

FACULDADE DE CIÊNCIAS E EDUCAÇÃO DE RUBIATABA
ADMINISTRAÇÃO COM HABILITAÇÃO EM GESTÃO DE SISTEMAS DE
INFORMAÇÃO

JULIERMES PEREIRA DA SILVA

**SEGURANÇA NO TRABALHO: ESTUDO DE CASO NAS
INDÚSTRIAS MOVELEIRAS DE RUBIATABA.**

RUBIATABA – GO

2006

FACULDADE DE CIÊNCIAS E EDUCAÇÃO DE RUBIATABA
ADMINISTRAÇÃO COM HABILITAÇÃO EM GESTÃO DE SISTEMAS DE
INFORMAÇÃO

JULIERMES PEREIRA DA SILVA



**SEGURANÇA NO TRABALHO: ESTUDO DE CASO NAS
INDÚSTRIAS MOVELEIRAS DE RUBIATABA.**

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 Sistemas de Informação sob orientação do Prof. Enoc Barros da Silva.

RUBIATABA – GO

2006

25169
5 de mai

Tombo nº	12636
Classif.:	658.3:331
Ex.:	1 JULIERMES SILVA 2006
Origem:	d
Data:	05-3-07

Edm. Gu p.
Rec. humano
Ind. Movel
Seg. no trab.
Prev. de acide

Silva, Juliermes Pereira da

Segurança no trabalho: estudo de caso nas indústrias moveleiras de Rubiataba . / Juliermes Pereira da Silva – Rubiataba - GO: FACER, 2006.

69 p.

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

1. Segurança do trabalho 2. Indústrias moveleiras 3. Administração de empresas I. Silva, Juliermes Pereira da. II. Faculdade de Ciências e Educação de Rubiataba. III. Título.

CDU 658: 331

FOLHA DE APROVAÇÃO

JULIERMES PEREIRA DA SILVA

**SEGURANÇA NO TRABALHO: ESTUDO DE CASO NAS INDÚSTRIAS
MOVELEIRAS DE RUBIATABA**

COMISSÃO JULGADORA

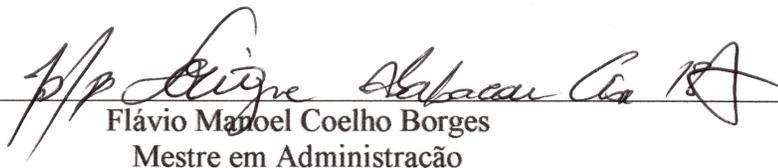
MONOGRAFIA PARA OBTENÇÃO DO GRAU DE GRADUADO PELA FACULDADE
DE CIÊNCIAS E EDUCAÇÃO DE RUBIATABA

Orientador: _____



Enoc Barros da Silva
Especialista em Administração e Docência Universitária

2º. Examinador _____



Flávio Manoel Coelho Borges
Mestre em Administração

3º. Examinador _____



Marcos de Moraes Souza
Especialista em Agronegócio

Rubiataba, 14 dezembro de 2006

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho, à memória do meu inesquecível amigo Guilherme Eduardo Silva (Pateta) que hoje não se encontra mais entre nós, ao lado do Pai Celestial.

AGRADECIMENTO

Acima de tudo agradeço a Deus por me dar saúde, fé e coragem para seguir com meus objetivos e graças a Ele chegar ao término deste curso que me proporcionou novos conhecimentos.

Especialmente também a minha família, minha namorada e aos meus colegas que me deram força e me incentivaram no decorrer destes quatro anos.

Agradeço ainda aos meus professores que me transmitiram algo novo e pela amizade para comigo.

RESUMO

O presente trabalho veio a ser realizado uma pesquisa abordando o uso dos equipamentos de segurança, analisando a partir do cumprimento das leis trabalhistas e da consciência dos colaboradores diante do fato de se tratar de sua própria integridade física. As leis trabalhistas vêm a fornecer tanto ao empregador como também aos colaboradores, qual deve ser as formas a serem seguidas, pois acarretará prejuízo para ambas as partes. Apresentou que há falta de comunicação entre empregador e colaborador diante de informações precisas da importância do uso dos equipamentos de segurança, mostrou como a CIPA faz um trabalho para que esses acidentes nas empresas diminuam, já que o risco todos está correndo, mas que há como ser evitados, mostra a fórmula que as empresas fazem para saber as estatísticas sobre os acidentes e a sua gravidade, fala sobre o grau de risco que existe nas indústrias moveleiras e nas demais áreas onde tem algum tipo de risco classificando e 1 a 4, sendo o grau 1 o que tem os riscos menores e o 4 os de maiores riscos. A pesquisa foi desenvolvida através de um estudo de caso, pesquisa aplicada e exploratória, fazendo pesquisa e questionários fechado e semi-aberto, com 18 (dezoito) colaboradores e o empregador na Indústria e Comércio de Móveis Lugui de Rubiataba. Sendo abordado o empenho do empregador para com o uso dos equipamentos pelos colaboradores. A pesquisa mostrou que ainda há muito que ser feito para que os colaboradores adotem a forma mais segura de trabalho.

Palavras-chave: Indústria moveleira; Informação; Equipamentos de segurança.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – NR 5	20
Quadro 2 – Fatores individuais que podem influenciar a incidência de acidentes De trabalho.....	36
Quadro 3 - Fatores individuais que podem influenciar a incidência de acidentes	37

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Idades dos funcionários	44
Gráfico 2 – Escolaridade dos funcionários	45
Gráfico 3 – A empresa oferece equipamentos de segurança	45
Gráfico 4 – Sabe da importância dos equipamentos de segurança	46
Gráfico 5 – A empresa realiza cursos para que possam ter orientações sobre os equipamentos de segurança	46
Gráfico 6 – A empresa em que trabalha oferece segurança	47
Gráfico 7 – A empresa tem consciência dos deveres com a segurança	47
Gráfico 8 – A empresa exige o cumprimento das normas de segurança	48
Gráfico 9 – Você usa os materiais de segurança adequadamente	48
Gráfico 10- O que você pensa a respeito do uso dos equipamentos de segurança	49
Gráfico 11- Você já sofreu algum tipo de acidente quando não estava usando os equipamentos de segurança	49

SUMÁRIO

RESUMO

LISTA DE QUADROS

LISTA DE GRÁFICOS

1 Introdução.....	10
1.1 Problemática.....	11
2 Objetivo Geral.....	12
2.1 Objetivos Específicos.....	12
3 Justificativa.....	13
4 Referencial Teórico.....	14
4.1 Lei que Regulamenta a Segurança e Medicina do Trabalho.....	14
4.2 Da Segurança e da Medicina do Trabalho.....	14
4.2.1 Seção I - Disposições Gerais.....	14
4.2.2 Seção III.....	15
4.3 Normas Regulamentadoras.....	17
4.4 NR - 5 Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA).....	18
4.5 CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.....	21
4.6 CIPA.....	21
4.7 NR 6 – Equipamento de Proteção Individual – EPI.....	22
4.8 Segurança do Trabalho.....	22
4.9 Saúde e Segurança do Trabalho - SEBRAE /SESI.....	23
4.10 Prevenção de Acidentes.....	24
4.10.1 Os Acidentes do Trabalho Classificam-se em:.....	24
4.10.2 Acidente com Afastamento. É Aquele que pode Resultar:.....	25
4.11 As Estatísticas de Acidentes.....	26
4.12 Identificação das Causas dos Acidentes.....	27
4.13 Custos Diretos e Indiretos dos Acidentes.....	28
4.14 Programas de Saúde e Segurança no Trabalho é a Grande Arma Contra Doenças Ocupacionais e Acidentes.....	29
4.15 Saiba por que é Importante Identificar os Riscos.....	32
4.15.1 Grau de Risco.....	33

4.16 Segurança no Trabalho.....	34
4.16.1 Conceituação.....	34
4.16.2 Acidentes e Segurança.....	34
4.16.3 Causas de Acidentes.....	35
4.17 Criação da Consciência de Segurança nos Trabalhos.....	38
4.18 Uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPI).....	38
4.19 As 10 Questões sobre Segurança do Trabalho.....	39
4.20 Comunicado de Acidente de Trabalho (CAT).....	41
5 Metodologia.....	42
5.1 Propósito do Projeto.....	42
5.2 Delineamento da Pesquisa.....	43
5.3 Definição da Área.....	43
5.4 Técnicas de Coleta de Dados.....	43
6 Resultados.....	44
7 Conclusão.....	50
8 Sugestão.....	51
9 Referências Bibliográficas.....	52
10 Apêndice.....	53
11 Anexos.....	66

1 INTRODUÇÃO

Procuramos pensar o que é segurança no trabalho? Realmente são necessários os equipamentos de segurança? O que o empregador e o colaborador podem fazer para ter e manter sua segurança?

Entende-se que todo colaborador tem o direito de exigir ao empregador materiais que possam auxiliar na prevenção de acidentes no trabalho. Porém, alguns ainda pensam não ser necessários. Para o empregador exigir do colaborador, antes ele tem que ter consciência da importância de utilizar os equipamentos de segurança.

Vivemos em um mundo onde predomina o individualismo, e é preciso que cada indivíduo tenha a consciência de que tem o dever de cuidar de sua integridade física, portanto este trabalho nos leva a uma reflexão sobre o porque do não uso de equipamentos de segurança nas indústrias Moveleiras de Rubiataba e principalmente sabermos a importância destes equipamentos.

Observaremos também a falta de conscientização tanto dos empresários como também dos colaboradores quanto à importância do uso dos equipamentos de segurança, podendo assim prevenir acidentes que frequentemente ocorrem. Temos dois tipos de equipamentos que são: EPI - Equipamento de Proteção Individual. EPC - Equipamento de Proteção Coletivo.

Mostrar aos funcionários qual é realmente a finalidade dos equipamentos de proteção individual e coletivo, fazendo com que eles próprios procurem por esses equipamentos, não necessitando do empregador ficar cobrando a utilização dos equipamentos de segurança, pois, se cada um souber do que é melhor para si mesmo não é necessário ninguém ficar vistoriando, mostrar a eles também que independentemente da cidade que estão ou do trabalho que exercem, tem leis a serem cumpridas, quanto para obrigação do uso dos equipamentos, quanto para a obrigação do empregador dar totais condições para que esse trabalho possa ser desenvolvido com o máximo de segurança, mais dependendo da consciência dos empregados.

1.1 PROBLEMÁTICA

Saber se há falta de conhecimento ou falta de consciência por ambas as partes, acontecem com frequência algum tipo de acidente, por não estarem usando equipamentos de segurança, com isso ocorrem muitos gastos e faz com que o andamento da fabricação dos móveis fique comprometida, pois se acontece algum tipo de acidente o empregado tem que ficar afastado por algum tempo.

Então, será que o empregador e o empregado cumpre com o dever de usar os equipamentos de segurança?

2 OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GERAL

- Pesquisar as indústrias moveleiras se estão fornecendo os equipamentos de segurança e se os colaboradores usam de forma adequada.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analisar a importância dos materiais de segurança;
- Avaliar a colaboração dos empregados para com a empresa, no uso correto dos equipamentos;
- Analisar se a empresa faz a utilização de todo o equipamento necessário para prevenção de acidentes;
- Sugerir o cumprimento das normas de segurança.

3 JUSTIFICATIVA

Segundo os autores Carvalho e Nascimento (2000), dizem que a 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”.

Este tema tem como finalidade, propor ao empresário e ao colaborador a busca de segurança, informações, cursos e mais comunicação entre empresário e ao colaborador nas indústrias moveleiras de Rubiataba, sendo o uso dos equipamentos de segurança. Pois, são constantes os acidentes nas indústrias, causando assim, gastos tanto para o empresário como também para o colaborador, portanto em caso de acidente os dois serão prejudicados, o empresário terá que arcar com todas as despesas e o colaborador não poderá trabalhar por algum tempo.

Verificar se realmente são as empresas que não fornecem os equipamentos de segurança aos colaboradores, ou são os próprios colaboradores que não têm consciência de que é importante e necessário o uso dos equipamentos de segurança, pois com o uso ele irá preservar sua saúde física e psicológica.

Tem como proposta também, os empresários adotarem a idéia de oferecer aos funcionários mais cursos e profissionalizações, para cada vez mais aperfeiçoarem o trabalho que fazem, tendo melhor qualidade dos produtos e trabalharem com mais segurança.

4 REFERENCIAL TEÓRICO

4.1 LEI QUE REGULAMENTA A SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

A lei Nº. 6.514, de 22 de dezembro de 1977, altera o capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo à Segurança e Medicina do Trabalho.

“Artigo 1º. O Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº. 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação”:
(MANUAIS, 1995, p. 9).

4.2 DA SEGURANÇA E DA MEDICINA DO TRABALHO

4.2.1 Seção I - Disposições Gerais

Artigo 154. A observância, em todos os locais de trabalho, do disposto neste capítulo, não desobriga as empresas do cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em códigos de obras e regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios em que se situem os respectivos estabelecimentos, bem como daquelas oriundas de convenções coletivas de trabalho.

Artigo 155. Incumbe ao órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho:

- I - estabelecer, nos limites de sua competência, normas sobre a aplicação dos preceitos deste capítulo, especialmente os referidos no artigo 200;
- II - coordenar, orientar, controlar e supervisionar a fiscalização e as demais atividades relacionadas com a segurança e a medicina do trabalho em todo território nacional, inclusive a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho;
- III - conhecer, em última instância, dos recursos, voluntários ou de ofício, das decisões proferidas pelos Delegados Regionais do Trabalho, em matéria de segurança e medicina do trabalho.

Artigo 156. Compete especialmente às Delegacias Regionais do Trabalho, nos limites de sua jurisdição;

- I - promover a fiscalização do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho;
- II - adotar as medidas que se tornem exigíveis, em virtude das disposições deste Capítulo, determinando as obras e reparos que, em qualquer local de trabalho, se façam necessária;
- III - impor as penalidades cabíveis por descumprimento das normas constantes deste Capítulo, nos termos do artigo 201.

Artigo 157. Cabe às empresas:

- I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
- II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;
- III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;
- IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

Artigo 158. Cabe aos empregados:

- I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;
- II - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo.

Parágrafo único. Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:

- a) À observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior;
- b) Ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

Artigo 159. Mediante convênio autorizado pelo Ministro do Trabalho, poderão ser delegadas a outros órgãos federais, estaduais ou municipais atribuições de fiscalização ou orientação às empresas quanto ao cumprimento das disposições constantes deste Capítulo. (MANUAIS, 1995, p. 9-10).

4.2.2 Seção III

Dos órgãos de segurança e de medicina do trabalho nas empresas

Artigo 162. As empresas, de acordo com normas a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, estarão obrigadas a manter serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho.

Parágrafo único. As normas a que se refere este artigo estabelecerão:

- a) Classificação das empresas segundo o número de empregados e a natureza do risco de suas atividades;
- b) O número mínimo de profissionais especializados exigido de cada empresa, segundo o grupo em que se classifique, na forma da alínea anterior;
- c) A qualificação exigida para os profissionais em questão e o seu regime de trabalho;
- d) As demais características e atribuições dos serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho, nas empresas.

Artigo 163. Será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), de conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho, nos estabelecimentos ou locais de obra nelas especificadas.

Parágrafo único. O Ministério do Trabalho regulamentará as atribuições, a composição e o funcionamento das CIPA(S).

Artigo 164. Cada CIPA será composta de representantes da empresa e dos empregados, de acordo com os critérios que vierem a ser adotados na regulamentação de que trata o parágrafo único do artigo anterior.

§1º. Os representantes dos empregadores, titulares e suplentes, serão por eles designados.

§2º. Os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, do qual participem, independentemente de filiação sindical, exclusivamente os empregados interessados.

§3º. O mandato dos membros eleitos da CIPA terá duração de 1 (um) ano, permitida uma reeleição.

§4º. O disposto no parágrafo anterior não se aplicará ao membro suplente que, durante o seu mandato, tenha participado de menos da metade do número de reuniões da CIPA.

§5º. O empregador designará anualmente, dentre os seus representantes, o Presidente da CIPA e os empregados elegerão, dentre eles, o Vice-Presidente.

Artigo 165. Os titulares da representação dos empregados nas CIPA(S) não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

Parágrafo único. Ocorrendo a despedida, caberá ao empregador, em caso de reclamação à Justiça do Trabalho, comprovar a existência de qualquer dos motivos mencionados neste artigo, sob pena de ser condenado a reintegrar o empregado. (MANUAIS, 1995, p. 11).

4.3 NORMAS REGULAMENTADORAS

NR-1 – Disposições gerais

NR-2 – Inspeção Prévia

NR-3 – Embargo e Interdição

NR-4 – Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho – SSMT

NR-5 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA

NR-6 – Equipamento de Proteção Individual – EPI

NR-7 – Exames Médicos

NR-8 – Edificações

NR-9 – Riscos Ambientais

NR-10 – Instalações e Serviços de Eletricidade

NR-11 – Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais

NR-12 – Máquinas e Equipamentos

NR-13 – Vasos sob Pressão

NR-14 – Fornos

NR-15 – Atividades e Operações Insalubres

NR-16 – Atividades e Operações Perigosas

NR-17 – Ergonomia

NR-18 – Obras de Construção, Demolição e Reparos

NR-19 – Explosivos

NR-20 – Combustíveis Líquidos e Inflamáveis

NR-21 – Trabalho a Céu Aberto

NR-22 – Trabalho Subterrâneos

NR-23 – Proteção Contra Incêndios

NR-24 – Condições Sanitárias dos Locais de Trabalho

NR-25 – Resíduos Industriais

NR-26 – Sinalização de Segurança

NR-27 – Registro de Profissionais

NR-28 – Fiscalização e Penalidades

Artigo 2º. As alterações posteriores, decorrentes da experiência e necessidade, serão baixadas pela Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho.

Artigo 3º. Ficam revogadas as Portarias MTIC 31, de 6-4-54; 34, de 8-4-54; 30, de 7-2-58; 73, de 2-5-59; 1, de 5-1-60; 49, de 8-4-60; Portarias MTPS 46, de 19-2-62; 133, de 30-4-62; 1.032, de 11-11-64; 607, de 26-10-65; 491, de 10-9-65; 608, de 26-10-65; Portarias MTB 3.442, de 23-12-74; 3.460 de 31-12-75; 3.456, de 3-8-77; Portarias DNSHT 16, de 21-6-66; 6, de 26-1-67; 26, de 26-9-67; 8, de 7-5-68; 9, de 9-5-68; 20, de 6-5-70; 13, de 26-6-72; 15, de 18-8-72; 18, de 2-7-74; Portaria SRT 7, de 18-3-76 e demais disposições em contrário.

Artigo 4º. As dúvidas suscitadas e os casos omissos serão decididos pela Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho.

Artigo 5º. Esta Portaria entrará em vigor na data de sua publicação. (MANUAIS, 1995, p. 19-20).

4.4 NR - 5 COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES (CIPA)

5.1. As empresas privadas e públicas e os órgãos governamentais que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT ficam obrigados a organizar e manter em funcionamento, por estabelecimento, uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA.

5.2. A CIPA tem como objetivo observar e relatar condições de riscos nos ambientes de trabalho e solicitar medidas para reduzir até os riscos existentes e/ou neutralizar os mesmos, discutir os acidentes ocorridos, encaminhando aos Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho e ao empregador o resultado da discussão, solicitando medidas que previnam acidentes semelhantes e, ainda, orientar os demais trabalhadores quanto à prevenção de acidentes.

5.3. A CIPA será composta de representantes do empregador e dos empregados, de acordo com as proporções mínimas estabelecidas no quadro I desta NR ou com aquelas estipuladas em outras NR.

5.3.1. A composição da CIPA deverá obedecer a critérios estar representada a maior parte dos setores do estabelecimento, não devendo faltar em qualquer hipótese, à representação dos setores que ofereçam maior risco ou que apresentem maior número de acidentes.

5.3.2. Haverá, na CIPA, tantos suplentes quantos forem os representantes titulares, sendo a suplência específica de cada titular e pertencendo ao mesmo setor.

5.3.3. Quando o estabelecimento não se enquadrar no quadro I desta NR, a administração deverá designar um responsável pelo cumprimento das atribuições desta NR, devendo o empregador promover seu treinamento para tal fim.

5.3.4. Os membros titulares da CIPA, designados pelo empregador, não poderão ser reconduzidos para mais de 2(dois) mandatos consecutivos.

5.4. Organizada a CIPA, a mesma deverá ser registrada no órgão regional do ministério do trabalho - MTB, até 10(dez) dias após a eleição.

5.4.1. O registro da CIPA será feito mediante requerimento ao delegado regional do trabalho ou delegado do trabalho marítimo, acompanhado de cópia das atas da eleição e da instalação e posse, contendo o calendário anual das reuniões ordinárias da CIPA, constando dia, mês, hora e local de realização das mesmas.

5.4.2. Após cada eleição, a empresa fica obrigada a encaminhar à DRT ou DTM as atas e o calendário referidos no subitem 5.4.1.

5.5. Os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto.

5.6. O membro titular perderá o mandato, sendo substituído pelo suplente, quando faltar a mais de 4 (quatro) reuniões ordinárias sem justificativa.

5.7. Os membros da CIPA, eleitos e designados para um novo mandato, serão empossados automaticamente no primeiro dia após o término do mandato anterior.

5.8. O empregador designará anualmente, dentre os seus representantes titulares, o presidente da CIPA.

5.9. O vice-presidente da CIPA será escolhido pelos representantes dos empregados, dentre os seus titulares.

5.10. O presidente da CIPA será substituído pelo vice-presidente nos seus impedimentos eventuais ou afastamentos temporários. (MANUAIS, 1995, p. 60-61).

4.4.1 NR 5

Grau de risco	Nº. de empregados No estabelecimento	Nº. de Membros da CIPA							
		20 a 50	51 a 100	101 a 500	501 a 1000	1001 a 2500	2501 a 5000	5001 a 10000	Acima de 10000 para cada grupo de 2500 acrescentar
1	Representantes do Empregador				2	3	4	5	1
	Representantes do Empregados				2	3	4	5	1
2	Representantes do Empregador		1	2	3	4	5	6	1
	Representantes do Empregados		1	2	3	4	5	6	1
3	Representantes do Empregador	1	2	4	6	8	10	12	2
	Representantes do Empregados	1	2	4	6	8	10	12	2
4	Representantes do Empregador	1	3	4	6	9	12	15	2
	Representantes do Empregados	1	3	4	6	9	12	15	2

Quadro 1 - NR 5

Fonte: Manuais de Legislação, 1995, p. 78.

4.5 CIPA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES

As CIPA's foram estabelecidas pelo artigo 82 do Decreto-lei nº7.936, de 10-11-1944, e regulamentadas pela Portaria nº155, de 27-11-1953. Todas as empresas com mais de 100 empregados devem ter uma CIPA com número igual de representantes de empregadores e empregados. A diretoria indica também um secretário, que redige as atas, mas não toma parte nas deliberações. Deve haver CIPA's em departamentos que tenham mais de 100 empregados, independentemente de outra CIPA's são mensais, a não ser que um acidente grave force a antecipação.

As CIPA's hoje existem dentro das empresas em São Paulo funcionam perfeitamente na prevenção de acidentes e no estudo de melhoria das condições higiênicas. Entretanto, de início houve muita resistência contra essas comissões, e até hoje em certos estados ou em cidades pequenas a direção das empresas acredita que a CIPA seja uma interferência na sua autonomia de gerir a fábrica.

O departamento de Relações Industriais facilita o trabalho das CIPA's, pois o médico e o secretário e, muitas vezes, os gerentes são seus funcionários. O engenheiro costuma ser nomeado em rodízio. As CIPA's, bem entrosadas, trabalham sem atrito e, verificando as estatísticas dos acidentes, conseguem fixar as horas perigosas, nas quais, a atenção dos funcionários é mínima e, portanto, os acidentes aumentam. (MACHLINE, 1994, p. 43).

4.6 CIPA

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) é uma imposição legal, cujo texto da CLT é:

“Art. 163 - Será obrigatória a constituição da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, de conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho, nos estabelecimentos ou locais de obra nelas especificadas”.

Parágrafo único --- O Ministério do Trabalho regulamentará as atribuições, a composição e o funcionamento da CIPA”.

A CIPA tem sido um recurso de extrema valia no sentido de prevenir e combater acidentes no trabalho, envolvendo entre outras, as seguintes atividades:

- Orientações no combate ao fogo, bem como na utilização de protetores, equipamentos de segurança e outros instrumentos destinados a prevenir acidentes no local de trabalho.
- Treinamento de equipes no combate a acidentes do trabalho.
- Controles na aplicação de medidas de segurança sejam elas em virtude de lei, sejam determinados pela empresa.

Encaminhamento à diretoria de empresa sugestões e planos de trabalho que visem diminuir e até eliminar acidentes. (CARVALHO; NASCIMENTO, 2000, p. 315- 316).

4.7 NR 6 – EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL – EPI

6.1. Para os fins de aplicação desta Norma Regulamentadora – NR, considera-se Equipamento de proteção individual –EPI todo dispositivo de uso individual, de fabricação nacional ou estrangeira, destinado a proteger a saúde e a integridade física do trabalhador.

6.2. A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, EPI adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento de acordo com as tarefas realizadas.

6.3. Atendidas as peculiaridades de cada atividade profissional, e respeitando-se o disposto no item 6.2, o empregador deve fornecer aos trabalhadores os EPI que correspondam às necessidades das atividades a serem desenvolvidas. (MANUAIS, 1995, p. 80).

4.8 SEGURANÇA DO TRABALHO

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. Dependendo do esquema de organização da empresa, os serviços de segurança 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. Muitos serviços de segurança não obtêm resultados, e até mesmo fracassam, porque não estão apoiados em diretrizes básicas delineados e compreendidos pela direção da empresa ou porque não foram devidamente desenvolvidos em seus vários aspectos. (CHIAVENATO, 2000, p. 438).

O programa deve ser estabelecido partindo-se do princípio de que a preservação de acidentes é alcançada pela aplicação de medidas de segurança adequadas e que só podem ser bem aplicadas por meio de um trabalho de equipe. A rigor, a segurança é uma responsabilidade de linha e uma função de staff. Em outros termos, cada chefe é responsável pelos assuntos de segurança de sua área, embora exista na organização um órgão de segurança para assessorar as chefias em relação a este assunto. (CHIAVENATO, 2000, p. 438).

Não se deve confundir o órgão de segurança da organização com a CIPA: Comissão Interna de Prevenção de Acidentes. A CIPA é uma imposição legal da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). Nas organizações onde existem as duas, embora, trabalhem em conjunto, com o mesmo objetivo, CIPA e órgão de segurança devem ser chamados pelos seus verdadeiros nomes e merecer a devida distinção. A CIPA cabe apontar os atos inseguros dos trabalhadores e as condições de insegurança. Enfim, deve fiscalizar o que já existe. Já o órgão de segurança aponta soluções. A CIPA tem especial importância nos programas de segurança da pequena e média indústria. Mas nas grandes seu conceito está mais evoluído: os membros da CIPA auxiliam os supervisores e chefes nos assuntos de segurança. (CHIAVENATO, 2000, p. 438).

4.9 SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO - SEBRAE / SESI

A OIT, aproximadamente 2 milhões de homens e mulheres morrem por ano devido a acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, dentre os quais 22 mil são crianças trabalhadoras. No mundo, ocorrem anualmente 270 milhões de acidentes de trabalho e 160 milhões de doenças relacionadas. (SEBRAE/SESI, 2006).

Perdem-se 4% do produto interno bruto (PIB) mundial devido a custos com as ausências do trabalho, com tratamentos de enfermidades, incapacidades e as prestações de benefícios previdenciários. As perdas no PIB resultantes dos custos com mortes e doenças da força de trabalho são vinte vezes superiores a toda a ajuda oficial ao desenvolvimento. (SEBRAE/SESI, 2006).

4.10 PREVENÇÃO DE ACIDENTES

A Organização Mundial da Saúde define acidente como “um fato não premeditado do qual resulta dano considerável”. O National Safety Council define acidente como uma ocorrência numa série de fatos que, em geral e sem intenção, produz lesão corporal, morte ou dano material. Baptista lembra que essas definições caracterizam-se por considerar o acidente sempre como um fato súbito, inesperado, imprevisto (embora algumas vezes previsível) e não premeditado ou desejado; e, ainda, como causador de dano considerável, embora não especifique se trata de dano econômico (prejuízo material) ou de dano físico às pessoas (sofrimento, invalidez ou morte). (CHIAVENATO, 2000 p. 440-441).

A segurança busca minimizar os acidentes do trabalho. Podemos conceituar acidente de trabalho como decorre do trabalho, provocando, direta ou indiretamente, lesão corporal, perturbação funcional ou doença que determine a morte, a perda total ou parcial permanente ou temporária de capacidade para o trabalho. A palavra acidente significa ato imprevisto e perfeitamente evitável na maioria dos casos. As estatísticas de acidentes 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. (CHIAVENATO, 2000 p. 440-441).

4.10.1 Os acidentes do trabalho classificam-se em:

Acidentes com afastamentos. Após o acidente, o empregado continua trabalhando. Este tipo de acidente não é considerado nos cálculos dos coeficientes de frequência e de gravidade, embora deva ser investigado e anotado em relatório, além de exposto nas estatísticas mensais. (CHIAVENATO, 2000 p. 440-441).

4.10.2 Acidente com afastamento. É aquele que pode resultar:

a) Incapacidade temporária é a perda total da capacidade para o trabalho durante o dia do acidente ou que se prolongue por período menor que um ano. No retorno, o empregado assume sua função sem redução da capacidade. Em caso de acidente sem afastamento, onde ocorra agravamento de lesão, que determine o afastamento, o acidente receberá nova designação, isto é, será considerado acidente com afastamento, e o período de afastamento será iniciado no dia em que se constatou o agravamento da lesão. Neste caso, será mencionado no relatório do acidente e no relatório do mês.

b) Incapacidade permanente parcial é a redução permanente e parcial da capacidade para o trabalho, ocorrida no mesmo dia ou que se prolongue por período menor que um ano.

A incapacidade permanente parcial é motivada por:

- * Perda de qualquer membro ou parte do mesmo;
- * Redução da função de qualquer membro ou parte do mesmo;
- * Perda da visão ou redução funcional de um olho;
- * Perda da audição ou redução funcional de um ouvido, e;
- * Quaisquer outras lesões orgânicas, perturbações funcionais ou psíquicas que resultem, na opinião do médico, em redução de menos de três quartos da capacidade de trabalho.

c) Incapacidade total permanente é a perda total, em caráter permanente, da capacidade de trabalho.

A capacidade total permanente é motivada:

- * perda da visão de ambos os olhos;
- * perda da visão de olho com redução em mais da metade da visão do outro;
- * perda anatômica ou impotência funcional de mais de um membro de suas partes essenciais (mão ou pé);
- * perda da visão de um olho, simultânea à perda anatômica ou impotência funcional de uma das mãos ou de um pé;
- * perda da audição de ambos os ouvidos ou; ainda, redução em mais da metade de sua função;

* quaisquer outras lesões orgânicas, perturbações funcionais ou psíquicas, permanentes, que ocasionem, sob opinião médica, a perda de três quartos ou mais da capacidade para o trabalho.

d)Morte. (CHIAVENATO, 2000 p. 440-441).

4.11 AS ESTATÍSTICAS DE ACIDENTES

A VI Conferência Internacional de Estatística do Trabalho estabeleceu o **Coefficiente de Freqüência** e o **Coefficiente de Gravidade** como medidas para controle e avaliação dos acidentes. Ambos os coeficientes são utilizados em quase todos os países, permitindo comparações internacionais ao lado de comparações entre ramos diferentes de indústrias.

A fórmula do **Coefficiente de Freqüência (CF)** é a seguinte:

$$CF = \frac{\text{n.º de acidentes com afastamentos} \times 1.000.000;}{\text{N.º de homem/horas trabalhadas}}$$

O **Coefficiente de Freqüência (CF)** significa o número de acidentes com afastamento ocorrido em cada milhão de homens/horas trabalhadas durante o período considerado. É um índice que relaciona o número de acidentes com cada milhão de homens/horas trabalhadas a fim de ensejar comparações com todos os tipos e tamanhos de indústrias. Para o cálculo do CF são necessárias as seguintes informações:

* **Número médio de empregados** da empresa em determinado intervalo de tempo (dia, mês ou ano) é a relação entre o total de horas trabalhadas por todos os empregados nesse intervalo de tempo e a duração normal do trabalho no mesmo intervalo (com base em 8 horas por dia, 25 dias ou 200 horas por mês, e 300 dias ou 2.400 horas por ano).

* **Homens/horas trabalhadas** é o número que exprime a soma de todas as horas efetivamente trabalhadas por todos os empregados da empresa, inclusive do escritório, da administração, de vendas ou de outras funções. São horas em que os empregados estão sujeitos a acidentes no trabalho. No número de horas/homens trabalhadas devem ser incluídas as horas extras e excluídas as horas remuneradas não trabalhadas, tais como as decorrentes de faltas abonadas, licenças, férias, enfermidades e descanso remunerado. Serão consideradas 8 horas por dia de trabalho. O número de horas/homens trabalhadas refere-se à totalidade dos empregados da empresa ou do departamento.

A fórmula dos **Coeficientes de Gravidade (CG)** é a seguinte:

$$\text{CG} = \frac{\text{dias perdidos} + \text{dias computados} \times 1.000.000}{\text{N.}^\circ \text{ de homens/horas trabalhadas}}$$

Coeficiente de Gravidade (CG) significa o número de dias perdidos e computados em cada milhão de homens/horas trabalhadas, durante o período de tempo considerado. É um índice que relaciona a quantidade de afastamento com cada milhão de homens/horas trabalhadas, a fim de ensejar comparações com outros tipos e tamanhos de indústrias.

Para o cálculo do **CG** são necessárias as seguintes informações:

* **Dias perdidos** é o total de dias nos quais o acidentado fica incapacitado para o trabalho com consequência de acidente com incapacidade temporária. Os dias perdidos são dias contidos, contados do dia seguinte ao acidente até o dia da alta médica, inclusive. Na contagem dos dias perdidos incluem-se os domingos, os feriados ou qualquer dia em que não haja trabalho na empresa. Em caso de acidente, inicialmente considerado sem afastamento, mas, que por justa razão, passar a ser incluído entre os acidentes com afastamento, a contagem dos dias perdidos será iniciada no dia da comunicação do agravamento da lesão.

* **Dias perdidos transportados** são os dias perdidos durante o mês, por acidentado do mês anterior (ou de meses anteriores).

* **Dias debitados** ou dias computados por redução da capacidade ou morte, é número de dias que convencionalmente se atribui aos casos de acidentes que resultem em morte, incapacidade permanente, total ou parcial, representando a perda total ou a redução da capacidade para o trabalho, conforme a Tabela de Avaliação Convencional da Redução Permanente da Capacidade para o Trabalho. (CHIAVENATO, 2000, p. 441-443).

4.12 IDENTIFICAÇÃO DAS CAUSAS DOS ACIDENTES

Os acidentes são provocados por causas que podem ser identificadas e removidas, para que não continuem provocando novos acidentes. De acordo com a American Standards Association, as principais causas dos acidentes são as seguintes:

1. **O agente** é definido como objeto ou a substância (a máquina, o local ou o equipamento que poderiam ser adequadamente protegidos) diretamente direcionados com a lesão como a prensa, a mesa, o martelo, a ferramenta etc.

2. **A parte do agente** é aquela que está estreitamente associada ou relacionada com a lesão como o volante da prensa, o pé da mesa, o cabo do martelo etc.
3. **A condição insegura** é a condição física ou mecânica existente no local, na máquina, no equipamento ou na instalação (que poderia ter sido protegida ou corrigida) e que leva à ocorrência do acidente. Assim como o piso escorregadio, oleoso, molhado, com saliência ou buraco, máquina desprovida de proteção ou com polias e partes móveis desprotegidas, instalação elétrica com fios descascados, motores sem fio-terra, iluminação deficiente ou inadequada etc.
4. **O tipo de acidente** é forma ou o modo de contato entre o agente do acidente e o acidentado, ou ainda, o resultado deste contato como batidas, tombos, escorregões, choques etc.
5. **O ato inseguro** é a violação de procedimento aceito como seguro, ou seja, deixar de usar equipamento de proteção individual, distrair-se ou conversar durante o serviço, fumar em área proibida, lubrificar ou limpar máquina em movimento.
6. **O fator pessoal de insegurança** é qualquer característica, deficiência ou alteração mental, psíquica ou física – acidental ou permanente, que permite o ato inseguro. São problemas como visão defeituosa, fadiga ou intoxicação, problemas do lar, desconhecimentos de normas e regras de segurança. (CHIAVENATO, 2000, p. 444-445).

4.13 CUSTOS DIRETOS E INDIRETOS DOS ACIDENTES

O acidente do trabalho constitui fator negativo para empresa, para o empregado e para a sociedade. Suas causas e custos devem ser analisados. Os seguros de Acidentes do Trabalho cobram apenas os gastos com despesas médicas e indenizações ao acidentado. As demais modalidades de seguro contra riscos fortuitos como o fogo, por exemplo, propiciam à seguradora da fixação de taxas de acordo com o risco individual existente em cada empresa.

A Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) na sua norma 18-R, estabelece que o custo direto do acidente é o total de despesas decorrentes das obrigações para com os empregados expostos aos riscos inerentes ao exercício do trabalho, como as despesas com assistência médica e hospitalar aos acidentados e respectivas indenizações, sejam estas diárias

ou por incapacidade permanente. Em geral, estas despesas são cobertas pelas companhias de seguro.

O custo indireto do acidente do trabalho, segundo a ABNT, envolve todas as despesas de fabricação despesas gerais, lucro cessantes e demais fatores cuja incidência varia conforme a indústria. Já o INPS inclui no custo indireto do acidente do trabalho os seguintes itens: gastos do primeiro tratamento, despesas sociais, custo tempo perdido pela vítima, perda por diminuição do rendimento no retorno do acidentado ao trabalho, perda pelo menor rendimento do trabalhador que substitui temporariamente o acidentado, cálculo do tempo perdido pelos colegas de trabalho etc.

Aceita-se, em diversos países, a proporção de 4 para 1 entre os valores do custo indireto e do direto. O custo indireto representa, portanto, quatro vezes o custo direto do acidente do trabalho, sem se falar na tragédia pessoal e familiar que o acidente de trabalho pode provocar.

Os números registrados de acidentes do trabalho são assustadores. Na maior parte das vezes, o que ocorre é a transgressão das normas de segurança do trabalho, que se obedecidas, poderiam reduzir essa lamentável incidência. Há que se lembrar que tanto a moléstia profissional quanto o acidente do trabalho conferem responsabilidade civil e criminal ao empregador nos casos de dolo ou culpa. (CHIAVENATO, 2000, p. 445-446).

4.14 PROGRAMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO É A GRANDE ARMA CONTRA DOENÇAS OCUPACIONAIS E ACIDENTES

Elas são encontradas em lojas, supermercados, livrarias, farmácias, padarias dentre outras. Embora não sejam os produtos principais da venda, sacolas e embalagens plásticas são indispensáveis no comércio e em outras atividades produtivas. Imagine carregar ao mesmo tempo vários objetos pequenos nas mãos. Por menores que sejam sua acomodação em nossas mãos não é tarefa fácil.

Solução barata, prática e eficaz para o comércio, a sacola carrega por trás dessa simplicidade elementos de risco à saúde do trabalho, representados pelos componentes usados na fabricação dos produtos plásticos. (REVISTA VIVA SESI, abr./jun., 2006).

Desde a época da Revolução Industrial, iniciada na Inglaterra no século XVIII, muitas foram as modificações no modo de produção. Antes, só importava às indústrias produzir mais com menor custo e menos tempo. Além dos baixos salários e excessiva carga horária, nenhuma preocupação havia com o desgaste físico dos operários.

Hoje, a lógica mudou bastante. A solução para o impasse foi conciliar saúde e bem-estar do trabalhador com a produtividade da indústria. No Brasil, a legislação que assegurou essas diretrizes foi estabelecida inicialmente com a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), em 1945, e depois, na década de 70, pelo Ministério do Trabalho, com a legislação mais específica de saúde e segurança no trabalho. As normas já passaram por várias atualizações e revisões e também são submetidas à consulta pública. (REVISTA VIVA SESI, abr./jun., 2006).

O principal objetivo é prevenir as doenças ocupacionais, ou seja, aquelas ocasionadas pelas atividades do trabalho, como exemplo, as lesões por esforço repetitivo (LER), que ocorrem pelo uso excessivo das mãos. As ações para prevenir essas doenças são, portanto, exigências das leis trabalhistas e previdenciárias. Em Goiás, o SESI oferece às indústrias orientações na adoção de medidas que preservem a integridade física e psicológica de seus empregados e, conseqüentemente, reduzam custos decorrentes dos acidentes e doenças ocupacionais. (REVISTA VIVA SESI, abr./jun., 2006).

“O trabalho deve proporcionar melhoria para a vida do trabalhador, realização pessoal e financeira, e não desgastes” avalia o gerente do Centro de Atividades SESI Goiânia, Luiz Rosa, engenheiro e mestre em saúde e segurança no trabalho. “E não há razões para o INSS aposentar só porque determinada atividade apresenta riscos à saúde. E, aposentadoria mais cedo é prejuízo pessoal, para o Estado e para sociedade”, acrescenta. (REVISTA VIVA SESI, abr./jun., 2006).

Mas, afinal o que a produção de sacolas e embalagens plásticas pode trazer de danos ao trabalhador? Há tantos riscos físicos - ergonômicos e ruídos - quanto químicos, representados pelas emanções de tintas e solventes.

Se os riscos existem, a indústria não pode ignorá-los. É o que faz a empresa JBM Embalagens Plásticas, em Goiânia, onde o processo produtivo não descuida da saúde dos trabalhadores. Durante a jornada, eles utilizam protetores nos ouvidos (pulgões ou abafadores), máscaras de carvão ativo e luvas de nitrila, entre outros equipamentos de proteção individual (EPI). A empresa mantém ventilado o ambiente onde são utilizadas tintas e solventes. No caso

do barulho, os protetores reduzem os decibéis ao nível adequado para prevenir problemas na audição. Já as luvas e máscaras protegem contra a inalação ou absorção dos componentes químicos. (REVISTA VIVA SESI, abr./jun., 2006).

A adoção desses cuidados foi possível por meio de programas de saúde e segurança no trabalho, que o SESI realiza e orienta na empresa:

- **Conhecendo e avaliando riscos** – A princípio, todo local de trabalho possui riscos para a saúde do trabalhador. Para conhecê-los, é realizado o Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho (LOCAT), que mede os agentes que poderão causar, em longo prazo, doenças nos trabalhadores.
- **Riscos conhecidos, riscos prevenidos** – O programa de Prevenção a Riscos Ambientais (PPRA) é elaborado por meio do laudo e estabelece medidas que orientarão as ações preventivas.
- **Lado a lado com a saúde** – Para acompanhar e avaliar as condições de saúde do trabalhador existe o Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO), por meio do qual é realizada, anualmente, uma série de exames. O programa checa também se as preventivas estão sendo eficazes. (REVISTA VIVA SESI, abr./jun., 2006).

Na mineradora Anglo American, em Barro Alto, a 200 quilômetros de Goiânia, o SESI realizou medições dos riscos para a formulação do Laudo Técnico das Condições do Trabalho. A avaliação constatou a necessidade de modificações no ambiente, como diminuir a claridade de algumas salas e que havia custos com equipamentos de proteção desnecessários. “Houve o contato constante dos profissionais do SESI com a empresa, explicando e orientando e, assim, facilitando que as medidas fossem devidamente tomadas”, explica o técnico de segurança da Anglo American Welsgry Rodrigues. (REVISTA VIVA SESI, abr./jun., 2006).

“Nosso trabalho ocorre em duas vias, conscientizando o trabalhador sobre a importância de cuidar de sua própria saúde e dos empresários em garantir que esses cuidados sejam disponibilizados”, afirma o presidente do Sindicato dos Trabalhadores na Indústria do Mobiliário e Construção Civil de Goiânia, Patrocínio Braz Concentino. A construção civil é uma atividade que apresenta grau 4, ou seja, há uma alta probabilidade de ocorrer acidentes ocupacionais.

“Antes não havia a consciência de que era necessário investir em cuidados com a saúde do trabalhador e os índices de acidentes na construção civil eram enormes. Hoje fazemos um trabalho educativo, visitamos obras, mandamos cartas explicativas. A parceria com instituições como o SESI e SENAI são fundamentais para que haja a difusão de informações e que a legislação seja cumprida”, observa Concentino. (REVISTA VIVA SESI, abr./jun., 2006).

A Delegacia Regional do Trabalho (DRT) é o órgão responsável por fiscalizar a aplicação das exigências legais e tem também o poder de autuar e embargar, se as normas não estiverem sendo devidamente cumpridas. “O Sistema Federação das Indústrias é um importante parceiro na disseminação de informação e conscientização do setor industrial, pois proporciona ações específicas. Por exemplo, fizemos palestras em parceria com a instituição sobre a utilização de equipamentos de proteção para os trabalhadores do setor de alimentos que tinham acesso a tanques de amônia”, explica a chefe da seção de inspeção do trabalho da DRT, Selma Regina Nassar de Miranda. “Essas ações viabilizam que a empresa se regularize e cumpra a legislação. Não adianta conscientizar, e até mesmo multar, se não há meios para que haja a mudança”, acrescenta. (REVISTA VIVA SESI, abr./jun., 2006).

Especialista em saúde e segurança no trabalho do Departamento Nacional do SESI, Vitor Gomes Pinto informa que este ano a instituição está sendo reconhecida como centro colaborador da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e ainda pela Organização Mundial de Saúde (OMS) pela excelência nos trabalhos prestados de saúde e segurança.

- **Formação profissional** – Trabalhadores em conjunto na área, o Sistema Federação das Indústrias, por meio também do SESI, tem atuado na formação de técnicos de segurança no trabalho, produzindo estudos e pesquisas. Além da habilitação técnica, são realizados cursos de menor duração sobre as Normas Reguladoras, específicas de cada atividade. (REVISTA VIVA SESI, abr./jun., 2006, p. 4-7).

4.15 SAIBA POR QUE É IMPORTANTE IDENTIFICAR OS RISCOS

O grau de risco representa, em ordem crescente, de 1 a 4, os possíveis danos à saúde do trabalhador que determinada atividade pode causar, sejam eles ocasionados por calor, frio, ruído, ergonomia, poeira e produtos químicos.

Na mineradora Anglo American, por exemplo, os agentes de risco são principalmente o calor, ruído e a poeira. O médico do trabalho da empresa, Célio Landi Franco explica que é necessário fazer o mapeamento da exposição ao risco, mensurá-lo. “O excesso de inalação da poeira durante um tempo longo pode ocasionar uma doença respiratória chamada pneumoconiose. O uso do protetor respiratório é uma eficaz proteção contra ela. Em 20 anos de mineração nunca constatamos um caso da doença”.

Os trabalhos administrativos, por sua vez, apresentam riscos ergonômicos, ou seja, doença ocasionada pela má postura, como dores nos punhos e nas costas. São meios de diminuir esses riscos os mouses pads e teclados com apoios para os punhos e cadeiras com encostos que dêem sustentação às costas.

A prática da ginástica laboral é uma grande aliada na prevenção das doenças ocupacionais, principalmente em relação a riscos ergonômicos. O programa SESI Ginástica na Empresa consiste em exercícios, com duração de 8 a 12 minutos, de alongamento e compensação de estruturas musculares.

A classificação dos riscos é estabelecida pela Norma regulamentadora número 4 (NR4), do Ministério do Trabalho, que também determina se no local deve possuir médicos, enfermeiros, engenheiros e técnicos do trabalho, que variam de acordo com o grau de risco da atividade e número de trabalhadores.

Ou seja, os riscos devem ser identificados, avaliados e prevenidos. Por meio do laudo são identificados os riscos. A prevenção será definida pelo programa que estabelece diretrizes e a saúde do trabalhador será monitorada por profissionais da área.

4.15.1 Grau de Risco

- Construção Civil (edificações)-----04
- Extração de Minerais Metálicos-----04
- Fabricação de Produtos Alimentícios-----03
- Serviços Domésticos-----02
- Ensino Fundamental-----02
- Administração Pública-----01

Fonte NR4 - (REVISTA VIVA SESI, abr./jun., 2006, p. 4-5)

4.16 SEGURANÇA NO TRABALHO

O “Jornal do Brasil”, em sua edição de 08.10.84, publicou uma notícia impressionante e dramática ao mesmo tempo: “(...) em cada hora, 33 trabalhadores morrem no Brasil, vítimas da falta de segurança em seu emprego”.

Assim, em 1984, ocorria a média de 17 acidentes de trabalho por minuto, somando 2 milhões e 50 mil feridos no ano, dos quais 72 mil se tornaram paráliticos.

Embora não tenhamos em mãos dados mais recentes, a imprensa tem apresentado um quadro desalentador, constituindo-se o Brasil num dos campeões mundiais em acidentes de trabalho. (CARVALHO; NASCIMENTO, 2000, p. 313-315).

4.16.1 Conceituação

À luz da gestão de RH, a segurança do trabalho é identificada como sendo o “(...) conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas e psicológicas empregadas para prevenir acidentes, quer eliminando as condições inseguras do ambiente, quer instruindo ou convencendo as pessoas de práticas preventivas”. (CARVALHO; NASCIMENTO, 2000, p. 315).

A segurança do trabalho, como instrumento de prevenção de acidentes na empresa, deve ser considerada, ao mesmo tempo, como um dos fatores decisivos do aumento da produção.

Se levarmos em conta que os acidentes tem um peso extremamente negativo no processo produtivo, ocasionando perdas totais ou parciais da capacidade humana de trabalho e de equipamentos, máquinas, ferramentas etc., poderemos entender melhor a importância e o alcance da segurança do trabalho. (CARVALHO; NASCIMENTO, 2000, p. 313-315).

4.16.2 Acidentes e Segurança

Pode-se afirmar que o acidente, em termos de administração de RH, é um acontecimento não planejado e não controlado, onde a ação ou reação de um objeto, substância, radiação ou indivíduo, resulta num acidente pessoal ou na sua probabilidade.

Como se torna impraticável identificar e registrar o comportamento que poderia ter provocado o acidente ou lesão, os acidentes são encarados como ocorrências em que se

manifestam lesões físicas, as quais, via de regra, constituem acidentes pessoais. (CARVALHO; NASCIMENTO, 2000, p. 313-315).

4.16.3 Causas de Acidentes

Falando sob ponto de vista puramente preventivo, pode-se identificar a causa do acidente como sendo todo fator que, se não for removido a tempo, conduzirá inevitavelmente ao acidente propriamente dito. (CARVALHO; NASCIMENTO, 2000, p. 313-315).

Embora os acidentes não sejam inevitáveis e não se manifestem por acaso, eles são provocados e, por isso mesmo, podem e devem ser prevenidos através da eliminação de suas causas.

Há dois tipos de fatores na manifestação das causas de acidentes, ou seja:

Fatores Pessoais

Dependendo do próprio indivíduo, os fatores pessoais podem ser classificados da seguinte maneira:

Características Pessoais	Tendências predispositoras do Comportamento	Tipos de comportamentos em circunstâncias específicas
Personalidade Inteligência Motivação Aptidões sensoriais Aptidões motoras Experiência Etc.	Atitudes e hábitos indesejáveis Falta de habilidades específicas Tendências de assumir risco Etc.	Desatenção Esquecimento Percepção errada Malogro em seguir procedimentos Desempenho inadequado Aceitação de risco excessivo Etc.
Incidência de comportamento específico de acidente		
Coeficiente de probabilidade de comportamentos de acidente do indivíduo		

Quadro 2 – Fatores individuais que podem influenciar a incidência de acidentes de trabalho (17).

Fonte: dados da pesquisa, 2006.

B -- Fatores Materiais ou Situacionais

Os fatores materiais decorrem das condições dos locais de trabalho. O Quadro a seguir mostra alguns desses fatores:

4.17 CRIAÇÃO DA CONSCIÊNCIA DE SEGURANÇA NOS TRABALHOS

A participação ativa dos trabalhadores no programa de prevenção de acidentes só será atingida quando os mesmos tiverem consciência da importância da segurança em sua vida (na rua, na fábrica, no lar, enfim, em quaisquer lugares e circunstâncias). Esse objetivo somente será atingido através de campanhas educativas a longo prazo, em que aparece como elemento mais importante o contato pessoal, freqüente, do supervisor de primeira linha com todos os trabalhadores que lhe são subordinados; todas as oportunidades devem ser utilizadas para esse fim, sejam aquelas que se apresentarem quando da necessidade de chamar a atenção do trabalhador para um ato inseguro que está sendo praticado, sejam para elogiá-lo pelo cumprimento rigoroso das normas de segurança que ele vem observando. Além desse contato pessoal e direto do supervisor com cada um de seus subordinados, grupos de trabalhadores poderão receber instruções de segurança, por meio de palestras do próprio supervisor ou promovidas pelo Departamento de Segurança.

Paralelamente, outros veículos educativos podem ser empregados, mencionando-se entre esses:

- Projeção de filmes de segurança;
- Afixação de cartazes;
- Distribuição de material impresso;
- Competições de segurança, com distribuições de prêmios.

(HOLYER, et al., 1968, p. 77-78).

4.18 USO DE EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI)

O equipamento de proteção individual, tal como luvas, óculos, protetores respiratórios, protetores faciais, capacetes, calçados de segurança, etc., não deverá ser apreciado, em primeiro lugar, como sendo a medida de proteção mais importante.

De maneira geral, o E.P.I. deve ou pode ser considerado:

- Como medida complementar a uma medida de proteção coletiva contra doenças profissionais;
- Como única medida de proteção, quando o tempo de exposição ao risco for limitado;
- Como única medida de proteção, para trabalho em condições eventuais (acidentes), em que o tempo de exposição é, também, geralmente curto.

De qualquer forma, o uso do E.P.I. deve ser limitado, procurando-se, primeiramente, eliminar ou atenuar o risco, mediante a adoção de outras medidas de ordem geral. (HOLYER, et al., 1968, p. 113-114).

4.19 O PPRA NA SEGURANÇA DO TRABALHO

O PPRA é a sigla de Programa de Prevenção de Riscos Ambientais. Esse programa está estabelecido em uma das Normas Regulamentadoras (NR-9) da CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas, sendo a sua redação inicial dada pela Portaria nº. 25, de 29 de dezembro de 1994, da Secretaria de Segurança e Saúde do Trabalho, do Ministério do Trabalho. O objetivo do PPRA é estabelecer uma metodologia de ação que garanta a preservação da saúde e integridade dos trabalhadores frente aos riscos dos ambientes de trabalho. Existem alguns tipos de riscos ambientais na empresa, para efeitos do PPRA, os riscos ambientais são os agentes físicos, químicos e biológicos existentes nos ambientes de trabalho que, em função de sua natureza, concentração ou intensidade e tempo de exposição, são capazes de causar danos à saúde dos trabalhadores. Existem também agentes de riscos, são esses:

- Agentes físicos: ruído, vibrações, pressões anormais, temperaturas extremas, radiações ionizantes e radiações não ionizantes.
- Agentes químicos: poeiras, fumos, névoas, neblinas, gases, vapores, absorvidos pelo organismo humano por via respiratória, através da pele ou por ingestão. Agentes biológicos: bactérias, fungos, bacilos, parasitas, protozoários, vírus, entre outros. Tem que obrigatoriedade do PPRA quem está obrigado a fazê-lo é a elaboração e implementação do PPRA são obrigatórias para todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados. Não importa, nesse caso, o grau de risco ou a quantidade de empregados. Assim, tanto um condomínio, uma loja

ou uma planta industrial, todos estão obrigados a ter um PPRA, cada um com sua característica e complexidade diferentes.

Existem pessoas autorizadas a elaborarem o PPRA que a princípio é o próprio Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho - SEESMT da empresa ou instituição. Caso o empregador esteja desobrigado pela legislação de manter um serviço próprio, ele deverá contratar uma empresa ou profissional para elaborar, implementar, acompanhar e avaliar o PPRA. A Norma Regulamentadora não especifica qual é o profissional, porém as atribuições estabelecidas para a gerência do PPRA nos mostram que ele deverá estar sob a coordenação de um Engenheiro de Segurança do Trabalho. A CIPA não pode elaborar o PPRA, mais ela pode e deve participar da elaboração do PPRA, discutindo-o em suas reuniões, propondo idéias e auxiliando na sua implementação. Entretanto, o PPRA é uma obrigação legal do empregador e por isso deve ser de sua iniciativa e responsabilidade direta. O PPRA é um programa de ação contínua, não é apenas um documento. O documento-base, previsto na estrutura do PPRA, e que deve estar à disposição da fiscalização, é um roteiro das ações a serem empreendidas para atingir as metas do Programa. Em resumo, se houver um excelente documento-base, mas as medidas não estiverem sendo implementadas e avaliadas, o PPRA, na verdade, não existirá. Sendo programas de caráter permanente, eles devem coexistir nas empresas e instituições, com as fases de implementação articuladas. No primeiro ano, entretanto, o PPRA deverá estar na frente para servir de subsídio ao PCMSO. Observe a "letra da lei": *NR-7, item 7.2.4 - O PCMSO deverá ser planejado e implantado com base nos riscos à saúde dos trabalhadores, especialmente os identificados nas avaliações previstas nas demais NR.* O PPRA e o PCMSO abrangem todas as exigências legais mas não garantem a segurança e saúde dos trabalhadores, de forma alguma. Veja, de novo, a "letra da lei": *NR-9, item 9.1.3 - O PPRA é parte integrante do conjunto mais amplo das iniciativas da empresa no campo da preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, devendo estar articulado com o disposto nas demais NR, em especial com o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO previsto na NR-7.* (SEBRAE/SESI, 2006).

4.20 COMUNICADO DE ACIDENTE DE TRABALHO (CAT)

A CAT é uma Comunicação de Acidente de trabalho ao INSS, que deve ser emitida nos casos de acidente de trabalho, incluindo os de trajeto, doença profissional e a doença do trabalho. Sua emissão é importante não só para o tratamento de saúde, mas também para que o trabalhador possa receber os benefícios acidentários, bem como ser readaptado em outra função. A CAT pode ser emitido até o primeiro dia útil da ocorrência do acidente de Trabalho e, em caso de morte, de imediato à autoridade competente. No caso da doença profissional ou do trabalho, a CAT deve ser emitida na data do início da incapacidade laborativa para o exercício da atividade habitual, ou o dia da segregação compulsória, ou o dia em que foi realizado o diagnóstico, valendo o que ocorrer primeiro. A lei 8213/91 afirma que a CAT deve ser emitida pelo empregador, mas pode também ser emitida pelo médico que atendeu o trabalhador, o sindicato que o representa, qualquer autoridade pública e o próprio empregado.

A CAT é emitida em seis vias, sendo que uma delas deve ser entregue ao próprio trabalhador e outra encaminhada ao sindicato.

CAT com afastamento - Caso seja necessário o afastamento por período superior a 15 dias, o empregado deverá apresentar-se ao INSS com a CAT preenchida, para agendar perícia médica ou procurar o convênio com o INSS (em caso de bancos públicos).

CAT sem afastamento - Mesmo não existindo necessidade de afastamento do trabalho a CAT deve ser emitida pelo banco e registrada no INSS.

Segue um modelo de CAT nas páginas 64 a 67 do apêndice. (PREVIDÊNCIA SOCIAL, 2006).

5 METODOLOGIA

5.1 PROPÓSITO DO PROJETO

Vale ressaltar que para Gil (1994, 78-79), o estudo de caso é caracterizado pelo estudo profundo e exaustivo de um ou de poucos objetivos de maneira a permitir conhecimento amplo e detalhado do mesmo; tarefa praticamente impossível mediante os outros delineamentos considerados. Este delineamento fundamenta na idéia de que a análise de uma unidade de determinado universo possibilita a compreensão da generalidade do mesmo ou, pelo menos, o estabelecimento de bases para uma investigação posterior, mais sistemática e precisa. O estudo de caso é muito freqüente na pesquisa social, devido à sua relativa simplicidade e economia, já que pode ser realizado por um único investigador, ou por um grupo pequeno e não requer a aplicação de técnicas de massa para coleta de dados, como ocorre nos levantamentos.

Em função disso Alvarenga (2001, p. 31), diz que o estudo de caso é o desenvolvimento histórico: pessoas, grupos, família, instituição social ou comunidade. Estuda a interação de fatos que produzem mudança.

Já de acordo com Yin (2001, p. 206), o estudo de caso é um dos vários modos de realizar uma pesquisa sólida. Outros modos incluem experiências vividas, históricas, e a análise de informação de arquivo (como em estudos econômicos).

Geralmente, o estudo de caso se constitui na estratégia preferida quando “por que” e/ou “como” são as perguntas centrais, tendo o investigador um pequeno controle sobre os eventos e quando o enfoque está em um fenômeno contemporâneo dentro de algum contexto da vida real.

Foi realizado o trabalho através de pesquisa aplicada, de acordo com a autora Sylvia Roesch (1999, 73), a pesquisa aplicada é utilizada no projeto de prática profissional, e tem por objetivo aplicar e gerar soluções potenciais para os problemas, encontrados nas indústrias Moveleiras de Rubiataba, mostrando as dificuldades a respeito da utilização dos equipamentos de segurança e gerando soluções para esse problema.

É importante ressaltar que Ruiz (2002, p. 50), diz a respeito da pesquisa aplicada, toma certas legais ou teorias mais amplas como ponto de partida, e tem por objetivo investigar, comprovar ou rejeitar hipóteses sugeridas pelos modelos teóricos.

5.2 DELINEAMENTO DA PESQUISA

Foi realizada uma pesquisa exploratória, segundo os autores Lakatos e Marconi (2001, p. 188), a pesquisa exploratória e investigações de pesquisa empírica cujo objetivo é a formulação de questões ou um problema, com a finalidade de desenvolver hipóteses, aumentar a familiaridade do pesquisador com um ambiente, fato ou fenômeno, para a realização de uma pesquisa mais precisa ou modificar e clarificar conceitos.

E já segundo Gil (2002, p. 41), tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses.

5.3 DEFINIÇÃO DA ÁREA

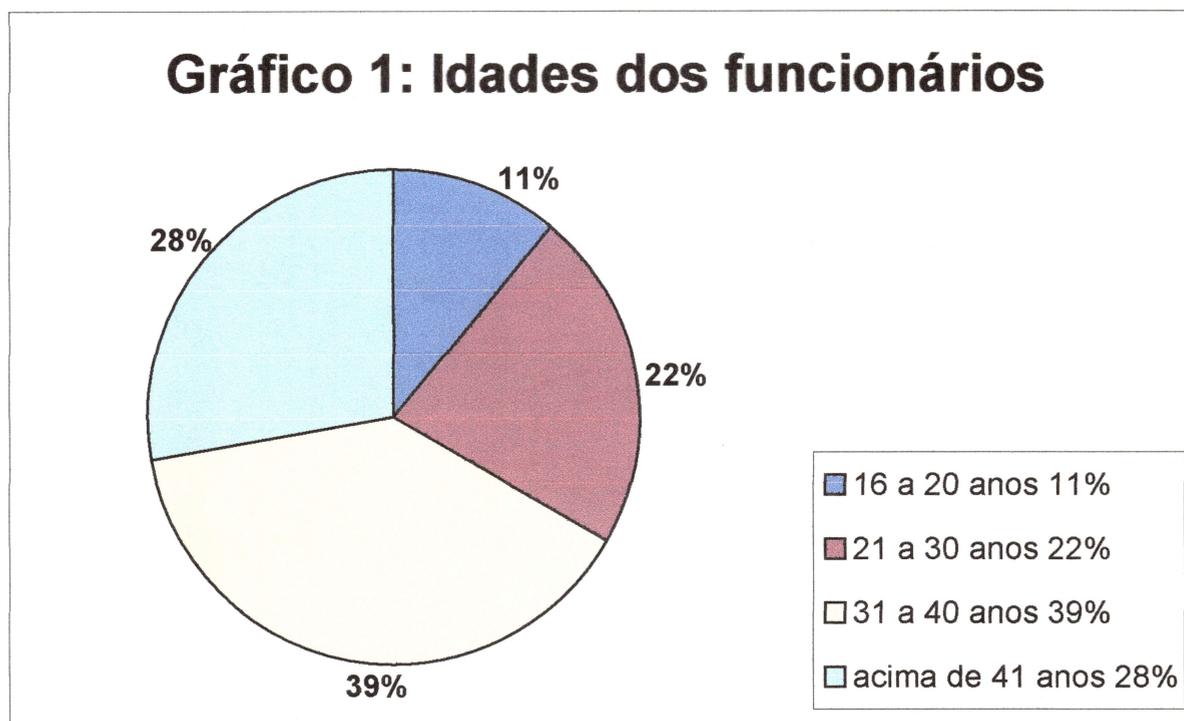
A área especificada foram 2 Indústrias de Rubiataba, nas respectivas indústrias: Móveis Lugui e Móveis Nosso Lar (Fechada no mês de agosto de 2005).

5.4 TÉCNICAS DE COLETA DE DADOS

Foi feita através de documentos primários que se fez através de pesquisa e questionários, com todos os empregados das empresas citadas acima; Entrevista com o empregador e colaborador, onde mostra que há falta de conscientização de ambas as partes e as soluções que são possíveis nas indústrias Moveleiras de Rubiataba, durante os períodos de maio e junho e de agosto a setembro de 2006.

6 RESULTADOS

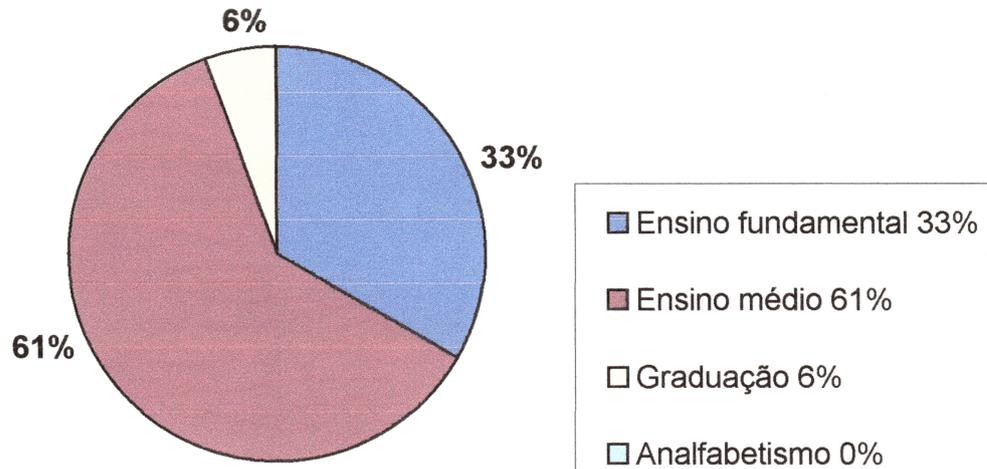
Com base na pesquisa podemos observar que os colaboradores têm uma idade entre 31 a 40 anos, tem uma escolaridade do ensino fundamental completo, a empresa está sempre em busca de dar mais segurança aos seus colaboradores fornecendo os equipamentos de segurança. A maioria dos colaboradores tem consciência que é necessário o uso dos equipamentos, pois através da empresa pode ter acesso a cursos a respeito do assunto e um local apropriado para o desenvolvimento das atividades na fabricação dos móveis, pois, a empresa tem consciência do dever sobre a segurança, porém a empresa que deixa a desejar nos cumprimentos das normas de segurança, também falta os colaboradores usarem esses equipamentos diariamente. Ao falar sobre o que pensa dos equipamentos, ficam indecisos em questão do pensamento sobre o uso dos mesmos, enfim, falam que já aconteceu algum tipo de acidente.



Fonte: Elaborado pelo autor, 2006.

Gráfico 1: A porcentagem é de funcionários com idade entre 31 a 40 anos, pois são homens que não tiveram oportunidade de estudar, de aprimorar em algo que gostaria, que precisam trabalhar para sustentar suas famílias.

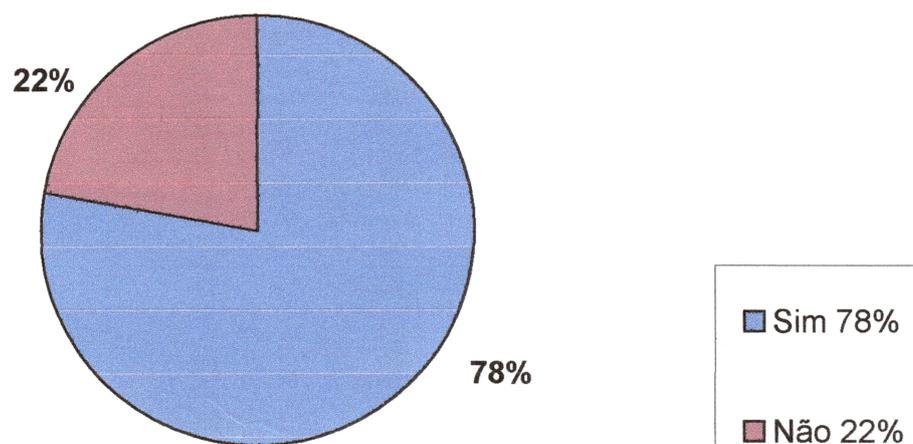
Gráfico 2: Escolaridade dos funcionários



Fonte: Elaborado pelo autor, 2006.

Gráfico 2: A maioria dos funcionários tem somente o ensino médio, por falta de condições ou até mesmo pelo fato de não terem tempo de aprofundar seus estudos.

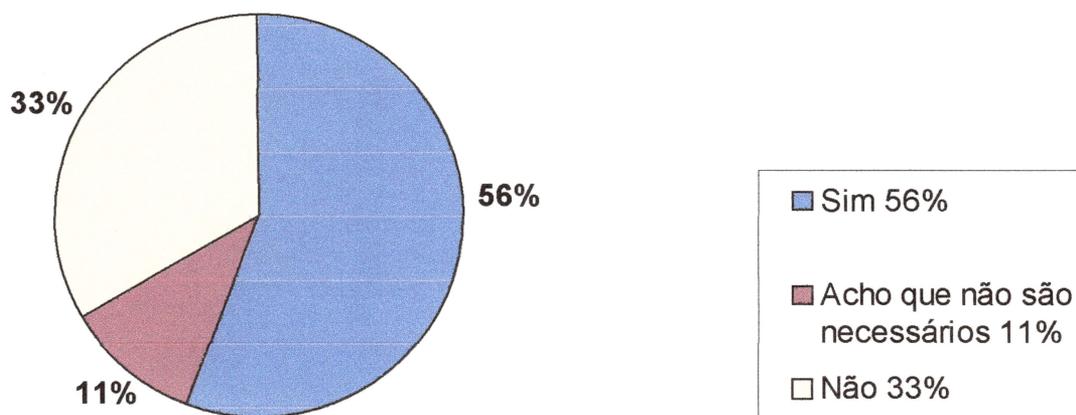
Gráfico 3: A empresa oferece equipamentos de segurança



Fonte: Elaborado pelo autor, 2006.

Gráfico 3: A empresa fornece os equipamentos de segurança, somente aquele funcionário que não se importa com sua própria segurança, acha que não é necessário o uso para manter sua integridade física.

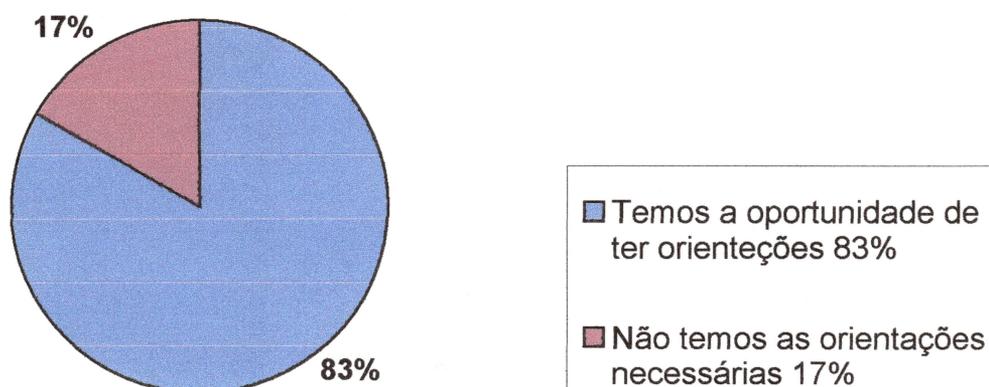
Gráfico 4: Sabe da importância dos equipamentos de segurança



Fonte: Elaborado pelo autor, 2006.

Gráfico 4: A consciência da importância, à maioria sabe, somente alguns dos empregados ignoram essa necessidade.

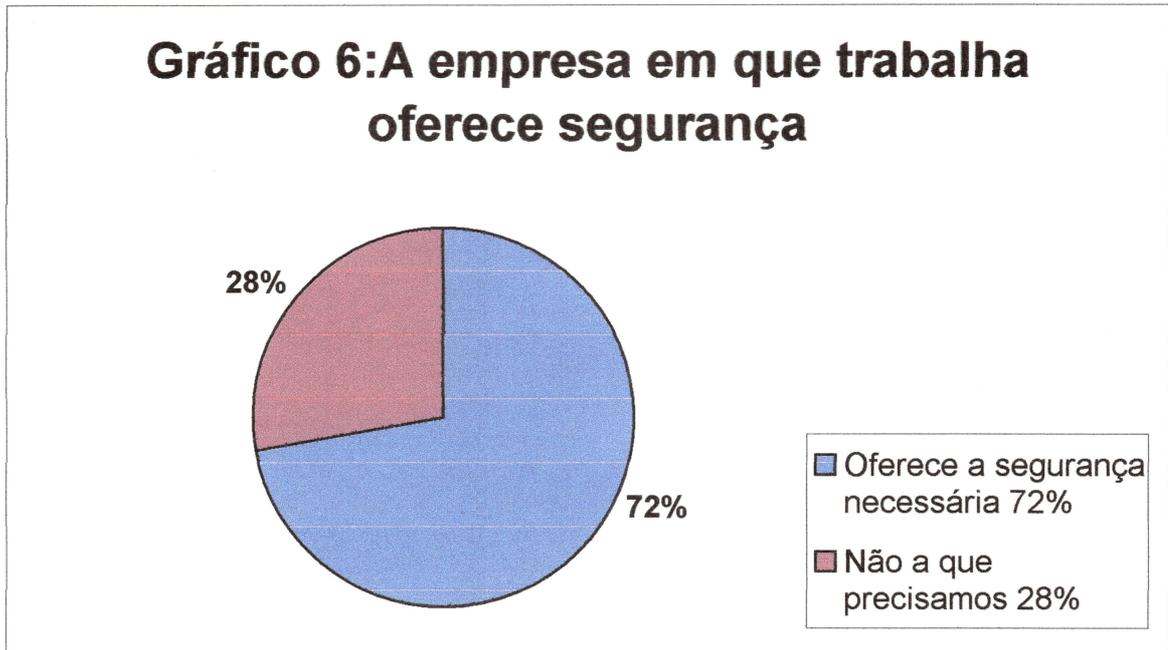
Gráfico 5: A empresa realiza cursos para que possam ter orientações sobre os equipamentos de segurança



Fonte: Elaborado pelo autor, 2006.

Gráfico 5: Os cursos são muito bem ministrados e bem divulgados, portanto algumas empresas acham que não são necessários, e seus funcionários não são informados.

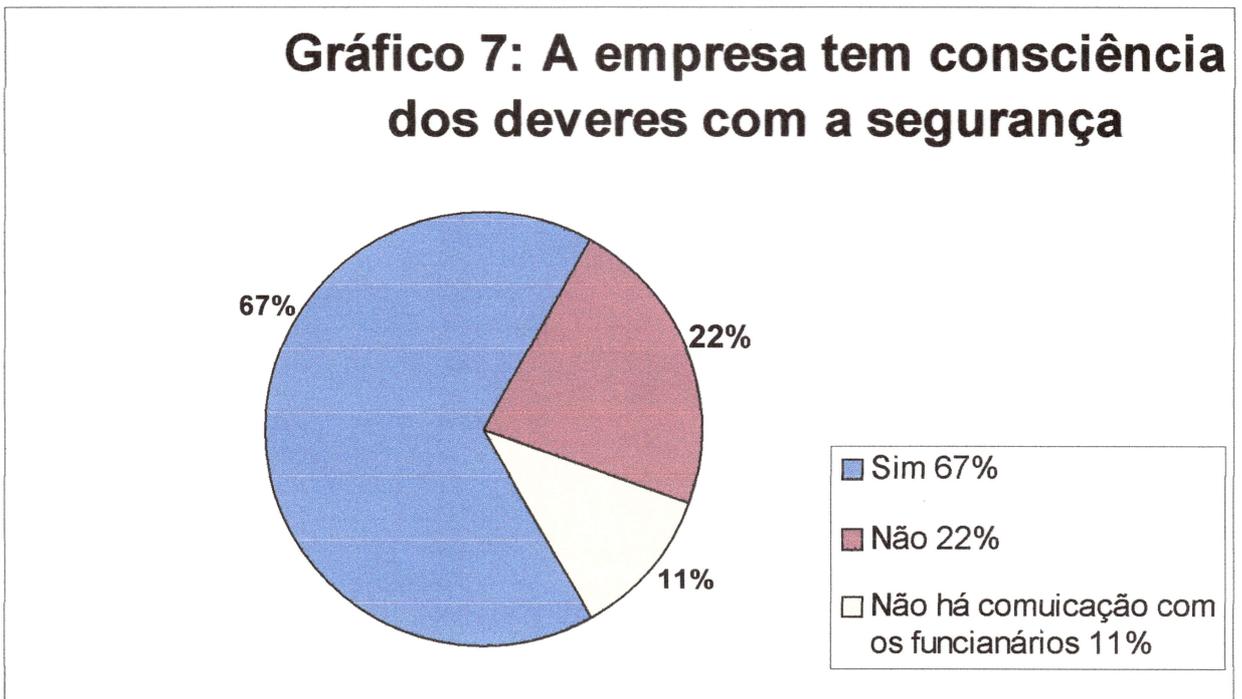
Gráfico 6: A empresa em que trabalha oferece segurança



Fonte: Elaborado pelo autor, 2006.

Gráfico 6: A empresa oferece a segurança em que seus colaboradores precisam, pois é preciso ter segurança para o bom rendimento da empresa e assim evitar prejuízos para as ambas partes.

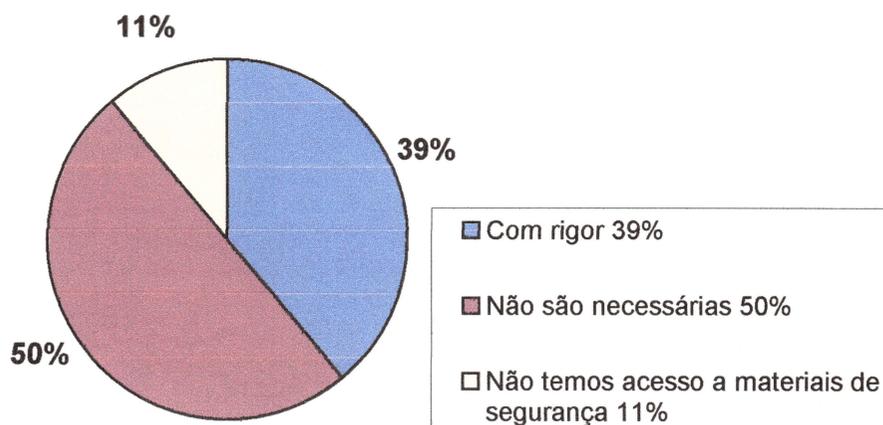
Gráfico 7: A empresa tem consciência dos deveres com a segurança



Fonte: Elaborado pelo autor, 2006.

Gráfico 7: A empresa tem plena consciência de que tem o dever de fornecer equipamentos de segurança, pois não é constante a comunicação entre empresário e colaboradores.

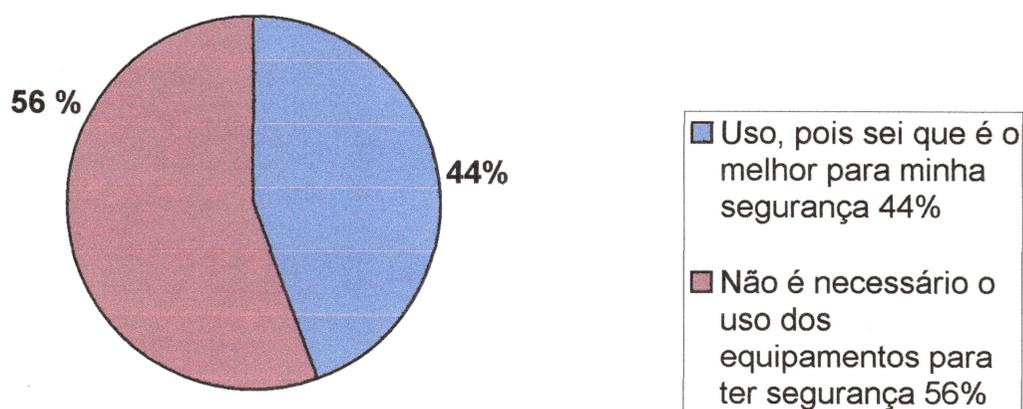
Gráfico 8: A empresa exige o cumprimento das normas de segurança



Fonte: Elaborado pelo autor, 2006.

Gráfico 8: A empresa que se preocupa com o bem-estar e com a integridade física de seus funcionários tem que exigir que os mesmos cumpram as normas de segurança.

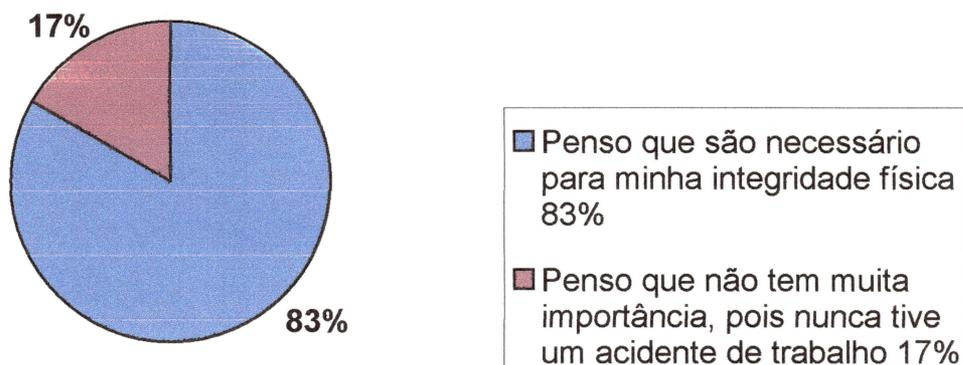
Gráfico 9: Você usa os materiais de segurança adequadamente



Fonte: Elaborado pelo autor, 2006.

Gráfico 9: Os funcionários que presam pela sua segurança usam corretamente os equipamentos de segurança, porém, há uma pequena porcentagem que pensa ser desnecessário o uso dos equipamentos de segurança colocando em risco a sua integridade física.

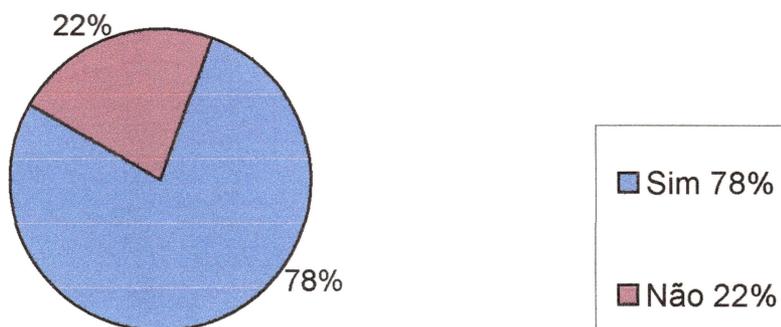
Gráfico 10: O que você pensa a respeito do uso dos equipamentos de segurança



Fonte: Elaborado pelo autor, 2006.

Gráfico 10: Os funcionários valorizam sua integridade física usando e buscando novos conhecimentos a respeito dos materiais de segurança, outros pensam que jamais aconteceria algo a eles com a falta dos materiais de segurança.

Gráfico 11: Você já sofreu algum tipo de acidente quando não estava usando os equipamentos de segurança



Fonte: Elaborado pelo autor, 2006

Gráfico 11: Funcionários que têm consciência de usar corretamente o material de segurança diminuem o risco, mas os que não usam corretamente faz com que esses riscos de acidentes no trabalho aumentem consideravelmente.

7 CONCLUSÃO

Quando se fala em materiais ou equipamentos de segurança é de suma importância sua valorização, pois quer dizer prevenção de acidentes no trabalho, nas indústrias moveleiras. Infelizmente ocorrem acidentes nas indústrias moveleiras de Rubiataba, prejudicando assim, o empresário, porque pode perder um colaborador que fica impossibilitado de trabalhar e também tendo gastos elevados, sendo que a legislação exige das indústrias o cumprimento do uso dos equipamentos de segurança. O colaborador, o mais prejudicado pode a vir perder seus dedos na fabricação de móveis, machucam os olhos, prejudica o ouvido, isso é claro, ocorre freqüentemente pelo fato da falta de consciência ou da falta do uso dos equipamentos de segurança. Sabendo – se que o grau de risco nas indústrias moveleiras é o grau de número 4 conforme a tabela da revista viva SESI.

Rubiataba tem um grande privilégio, tem título do Pólo Moveleiro do Estado de Goiás, pois tem pessoas que deslocam de outras cidades do Estado e até mesmo de outros Estados para adquirir móveis de nossa cidade, que por sua vez, muito bem feito. Contudo isso é necessário a conservação deste título, para isso os empresários e funcionários devem ter a consciência de que primeiro tem que preservar a saúde para que as indústrias possam produzir cada vez mais.

Sabe-se também que as indústrias têm por obrigação fornecer esses materiais de segurança aos funcionários, em perfeito estado de conservação. Agora cabe ao empregador e empregado ter a consciência da importância na utilização dos materiais, pois assim viverão com mais segurança e um melhor rendimento no seu trabalho.

8 SUGESTÃO

- As sugestões junto à empresa é para que a educação dos colaboradores a respeito dos equipamentos seja cada vez mais freqüente em relação ao seu uso diário.
- Exigir o cumprimento do uso dos equipamentos de segurança.
- Fazer com que a Associação Comercial e Industrial de Rubiataba (ACIR) formasse uma comissão da CIPA para que todas as empresas moveleiras de Rubiataba tivessem mais rigidez com a segurança e que todos cumprissem as normas, e com isso todos ganhariam, promovendo palestras, cursos, semana da segurança dentre outros, para trazer aos colaboradores incentivos para o uso dos equipamentos. Já que as empresas moveleiras individualmente não teriam como instalar uma CIPA por si próprio, pois, os números de colaboradores são insuficientes para a obtenção de uma CIPA, e, além disso, os custos são muitos altos, pois tem que contratar pessoas capacitadas para cada área exigida pela CIPA. Seria ideal uma equipe da CIPA trabalhando aqui em nossa cidade para dar mais condições de segurança aos colaboradores, e com isso motivar mais empresários a abrirem novas empresas e os já existentes aumentarem suas empresas e com isso aumentar empregos e renda para nossa cidade, e diminuindo consideravelmente os riscos de acidente e até mesmo os próprios acidentes.
- O que se pode fazer é conscientizar os colaboradores e principalmente, conscientizar o empregador que é a melhor forma para sua indústria não correr riscos e nem afetar a integridade física de seus funcionários.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

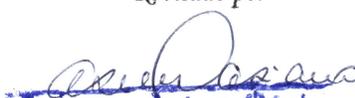
- ALVARENGA, Maria Amália de Figueiredo Pereira. **Apontamento de metodologia para a ciência e técnicas de redação científica**. 2. ed. Porto Alegre: Sergio Antônio Fabris, 2001.
- CARVALHO, Antônio Vieira de; NASCIMENTO, Luiz Paulo do. **Administração de recursos humanos**. São Paulo, Pioneira, 2000. v. 1.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos**. 6. ed. São Paulo, Atlas, 2000.
- GIL Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 4 ed. São Paulo, Atlas, 1994.
- _____. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4 ed. São Paulo, Atlas, 2002.
- HOLYER et al. **Manual de relações industriais**. São Paulo, Pioneira, 1968.
- JORNAL DO BRASIL. **Segurança no trabalho**. 8 out., 1984.
- LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2001.
- MACHLINE, Sá Motta. **Manual de administração da produção**. 8.ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1994. v. 2.
- MANUAIS DE LEGISLAÇÃO ATLAS. **Segurança e medicina do trabalho**. 28 ed. São Paulo: Atlas, 1995.
- REVISTA VIVA SESI, ano 1,n.2, Goiânia, abr./jun., 2006.
- ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- Ruiz, João Álvaro. **Metodologia científica: guia para eficiência nos estudos**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- YIN, R.K. **Estudo de caso: planejamento e método**. 2 ed. Porto Alegre, Bookman, 2001.

SITES CONSULTADOS

WWW.PREVIDÊNCIASOCIAL.GOV.BR. Acesso em: 20 jul. 2006.

WWW.SEBRAESESI.GOV.BR. Acesso em: 01 jun. 2005.

Revisado por


 Maria Romano do Amaral Marinho
 Bibliotecária - FACER
 CRB-4/1528

APÊNDICE A

CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA

Nome da Entidade Concessionária: Esmi José da Silva ME – Móveis Lugui

Endereço: ROD.: GO 434 n.:10 QD.: 1 Lt: 7 Setor: Serrinha

Telefone: (62) 3325-1612 **Fax:** : (62) 3325-1612 **E-mail:** moveislugui@yahoo.com.br

Nome dos Proprietários ou Grupo Associados: Esmi José da Silva; Edson José da Silva;

Nome e Cargo da Chefia Diretora: Esmi José da Silva – Diretor Administrativo.

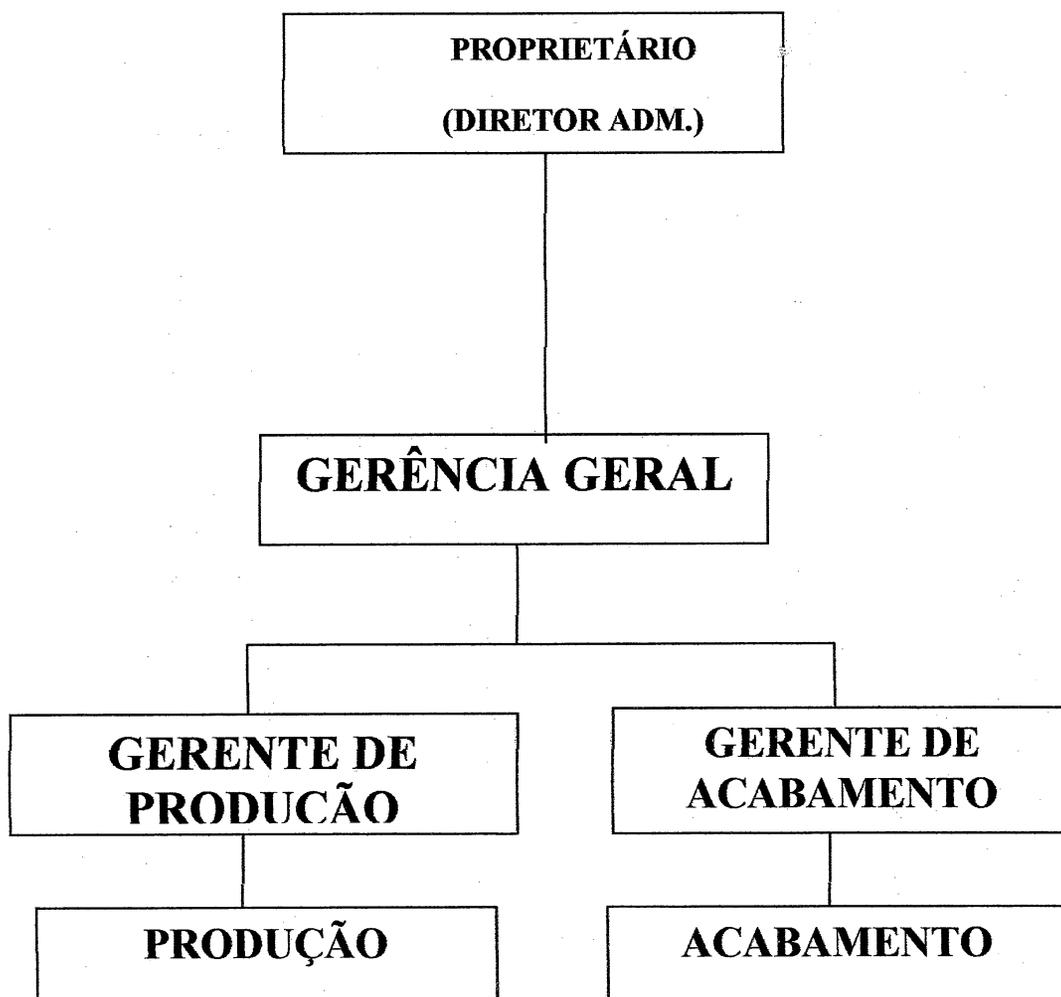
Ramo de atividade: Indústria Moveleira.

Área de atuação: Fabricação de Móveis.

Histórico: Esta empresa iniciou suas atividades no ano de 1994, com poucos recursos, porém com muita disposição para o trabalho por parte de seus sócios. Seus dois sócios, mais dois funcionários realizavam a fabricação dos móveis contra pedido. Os pedidos eram poucos no início, mas com o bom desempenho de seus produtos, estes pedidos foram aumentando com o passar do tempo. Conquistaram clientes importantes no início, estes clientes, eram lojistas que realizavam pedidos sempre grandes para o porte da empresa; estes lojistas foram peças-chave para o crescimento da empresa no seu início. À medida que a demanda foi aumentando os funcionários conseqüentemente também aumentaram tal como os recursos como: maquinário, instalações físicas, entre outros. Hoje esta empresa tem uma parcela significativa no mercado moveleiro de Rubiataba, posição esta, que foi conquistada principalmente devido à alta qualidade de seus produtos e o bom relacionamento com seus clientes.

Hoje esta empresa vende para diversas partes do Distrito Federal e do Estado como: Goiânia, Anápolis, Rio Verde etc. Boa parte de suas vendas é direta ao consumidor final, e uma de suas metas é fazer com que estas vendas ao consumidor final aumentem como também aumentar sua participação no mercado nas demais cidades do Estado de Goiás.

Esta empresa vem tendo sucesso, devido ao seu bom relacionamento com os clientes, devido à boa qualidade de seus produtos, e por ela atender às necessidades específicas dos consumidores com móveis sob medida, onde outras empresas deste ramo de maior porte não têm capacidade de atender ou não atendem, pois não seriam viáveis para estes.

APÊNDICE B**ORGANOGRAMA:**

Número de Empregados: 18 Funcionários

Principais Metas da Empresa: Atingir a excelência na qualidade dos produtos fabricados; Aumentar a participação no mercado de móveis no Estado; Aumentar as vendas diretas aos consumidores finais.

Produtos desenvolvidos pela empresa: Móveis em geral (Guarda-Roupas, Estantes, Camas, Mesas, Cadeiras, Portas, Portais, Armários, Caixa Malas etc.).

Levantar principais recursos que resultam no produto final:

Madeira, compensado, mão-de-obra, produtos de acabamento, capital, máquinas, pregos, produtos de acabamento (tinner, selador, verniz, lixas), radicas, folheados.

Caracterização dos Recursos Humanos da Empresa:

a) Categoria dos profissionais que atuam na empresa.

Diretor Administrativo, Gerente de produção, Gerente de acabamento, marceneiros, auxiliares de marceneiros, pintores, auxiliares de pintores.

b) Divisão técnica de trabalho

Gerência Geral: Funções Administrativas;

Produção; Acabamento (pintura).

c) Verificar a qualificação dos funcionários dividindo em qualificados, não qualificados, e tipos de treinamento oferecidos.

Qualificados: Marceneiros; pintores;

Não qualificados: auxiliares de marceneiros, auxiliares de pintores, Diretor Adm.

Treinamentos são realizados na própria fábrica para qualificar novos funcionários; E quando oferecidos, através de cursos promovidos pelo sebrae e associação comercial local.

d) Condições de jornada de trabalho.

Horários normais: 8 horas diárias (7:00 as 11:00, com intervalo de almoço de 2:00 horas e das 13:00 as 17:00 horas). Observação: Horas extras são comuns, pois os funcionários recebem por comissão.

e) Descrever a rotatividade da mão-de-obra.

A rotatividade de mão-de-obra na empresa é considerada baixa para este setor.

APÊNDICE C

CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA QUE FOI FECHADA

Nome da Entidade Concessionária: Indústria e Comércio de Móveis Nosso Lar LTDA.

Endereço: Rua: Sassafras Nº. 175 Centro

Telefone: (62) 3325-1115 **Fax:** (62) 3325-1115

Nome dos Proprietários ou Grupo Associados: Leônidas Diogo Martins

Nome e Cargo da Chefia Diretora: Leoney Martins Gerente Geral

Ramo de atividade: Fábrica de Móveis

Área de atuação: Rubiataba, Goiânia, Brasília e todo o Centro-Oeste goiano.

Histórico: Esta empresa iniciou suas atividades em abril de 2001, com poucos recursos, porém com muita disposição para o trabalho por parte de seu proprietário. Os pedidos eram poucos no início, mas com o bom desempenho de seus produtos, estes pedidos foram aumentando com o passar do tempo. Conquistaram clientes importantes no início, estes clientes, eram lojistas que realizavam pedidos sempre grandes para o porte da empresa; estes lojistas foram peças-chave para o crescimento da empresa no seu início. À medida que a demanda foi aumentando os funcionários conseqüentemente também aumentaram tal como os recursos como: maquinário, instalações físicas, entre outros. Quando a empresa funcionava tinha uma parcela significativa no mercado moveleiro de Rubiataba, posição esta, que foi conquistada principalmente devido à alta qualidade de seus produtos e o bom relacionamento com seus clientes.

Infelizmente desde o mês de agosto de 2005, a empresa se encontra fechada, pois devido aos grandes prejuízos financeiros, providenciou o fechamento, pois estava tendo muitos cheques devolvidos, e duplicatas que seus clientes não estavam fazendo os pagamentos, com isso o proprietário decidiu fazer o fechamento. Mas, a empresa só se encontra encostada mais poderá ser reaberta a qualquer momento com o mesmo CNPJ, e seu proprietário espera fazer isso novamente o mais rápido possível, pois ele ama fazer móveis e falou que sua vida é no ramo moveleiro.

APÊNDICE D**ORGANOGRAMA:**

Número de Empregados: 15

Principais Metas da Empresa: Fabricar produto de qualidade com preços acessíveis atendendo assim uma clientela vasta em todas as classes.

Produtos desenvolvidos pela empresa: Guarda-roupa, Caixa mala, Mesa e cadeira, Cama, Armário, Criado.

Levantar principais recursos que resultam no produto final: Madeira, maquinários apropriados, mão – de – obra qualificada, cola, duratex, triplac, pregos, fechaduras dentre outros necessários para a fabricação de outros móveis.

Caracterização dos Recursos Humanos da Empresa:

a) Categoria dos profissionais que atuam na empresa.

Diretor Administrativo, Gerente de produção, Gerente de acabamento, marceneiros, auxiliares de marceneiros, pintores, auxiliares de pintores.

b) Divisão técnica de trabalho.

Gerência Geral: Funções Administrativas;

Corte da madeira, montagem dos móveis, acabamento (pintura).

c) Verificar a qualificação dos funcionários dividindo em qualificados, não qualificados, e tipos de treinamento oferecidos.

Os funcionários da Fábrica de Móveis Nosso Lar, saiu à maioria qualificados, com experiência e cursos que foram oferecidos pelo SENAI, os poucos que não receberam treinamentos por cursos foram treinados por outros funcionários da própria empresa tendo assim que desempenhar atividades com uma maior facilidade mais não menos válida.

d) Condições de jornada de trabalho.

Jornada diferenciada, por produção: a carga horária de 8 horas por dia mais meio dia aos sábados; Por empreita, fica à disposição o maquinário para o funcionário ver o melhor horário para trabalhar.

e) Descrever a rotatividade da mão de obra.

A rotatividade de mão-de-obra na empresa é considerada baixa para este setor.

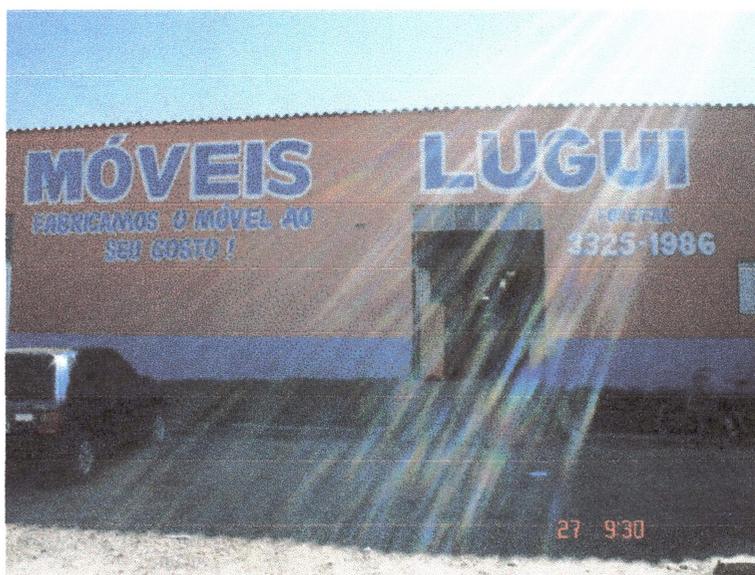


Foto 1 – Fachada da Empresa



Foto 2 – Fachada da Empresa

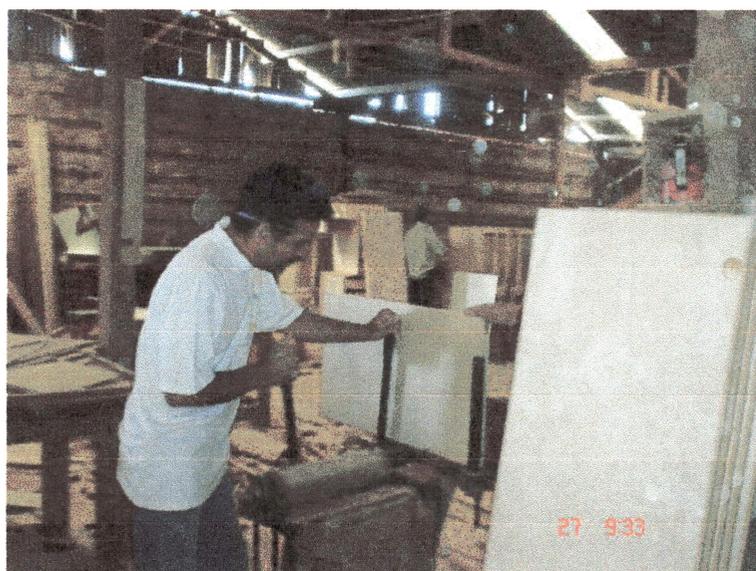


Foto 3 – Serviço interno

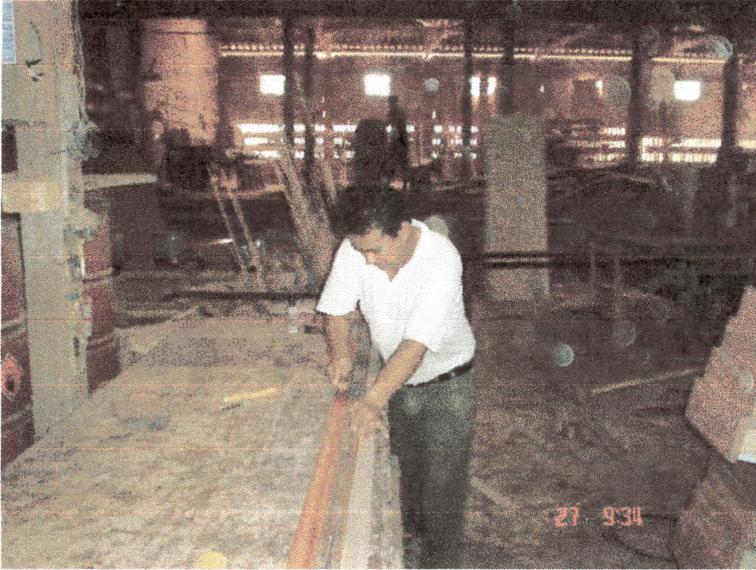


Foto 4 – Serviço Interno



Foto 5 – Serviço Interno

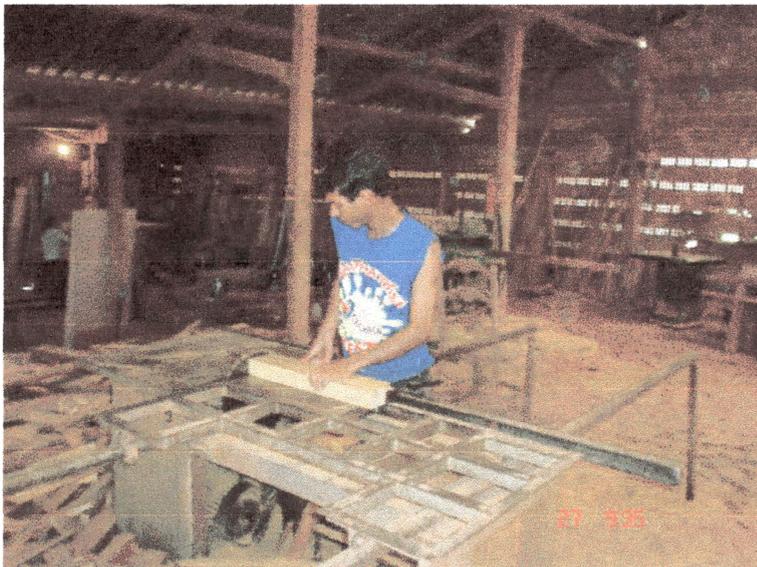


Foto 6 – Serviço Interno

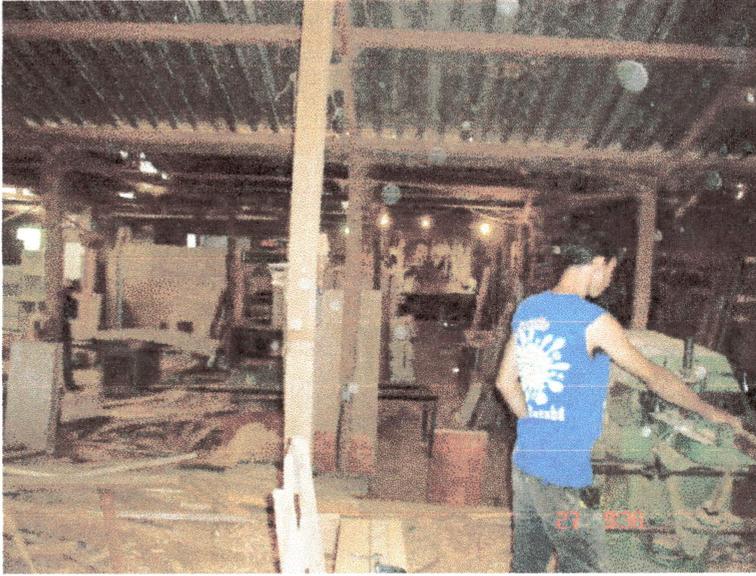


Foto 7 – Serviço Interno

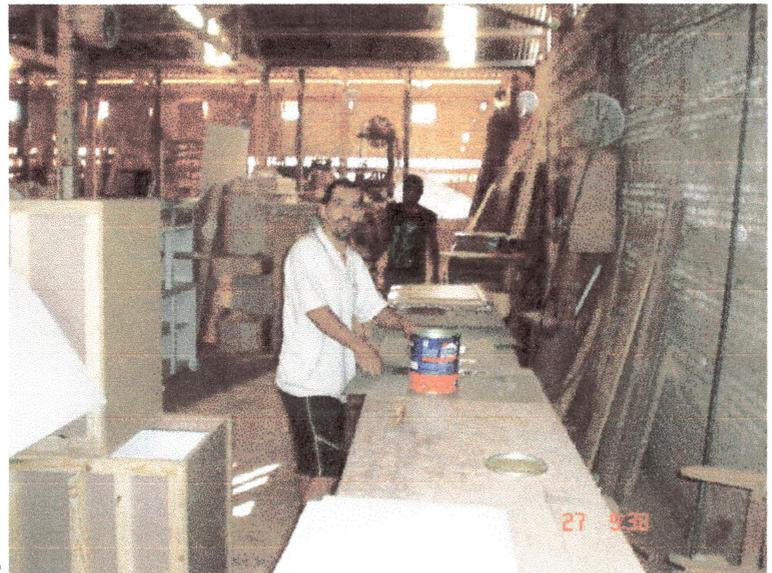


Foto 8 – Serviço Interno

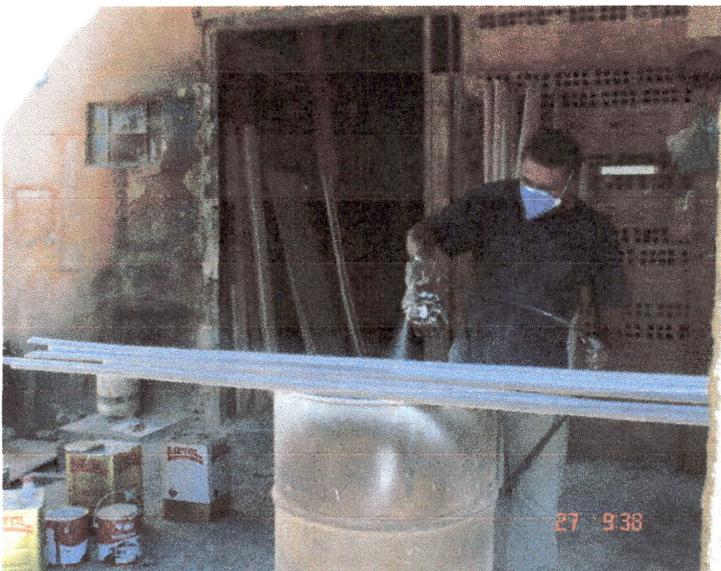


Foto 9 – Serviço Interno



Foto 10 – Serviço Interno



Foto 11 – Produto acabado

APÊNDICE E**QUESTIONÁRIO USADO NAS PESQUISAS DE CAMPO**

1- Qual sua idade?

- Entre 16 e 20 anos;
- Entre 21 e 30 anos;
- Entre 31 e 40 anos;
- Acima de 41 anos.

2- Qual sua escolaridade?

- Ensino fundamental;
- Ensino médio;
- Graduação;
- Analfabeto.

Se for analfabeto falar o motivo _____.

3- A empresa na qual você trabalha oferece equipamentos necessários para sua segurança?

- Sim.
- Não.

4- Você sabe a importância do uso dos equipamentos de segurança?

- Sim acho que é de suma importância;
- Penso que não são necessários;
- Não temos informações a respeito.

5- A empresa realiza cursos de segurança e medicina do trabalho para melhorar a utilização dos equipamentos e assim prevenir acidentes?

- Temos a oportunidade de ter orientações;
- Não temos as orientações necessárias.

Em caso de resposta sim, fale o que acha dos cursos _____

6- A indústria em que trabalha oferece segurança?

- Oferece a segurança necessária;
- Não a que precisamos.

7- A empresa tem consciência dos deveres com a segurança?

- Sim;
- Não;
- Não há comunicação com os funcionários.

8- A empresa exige o cumprimento das normas de segurança?

- Com rigor;
- Não são necessárias;
- Não temos acesso a materiais de segurança.

9- Você usa os materiais de segurança adequadamente?

- Uso, pois sei que é o melhor para minha segurança;
- Não é necessário o uso dos equipamentos para ter segurança.

10- O que você pensa a respeito do uso dos equipamentos de segurança?

- Penso que são necessário para minha integridade física;
- Penso que não tem muita importância, pois nunca tive um acidente de trabalho.

11- Você já sofreu algum tipo de acidente quando não estava usando os equipamentos de segurança?

- Sim;
- Não.

Em caso de sim, por quanto tempo você ficou afastado do trabalho _____

APÊNDICE D
DADOS DO AUTOR

Nome: Juliermes Pereira da Silva

N. ° da Matrícula: 0407020301

Endereço: Rua: Peroba N. ° 322- Centro

CEP: 76350-000

Cidade: Rubiataba

Estado: GO

Tel. Residencial: (62) 3325-1594

Tel. Comercial: (62) 3325-1196

Celular: (62) 9609-6070 **E-mail:** Juliermes@gmail.com, juliepere@hotmail.com

Estágio realizado na área: Recursos Humanos

Empresa: Móveis Lugi

Responsável pelo estágio na empresa: Esmi José da Silva

Endereço: Av.: Jatobá n°. 1740 - Centro

Telefone: (62) 9964-8666

ANEXO A

PREVIDÊNCIA SOCIAL
INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL

1- Emitente 1- Empregador 2- Sindicato 3- Médico 4-
Segurado ou dependente

5- Autoridade pública

COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO - CAT

2- Tipo de CAT 1- Inicial 2- Reabertura 3- Comunicação de Óbito em: **I - EMITENTE****Empregador**3- Razão Social /Nome 4- Tipo 1- CGC/CNPJ 2- CEI 3- CPF 4-NIT

5- CNAE

6- Endereço - Rua/Av.

Complemento (continuação)

Bairro

CEP

7- Município

8-UF

9- Telefone

Acidentado10- Nome 11- Nome da mãe 12- Data de
nasc.

13- Sexo

14- Estado civil

1- Solteiro 2- Casado 3-

15- CTPS- Nº /Série/ Data de emissão

16- UF

17- Remuneração
Mensal

<input type="text"/>	1- Masc. 3- Fem.	Viúvo 4- Sep. judic. 5- Outro 6 - Ignorado	<input type="text"/>	<input type="text"/>
18- Carteira de Identidade <input type="text"/>	Data de emissão <input type="text"/>	Órgão Expedidor <input type="text"/>	19- UF <input type="text"/>	20- PIS/PASEP/NIT <input type="text"/>
21- Endereço - Rua/Av/ <input type="text"/>				
Bairro <input type="text"/>	CEP <input type="text"/>	22- Município <input type="text"/>	23- UF <input type="text"/>	24- Telefone <input type="text"/>
25- Nome da ocupação <input type="text"/>			26- CBO <input type="text"/> consulte CBO	
27- Filiação à Previdência Social <input type="checkbox"/> 1- Empregado 2- Tra. avulso 7- Seg. especial 8- Médico residente	28- Aposentado? <input type="checkbox"/> 1- sim 2- não	29- Áreas <input type="checkbox"/> 1- Urbana 2- Rural		
Acidente ou Doença				
30- Data do acidente <input type="text"/>	31- Hora do acidente <input type="text"/>	32- Após quantas horas de trabalho? <input type="text"/>		
33- tipo <input type="checkbox"/> 1-Típico 2- Doença 3- Trajeto		34- Houve afastamento? <input type="checkbox"/> 1-sim 2-não		
35- Último dia trabalhado <input type="text"/>				
36- Local do acidente <input type="text"/>	37 - Especificação do local do acidente <input type="text"/>	38- CGC/CNPJ <input type="text"/>	39- UF <input type="text"/>	
40-Município do local do acidente <input type="text"/>	41-Parte(s) do corpo atingida(s) <input type="text"/>	42- Agente causador <input type="text"/>		

43- Descrição da situação geradora do acidente ou doença 	44- Houve registro policial ? <input type="checkbox"/> 1- sim 2- não
	45- Houve morte ? <input type="checkbox"/> 1- sim 2- não

Testemunhas

46- Nome

47- Endereço - Rua/Av/nº/comp.

Bairro <input type="text"/>	CEP <input type="text"/>	48- Município <input type="text"/>	49- UF <input type="text"/>	Telefone <input type="text"/>
--------------------------------	-----------------------------	---------------------------------------	--------------------------------	----------------------------------

50- Nome

51- Endereço - Rua/Av/nº/comp.

Bairro <input type="text"/>	CEP <input type="text"/>	52- Município <input type="text"/>	53- UF <input type="text"/>	Telefone <input type="text"/>
--------------------------------	-----------------------------	---------------------------------------	--------------------------------	----------------------------------

Local e data <input type="text"/>	Assinatura e carimbo do emitente _____
--------------------------------------	---

II - ATESTADO MÉDICO

Deve ser preenchido por profissional médico.

Atendimento

54- Unidade de atendimento médico <input type="text"/>	55- Data <input type="text"/>	56- Hora <input type="text"/>
---	----------------------------------	----------------------------------

57- Houve internação?
1-sim 2- não

58- Duração provável do tratamento <input type="text"/> dias	59- Deverá o acidentado afastar-se do trabalho durante o tratamento? <input type="checkbox"/> 1-sim 2- não
---	---

Lesão		
60- Descrição e natureza da lesão		
<input type="text"/> <input type="text"/>		
Diagnóstico		
61- Diagnóstico provável	62- CID-10	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	
63- Observações:		
<input type="text"/>		
<input type="text"/>		
<input type="text"/>		
Local e data		
<input type="text"/>		
Assinatura e carimbo do médico com CRM		
III - INSS		
64- Recebida em	65- Código da Unidade	66-Número do CAT
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Notas:		67- Matrícula do servidor
1- A inexatidão das declarações desta comunicação implicará nas sanções previstas nos artigos. 171 e 299 do Código Penal.		2- A comunicação de acidente do trabalho deverá ser feita até o 1º dia útil após o acidente, sob pena de multa, na forma prevista no art. 22 da Lei nº 8.213/91.
<input type="text"/>	Assinatura do servidor	
Matricula		
A COMUNICAÇÃO DO ACIDENTE É OBRIGATÓRIA, MESMO NO CASO EM QUE NÃO HAJA AFASTAMENTO DO TRABALHO		

ANEXO B

MINISTÉRIO DO TRABALHO GABINETE DO MINISTRO

Portaria nº. 3.214, de 08 de junho de 1978*.

Aprova as Normas Regulamento - NR – do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho.

O Ministro do Estado, no uso de suas atribuições legais, considerando disposto no artigo 200, da Consolidação das Leis do Trabalho, com redação dada pela Lei nº. 6.514, de 22 de dezembro de 1977,

Resolve:

Artigo 1º. Aprovar as Normas Regulamentadoras – NR – do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho: