constituir CIPA, por estabelecimento, e mantê-la em regular funcionamento as empresas privadas, públicas, sociedades de economia mista, órgão da administração direta e indireta, instituições beneficentes, associações recreativas, cooperativas, bem como outras instituições que admitam trabalhadores como empregados.

As disposições contidas nesta NR aplicam-se, no que couber, aos trabalhadores avulso e às entidades que lhe tomem serviços, observadas as disposições estabelecidas em Normas Regulamentadora de setores econômicos específicos.

A empresa que possuir em um mesmo município dois ou mais estabelecimentos, deverá garantir a integração das CIPA e dos designados, conforme o caso, com o objetivo de harmonizar as políticas de segurança e saúde no trabalho.

As empresas instaladas em centro comercial ou industrial estabelecerão, através de membros de CIPA ou designados, mecanismos de integração com objetivo de promover o desenvolvimento de ações de prevenção de acidente e doenças decorrentes do ambiente e instalações de uso coletivo, podendo contar com a participação da administração do mesmo.

DA ORGANIZAÇÃO

A CIPA será composta de representantes do empregador e dos empregados, de acordo com o dimensionamento previsto no Quadro I desta NR, ressalvadas as alterações disciplinadas em atos normativos para setores econômicos específicos.

Os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão por eles designados.

Os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, do qual participem, independentemente de filiação sindical, exclusivamente os empregados interessados.

O número de membros titulares e suplentes da CIPA, considerando a ordem decrescente de votos recebidos, observará o dimensionamento previsto no quadro I desta NR, ressalvadas as alterações disciplinadas em atos normativos de setores econômicos específicos.

Quando o estabelecimento não se enquadra no quadro I, a empresa designará um responsável pelo cumprimento dos objetivos desta NR, podendo ser adotados mecanismo de participação dos empregados, através de negociação coletiva.

O mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de um ano, permitida uma reeleição.

E vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção de comissões Internas de Prevenção de Acidente desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato.

Serão garantidas aos membros da CIPA condições que não descaracterizem suas atividades normais na empresa, sendo vedada a transferência para outro estabelecimento sem a sua anuência, ressalvado o disposto no parágrafos primeiro e segundo no art. 469, da CLT.

O empregador deverá garantir que seus indicados tenham a representação necessária para a discussão e encaminhamento das soluções de questões de segurança e saúde no trabalho analisadas na CIPA.

O empregador designará entre seus representantes o presidente da CIPA, e os representantes dos empregados escolherão entre os titulares o vice-presidente.

Os membros da CIPA, eleitos e designados serão empossados no primeiro dia útil após o término do mandato anterior.

Será indicado, de comum acordo com os membros da CIPA, um secretário e seu substituto, entre os componentes ou não da comissão, sendo neste caso necessária a concordância do empregador.

Empossados os membros da CIPA, a empresa deverá protocolizar, em até dez dias, na unidade descentralizada do Ministério do Trabalho, cópias da atas de eleição e de posse e o calendário anual das reuniões ordinárias.

Protocolizada na unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego, a CIPA não poderá ter seu número de representantes reduzido, bem como não poderá ser desativada pelo empregador, antes do término do mandato de seus membros no caso de encerramento das atividades do estabelecimento.

DAS ATRIBUIÇÕES

A CIPA terá por atribuição:

- a) identificar os riscos do processo de trabalho, e elaborar o mapa de riscos, com a participação do maior número de trabalhadores, com assessoria do SESMT, onde houver;
- b) elaborar plano de trabalho que possibilite a ação preventiva na solução de problemas de segurança e saúde no trabalho;
- c) participar da implementação e do controle da qualidade das medidas de prevenção necessárias, bem como da avaliação das prioridades de ação nos locais de trabalho;
- d) realizar, periodicamente, verificações nos ambientes e condições de trabalho visando à identificação de situações que venham a trazer riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores;
- e) realizar, a cada reunião, avaliação do cumprimento das metas fixadas em seu plano de trabalho e discutir as situações de risco que foram identificadas;
- f) divulgar aos trabalhadores informações relativas à segurança e saúde no trabalho;
- g) participar, com o SESMT, onde houver, das discussões promovidas pelo empregador, para avaliar os impactos de alterações no ambiente e processo de trabalho relacionado à segurança e saúde dos trabalhadores;
- h) requerer ao SESMT, quando houver, ou ao empregador, a paralisação de máquina ou setor onde considere haver risco grave e iminente à segurança e saúde dos trabalhadores;

- i) colaborar no desenvolvimento e implementação do PCMSO e PPRA e de outros programas relacionados à segurança e saúde no trabalho;
- j) divulgar e promover o cumprimento das Normas Regulamentadora, bem como cláusulas de acordos e convenções coletivas de trabalho, relativas à segurança e saúde no trabalho;
- l) participar, em conjunto com o SESMT, onde houver, ou com o empregador da análise das causas das doenças e acidentes de trabalho e propor medidas de solução dos problemas identificados;
- m) requisitar ao empregador e analisar as informações sobre questões que tenham interferido na segurança e saúde dos trabalhadores;
- n) requisitar à empresa as cópias das CAT emitidas;
- o) promover, anualmente, em conjunto com o SESMT, onde houver, a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho – SIPAT;
- p) participar, anualmente, em conjunto com a empresa, de Campanhas de Prevenção da AIDS.

Cabe ao empregador proporcionar aos membros da CIPA os meios necessários ao desempenho de suas atribuições, garantindo tempo suficiente para a realização das tarefas constantes do plano de trabalho.

Cabe ao empregados:

- a) participar da eleição de seus representantes;
- b) colaborar com a gestão da CIPA;
- c) indicar à CIPA, ao SESMT e ao empregador situações de riscos e apresentar sugestões para melhoria das condições de trabalho;
- d) observar e aplicar no ambiente de trabalho as recomendações quanto a prevenção de acidentes e doenças decorrentes ao trabalho;

Cabe ao Presidente da CIPA;

- a) convocar os membros para as reuniões da CIPA;
- b) coordenar as reuniões da CIPA, encaminhando ao empregador e ao SESMT, quando houver, as decisões da comissão;
- c) manter o empregador informado sobre os trabalhos da CIPA;
- d) coordenar e supervisionar as atividades de secretaria;

e) delegar atribuições ao Vice-Presidente;

Cabe ao Vice-Presidente:

- a) executar atribuições que lhe forem delegadas;
- b) substituir o Presidente nos seus impedimentos eventuais ou nos seus afastamentos temporários;

O Presidente e o Vice-Presidente da CIPA, em conjunto, terão as seguintes atribuições:

- a) cuidar para que a CIPA disponha de condições necessárias para o desenvolvimento de seus trabalhos;
- b) coordenar e supervisionar as atividades da CIPA, zelando para que os objetivos propostos sejam alcançados;
- c) delegar atribuições aos membros da CIPA;
- d) promover o relacionamento da CIPA com o SESMT, quando houver;
- e) divulgar as decisões da CIPA a todos os trabalhadores do estabelecimento;
- f) encaminhar os pedidos de reconsideração das decisões da CIPA;
- g) constituir a comissão eleitoral.

O Secretário da CIPA terá por atribuição:

- a) acompanhar as reuniões da CIPA, e redigir as atas apresentando-as para aprovação e assinatura dos membros presentes;
- b) preparar as correspondências; e
- c) outras que lhe forem conferidas.

DO FUNCIONAMENTO

A CIPA terá reuniões ordinárias mensais, de acordo com o calendário preestabelecido.

As reuniões ordinárias de CIPA serão realizadas durante o expediente normal da empresa e em local apropriado.

As reuniões da CIPA terão atas assinadas pelos presentes com encaminhamento de cópias para todos os membros.

As atas ficarão no estabelecimento à disposição dos Agentes da Inspeção do Trabalho – AIT.

Reuniões extraordinárias deverão ser realizadas quando:

- a) houver denúncia de situação de risco grave e iminente que determine aplicação de medidas corretivas de emergência;
- b) ocorrer acidente do trabalho grave ou fatal;
- c) houver solicitação expressa de uma das representações.

As decisões da CIPA serão preferencialmente por consenso.

Não havendo consenso, e frustradas as tentativas de negociação direta ou com mediação, será instalado processo de votação, registrando-se a ocorrência na ata da reunião.

Das decisões da CIPA caberá pedido de reconsideração, mediante requerimento justificado.

O pedido de reconsideração será apresentado à CIPA até a próxima reunião ordinária, quando será analisado, devendo o Presidente e o Vice-Presidente efetivar os encaminhamentos necessários.

O membro titular perderá o mandato, sendo substituído por suplente, quando faltar a mais de quatro reuniões ordinárias sem justificativa.

A vacância definitiva de cargo, ocorrida durante o mandato, será suprida por suplente, obedecida à ordem de colocação decrescente registrada na alta de eleição, devendo o empregador comunicar à unidade descentralizada no Ministério do Trabalho e Emprego as alterações e justificar os motivos.

No caso de afastamento definitivo do Presidente, o empregador indicará o substituto, em dois dias úteis, preferencialmente entre os membros da CIPA.

No caso de afastamento definitivo do Vice-Presidente, os membros titulares da representação dos empregados escolherão o substituto, entre seu titulares, em dois dias úteis.

DO TREINAMENTO

A empresa deverá promover treinamento para os membros da CIPA, titulares e suplentes, antes da posse.

O treinamento de CIPA em primeiro mandato será realizado no prazo máximo de trinta dias, contados a partir da data da posse.

As empresas que não se enquadrem no Quadro I, promoverão anualmente treinamento para o designado responsável pelo cumprimento do objetivo desta NR.

O treinamento para a CIPA deverá contemplar no mínimo, os seguintes itens:

- a) estudo do ambiente, das condições de trabalho, bem como dos riscos originados do processo produtivo;
- b) metodologia de investigação e análise de acidentes e doenças do trabalho;
- c) noções sobre acidentes e doenças do trabalho decorrentes de exposição aos riscos existentes na empresa;
- d) noções sobre a Síndrome da Imunodeficiência Adquirida – AIDS, e medidas de prevenção;
- e) noções sobre as legislações trabalhista e previdenciária relativas à segurança e saúde no trabalho;
- f) princípios gerais de higiene do trabalho e de medidas de controle dos riscos;
- g) organização da CIPA e outros assuntos necessários ao exercício das atribuições da Comissão.

O treinamento terá carga horária de vinte horas, distribuídas em no máximo oito horas diárias e será realizado durante o expediente normal da empresa.

O treinamento poderá ser ministrado pelo SESMT da empresa, entidade patronal, entidade de trabalhadores ou por profissional que possua conhecimentos sobre os temas ministrados.

A CIPA será ouvida sobre o treinamento a ser realizado, inclusive quanto à entidade ou profissional que o ministrará, constando sua manifestação em alta, cabendo à empresa escolher a entidade ou profissional que ministrará o treinamento.

Quando comprovada a não-observância ao disposto nos itens relacionados ao treinamento, a unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego determinará a complementação ou a realização de outro, que será efetuado no prazo máximo de trinta dias, contados da data de ciência da empresa sobre a decisão.

DO PROCESSO ELEITORAL

Compete ao empregador convocar eleições para escolha dos representantes dos empregados na CIPA, no prazo mínimo de 60 (sessenta) dias antes do término do mandato em curso.

A empresa estabelecerá mecanismos para comunicar o início do processo eleitoral ao sindicato da categoria profissional.

O Presidente e o Vice-Presidente da CIPA constituirão dentre seus membros, no prazo mínimo de 55 (cinquenta e cinco) dias antes do término do mandato em curso, a Comissão Eleitoral – CE, que será a responsável pela organização e acompanhamento do processo eleitoral.

Nos estabelecimentos onde não houver CIPA, a Comissão Eleitoral será constituída pela empresa.

O processo eleitoral observará as seguintes condições:

- a) publicação e divulgação de edital, em locais de fácil acesso e visualização, no prazo mínimo de 45 (quarenta e cinco) dias antes do término do mandato em curso;
- b) inscrição e eleição individual, sendo que o período mínimo para inscrição será de quinze dias;
- c) liberdade de inscrição para todos empregados do estabelecimento, independentemente de setores ou locais de trabalho, com fornecimento de comprovante;
- d) garantia de emprego para todos os inscritos até a eleição;
- e) realização da eleição no prazo mínimo de 30 (trinta) dias antes do término do mandato da CIPA, quando houver;
- f) realização de eleição em dia normal de trabalho, respeitando os horários de turnos e em horário que possibilite a participação da maioria dos empregados;
- g) voto secreto;
- h) apuração dos votos, em horário normal de trabalho, com acompanhamento de representante do empregador e dos empregados, em número a ser definido pela comissão eleitoral;
- i) faculdade de eleição por meios eletrônicos;
- j) guarda, pelo empregador, de todos os documentos relativos à eleição, por um período mínimo de cinco anos.

Havendo participação inferior a cinquenta por cento dos empregados na votação, não haverá a apuração dos votos e a comissão eleitoral deverá organizar outra votação que ocorrerá no prazo máximo de dez dias.

As denúncias sobre o processo eleitoral deverão ser protocolizadas na unidade descentralizada do MTE, até trinta dias após a data da posse dos novos membros da CIPA.

Compete à unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego, confirmadas irregularidades no processo eleitoral, determinar a sua correção ou preceder à anulação quando for o caso.

Em caso de anulação a empresa convocará nova eleição no prazo de cinco dias a contar da data de ciência, garantidas as inscrições anteriores.

Quando a anulação se der antes da posse dos membros da CIPA, ficará assegurada a prorrogação do mandato anterior, quando houver, até a complementação do processo eleitoral.

Assumirão a condição de membros titulares e suplentes, os candidatos mais votados.

Em caso de empate, assumirá aquele que tiver maior tempo de serviço no estabelecimento.

Os candidatos votados e não eleitos serão relacionados na ata de eleição e apuração, em ordem decrescente de votos, possibilitando nomeação posterior, em caso de vacância de suplentes.

DAS CONTRATANTES E CONTRATADAS

Quando se tratar de empreiteiras ou empresas prestadoras de serviços, considera-se estabelecimento, para fins de aplicação desta NR, o local em que seus empregados estiverem exercendo suas atividades.

Sempre que duas ou mais empresas atuarem em um mesmo estabelecimento, a CIPA ou designado da empresa contratante deverá, em conjunto com as das contratadas ou com os designados, definir mecanismos de integração e de participação de todos os trabalhadores em relação às decisões das CLIPA existentes no estabelecimento.

A contratante e as contratadas, que atuem num mesmo estabelecimento, deverão implementar, de forma integrada, medidas de prevenção de acidentes e doenças do trabalho, decorrentes da presente NR, de forma a garantir o mesmo nível de proteção em matéria de segurança e saúde a todos os trabalhadores do estabelecimento.

A empresa contratante adotará medidas necessárias para que as empresas contratadas, suas CIPA, os designados e os demais trabalhadores lotados naquele estabelecimento recebam

as informações sobre os riscos presentes nos ambientes de trabalho, bem como sobre as medidas de proteções adequadas.

A empresa contratante adotará as providencias necessárias para acompanhar o cumprimento pelas empresas contratadas que atuam no seu estabelecimento, das medidas de segurança e saúde no trabalho.

DISPOSIÇÕES FINAIS

Esta norma poderá ser aprimorada mediante negociação, nos termos de portaria específica.

Art. 163. Será obrigatório a constituição de comissão interna de prevenção de acidentes – Cipa -, conformidade com instruções expedidas pelo ministério do trabalho, nos estabelecimento ou locais de obra nelas especificadas.

Parágrafo único. O ministério do trabalho regulamentará as atribuições, a composição e o funcionamento das Cipa's.(redação do a]caput e parágrafo determinada pela lei Nº. 6.514, de 22-12-77.)

Anteriormente a dezembro de 1977, não havia obrigatoriedade da empresas possuírem a Cipa's.Essas funcionava facultativamente no âmago das empresas, como se fossem meras “comissões de fábrica”. A instalação compulsória das Cipa's foi determinada pela Lei Nº. 6.514, ao dar nova redação ao capítulo em comentário, especialmente ao artigo 163 da CLT.

A Cipa é disciplina pela NR 5, da portaria Nº.3.214/78. As Cipa's são obrigatórias para empresas privadas como para empresas públicas que possuam empregados regidos pele CLT. Para a sua constituição, é mister que empresa tenha a partir de 20 empregados.