

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

WEBERTON PAULO DA SILVA

Associação Educativa Evangélica
BIBLIOTECA

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

Associação Educativa Evangélica
BIBLIOTECA

RUBIATABA – GO
2008

WEBERTON PAULO 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.

27056
SAERI

Tom. nº	137.37
Classif.:	
Ex.:	1.
Origem:	d
Data:	27-10-08

RUBIATABA - GO
2008

WEBERTON PAULO DA SILVA

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

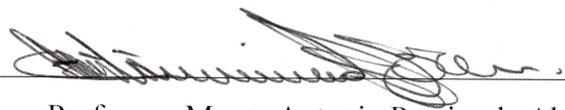
COMISSÃO JULGADORA
MONOGRAFIA PARA OBTENÇÃO DO GRAU DE GRADUADO PELA
FACULDADE DE CIÊNCIAS E EDUCAÇÃO DE RUBIATABA

RESULTADO _____

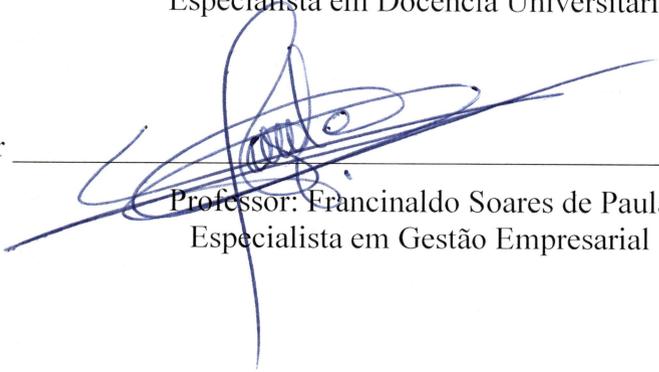
Orientador _____


Professor Enoc Barros Silva
Especialista em Administração de Empresas

2º Examinador _____


Professor: Marco Antonio Pereira de Abreu
Especialista em Docência Universitária

3º Examinador _____


Professor: Francinaldo Soares de Paula
Especialista em Gestão Empresarial

Rubiataba, 10 de julho de 2008.

RESUMO

O presente trabalho objetivando fazer um estudo da segurança do trabalho das Indústrias Moveis Bela Vista e Móveis Lugini em Rubiataba-GO, na busca de se ter uma melhoria no setor, pois o índice de acidentes no trabalho vem aumentando a cada ano, e como a legislação exige respeito e proteção ao cidadão que trabalha com estas pesquisas é possível diagnosticar possíveis soluções, fazendo que elas desenvolvam um trabalho de sensibilização, mobilização e conscientização para que as indústrias continuem suas atividades aqui na nossa cidade de forma que garanta aos seus funcionários saúde e condições adequadas de trabalho. A intenção da pesquisa também é justamente apresentar alternativas para essa melhoria, onde os resultados apresentados justificarão o porquê da pesquisa, fazendo com que os moveleiros tenham mais facilidade em lidar com os equipamentos necessários à segurança própria de seus trabalhadores. A pretensão foi também de conscientizar os moveleiros do que está acontecendo, mostrando a eles os riscos que estão correndo, e a necessidade do empenho mútuo com vistas numa melhor condição de vida para todos empregados e empregadores.

Palavras-chave: indústrias de móveis, segurança do trabalho, trabalhadores e empresários.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Empresas que oferecem equipamentos de segurança necessários.....	35
Gráfico 2 – Colaboradores que tem consciência da importância do uso dos equipamentos de segurança.....	35
Gráfico 3 – Empresas que realizam cursos de segurança e medicina do trabalho.....	36
Gráfico 4 – Indústrias que oferecem a segurança necessária aos seus colaboradores.....	36
Gráfico 5 – Empresas que demonstram consciência dos seus deveres com a segurança de seus colaboradores.....	37
Gráfico 6 – Empresas que exigem dos seus colaboradores, o cumprimento das normas de segurança.....	37
Gráfico 7 – Colaboradores que usam os materiais de segurança adequadamente.....	38
Gráfico 8 – Colaboradores que já sofreram algum tipo de acidente, quando não estava usando os equipamentos de segurança.....	38

SUMÁRIO

1 – INTRODUÇÃO	07
1.1 – Justificativa	08
1.2 – Problemática	09
1.3 – Objetivos	10
1.3.1 – Geral	10
1.3.2 – Específicos	10
2 - REFERENCIAL TEÓRICO	11
2.1 – Lei que Regulamenta a Segurança e Medicina do trabalho	12
2.1.1 – Da Segurança e da Medicina do Trabalho	12
2.1.1.1 – Disposição Gerais	12
2.1.1.2 – Normas Regulamentadoras	15
2.1.1.3 – NR – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA)	16
2.1.1.4 – Equipamento de Prevenção Individual (EPI)	19
2.2 – Segurança do Trabalho	19
2.2.1 – Prevenção de acidente	20
2.2.2 – As Estatísticas de Acidentes	22
2.2.3 – Identificação da Causas dos Acidentes	24
2.2.4 – Custos Diretos e Indiretos dos Acidentes	25
2.2.5 – Programas de Saúde e Segurança no Trabalho é a Grande Arma Contra Doenças Ocupacionais a Acidentes	26
2.2.6 – Saiba por que é Importante Identificar os Riscos	28
3 – METODOLOGIA	30
3.1 – Tipo de pesquisa	30
3.1.1 – Estudo de caso	31
3.2 – Caráter da pesquisa	31
3.2.1 – Estudo exploratório	31
3.3 – Técnicas de coletas de dados	32
3.3.1 – Questionários	32
3.3.2 – Entrevistas	32
3.3.3 – Análise de conteúdos	33
3.4 – Unidade Empírica	33
4 – RESULTADOS	34
4.1 – Análise dos Resultados	35
5 – CONCLUSÃO	39
5.1 – Sugestões	39
6 – REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	41
7 – APÊNDICE	42
7.1 – Caracterização da Empresa – 1	42
7.2 – Caracterização da Empresa – 2	44
7.3 – Questionário	47
8 – ANEXO	54
8.1 – Dados do Autor	54

1 – INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem o objetivo de proporcionar a uma reflexão, quanto ao não uso de equipamentos de segurança nas empresas Moveleiras de Rubiataba – GO. Demonstrando aos empresários que com segurança no trabalho é possível aumentar a produtividade dos funcionários, evitarem acidentes e conseqüentemente, diminuir os custos e evitar transtornos.

Uma vez que, vivemos em um mundo onde predomina o individualismo, é preciso que cada indivíduo tenha a consciência do seu dever, e cuidado com sua integridade física. Com base nisso, este trabalho busca sensibilizar quanto ao não uso de equipamentos de segurança nas indústrias Moveleiras de Rubiataba – GO, e, principalmente despertar para a importância da posse destes equipamentos como ferramenta imprescindível no cotidiano destes trabalhadores.

Observa-se também a necessidade de mobilização, tanto dos empresários como dos colaboradores, quanto à importância do uso dos equipamentos de segurança, podendo assim prevenir acidentes que freqüentemente ocorrem. São dois os tipos de equipamentos prioritários: EPI - Equipamento de Proteção Individual. EPC - Equipamento de Proteção Coletivo.

Neste caso, é importante ainda, demonstrar qual realmente é a finalidade dos equipamentos de proteção individual e coletivo, para que por meio da conscientização, os funcionários das referidas indústrias de móveis procurem fazer uso desses componentes, sem ser necessário, que essa seja uma exigência apenas do empregador, pois, se cada um souber do que é melhor para si mesmo não é necessário inspeção, nem imposição. Afinal, independentemente da cidade que moram ou do trabalho que exercem, tem leis a serem cumpridas quanto à obrigação do uso desses equipamentos, exigindo inclusive, ao empregador que propicie condições de trabalho com o máximo de segurança, dependendo tanto da consciência dos empregados quanto do empregador.

1.1 – Justificativa

Segurança do trabalho é um conjunto de ciências e tecnologias que buscam a proteção do trabalhador em seu local de trabalho, no que se refere à questão da garantia e da higiene no trabalho. Seu objetivo básico envolve a prevenção de riscos e de acidentes nas atividades de trabalho visando à defesa da integridade da pessoa humana. Nesta ótica, os autores Antônio Vieira de Carvalho (2000), afirmam 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.

Para investigar os locais de trabalho na busca de eliminar ou neutralizar os riscos ambientais, existem duas modalidades básicas de avaliação. A avaliação qualitativa, conhecida como preliminar, e a avaliação quantitativa, para medir, comparar e estabelecer medidas de eliminação, neutralização ou controle dos riscos. A mais simples forma de avaliação ambiental é a qualitativa. Na avaliação qualitativa, utiliza-se apenas a sensibilidade do avaliador para identificar o risco existente no local de trabalho. Na avaliação quantitativa, é necessário o uso de um método científico e a utilização de instrumentos e equipamentos destinados à quantificação do risco (NETO, 2005, p. 25 e 26).

Nesta expectativa, este projeto tem como finalidade mobilizar e sensibilizar os empresários e funcionários das empresas pesquisadas: indústrias de Moveis Bela Vista e Móveis Lugui, para a utilização dos equipamentos de segurança, pois são constantes os acidentes neste campo de trabalho, ocasionando assim grandes gastos, tanto para o empregador quanto para o empregado, sendo que em caso de acidentes os dois serão prejudicados. Daí a importância de investigar se são as empresas que não fornece ou são os próprios funcionários que não tem a consciência, que o não uso irá prejudicar sua saúde e/ou integridade física, uma vez que além de ser este um direito de ambos os lados, é também um dever.

As pesquisas aqui apresentadas, procuram remeter os interessados à reflexão de aspectos que estão no centro de polêmicas das mais atuais no campo da Saúde e da Segurança do Trabalho. Seus reflexos estendem-se a definição de responsabilidades no contexto da causalidade múltipla. Além disso, indica a necessidade de revisão de conceitos, como os de risco, perigo, acidente e segurança, e também de práticas de análise de acidentes prevalentes e de cuidados diários a serem adotados pelos interessados na superação do paradigma tradicional. Tem como proposta também, aos empresários a relevância de adotarem prática de oferecer aos funcionários mais cursos e profissionalizações, para cada vez mais aperfeiçoarem o trabalho que fazem, tendo melhor qualidade dos produtos e para que trabalhem com mais segurança.

1.2 – Problemática

Mesmo encontrando-se no contexto histórico apontado como a era da tecnologia da informação e da comunicação, onde a segurança do trabalho é considerada o conjunto de medidas técnicas, educacionais, médicas e psicológicas, empregadas para prevenir acidentes. Será este, um método aceitável e adotado por maioria dos empresários e funcionários das empresas com grau de risco considerável? Os conceitos de riscos e perigo dispensa preocupação específica por contar com cuidados diários adotados pelos interessados na superação do paradigma tradicional? Sem nenhuma polêmica no campo da Saúde e da Segurança do Trabalho? E ainda, existe algum tipo de proposta dos empresários quanto à relevância de adotarem a prática de oferecer aos funcionários mais cursos e profissionalizações, para cada vez mais aperfeiçoarem o trabalho que fazem, tendo melhor qualidade dos produtos e para que trabalhem com mais segurança?

1.3 – Objetivos

1.3.1 – Geral

Proposta para mobilização e sensibilização de empresários e trabalhadores quanto à segurança do trabalho e a importância do uso de equipamentos de segurança, visando redução dos índices de acidentes. Um trabalho voltado para o setor moveleiro de Rubiataba – GO, especificamente para as indústrias de Moveis Bela Vista e Móveis Lugi.

1.3.2 – Específicos

- Diagnosticar a realidade vivida pelos colaboradores das empresas moveleiras de Rubiataba – GO, na questão de segurança do trabalho;
- Mostrar a importância do uso dos Equipamentos de Proteção no trabalho tanto para a empresa, quanto para os trabalhadores;
- Demonstrar os prováveis resultados a serem obtidos quanto à implementação dos equipamentos de segurança do trabalho nas empresas;
- Conscientizar os empresários para cumprirem, e fazer cumprir as normas de segurança do trabalho nas suas organizações;

2 – REFERENCIAL TEÓRICO

Segurança do Trabalho é um conjunto de ciências e tecnologias que procuram a proteção do trabalhador no seu local de trabalho, no que se refere à questão da consciência e da higiene do trabalho. O seu objetivo básico envolve a geração de acidentes. É uma área de engenharia e de medicina do trabalho cujo objetivo é identificar, avaliar e controlar, situações de risco, atos e condições inseguras, proporcionando um ambiente de trabalho mais saudável para as pessoas.¹

Assim, as empresas necessitam controlar seus custos para sobreviver, progredir na competitividade econômica de mercado que a sociedade moderna impõe, no atual contexto histórico. Afinal, acidentes causam múltiplos danos às pessoas, através de lesões corporais, interrupção ou diminuição do processo produtivo, com perdas humanas, materiais institucionais, lucros cessantes causando queda de produtividade e prejuízo na qualidade de produtos e serviços. Os trabalhadores têm o direito de estar adequadamente protegido contra acidente a que estão sujeitos quando no exercício de seu trabalho são direitos de ordem ética e de ordem legal. Está em jogo sua sobrevivência ou no mínimo sua qualidade de vida e a própria qualidade do ambiente em que atua, pois:

Além de constituir responsabilidade da empresa, qualidade de vida é uma conquista pessoal. O auto conhecimento e a descoberta do papel de cada um nas organizações, da postura facilitadora, empreendedora, passiva ou ativa, transformadora ou conformista é responsabilidade de todos (BOM SUCESSO, 1997, p.47).

Pois, o profissional é parte importante que integra um processo, e está em suas mãos executar ações fundamentais que irão completá-lo de modo que os objetivos sejam atingidos. O atual contexto trabalhista se da conta de que, a despeito dos esforços despendidos, são ainda alarmantes os registros de acidentes de trabalho e doenças profissionais no Brasil. Entre as decorrências imediatas desse quadro, sobressaem as enormes dificuldades enfrentadas pelas vítimas e seus familiares, resultando em enorme abalo da estrutura e da economia familiar.

Nesse caso, todo administrador, tem a obrigação de analisar como anda a situação do ambiente de trabalho e daqueles que lhes são subordinado. Existe a convicção de que se os profissionais das Ciências Agrárias e da Engenharia de Segurança do trabalho puderem identificar os riscos que existem, nos diversos ambientes de trabalho não permitindo que seus trabalhadores continuem sem o devido treinamento e sem a utilização do equipamento de

¹ Definição retirada da enciclopédia livre Wikipédia, disponível em: http://pt.wikipedia.org/wiki/Seguran%C3%A7a_do_Trabalho, acesso em 15 de abril de 2008.

proteção, como também existe a convicção de que o trabalhador devidamente esclarecido irá reduzir grandemente a possibilidade de acidentes, isso acontecendo, todos ganha sem exceção o trabalhador porque protege sua vida, sua saúde.

2.1 – 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 de Legislação Atlas 1995 página 09).

2.1.1 – Da Segurança e da Medicina do Trabalho

2.1.1.1 – Disposição Gerais

a) Seção I

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 necessárias;
- 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 de Legislação Atlas 1995 páginas 09 e 10).

b) 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 despedidas arbitrárias, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivos: 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 de Legislação Atlas 1995 página 11).

2.1.1.2 – 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

NR-29 – Segurança e saúde no trabalho portuário

NR-30 – Segurança e saúde no trabalho aquaviário

NR-31 – Segurança e saúde no trabalho na agricultura, pecuária silvicultura exploração florestal e aquicultura

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 de Legislação Atlas 1995 páginas 19 e 20).

2.1.1.3 – NR 5 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA)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.

A referida comissão 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 e deverá obedecer a critérios como: estar representada na 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.

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

² Informações retiradas do Manual de Aplicação da Norma Regulamentadora - CIPA a Nova NR 5 -, disponível em: http://www.mte.gov.br/seg_sau/pub_cne_cipa.pdf, acessado em 24 de março de 2008.

Os membros titulares da CIPA, designados pelo empregador, não poderão ser reconduzidos para mais de 2 (dois) mandatos consecutivos. Depois de organizada a CIPA, a mesma deverá ser registrada no órgão regional do ministério do trabalho - MTB, até 10(dez) dias após a eleição.

O registro da referida organização 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.

Após cada eleição, a empresa fica obrigada a encaminhar à DRT ou DTM as atas e o calendário referidos no subitem. Quanto aos representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto. Já quanto às normas, o membro titular perderá o mandato, sendo substituído pelo suplente, quando faltar a mais de 4 (quatro) reuniões ordinárias sem justificativa.

Os membros eleitos e designados para um novo mandato, serão empossados automaticamente no primeiro dia após o término do mandato anterior. Quando o empregador designará, anualmente, dentre os seus representantes titulares, o presidente da CIPA.

O vice-presidente da CIPA será escolhido pelos representantes dos empregados, dentre os seus titulares e o presidente será substituído pelo vice-presidente nos seus impedimentos eventuais ou afastamentos temporários.

a) Definição segundo a CLT

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 regulamentara 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 e Nascimento, 2000 páginas 315 e 316).

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.

b) NR 5 Quadro I

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

(Manuais de Legislação Atlas 1995 página 78).

c) Regulamentação legal³

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, embora as duas empresas pesquisadas tenham menos de 20 funcionários, possuem um alto grau de riscos. Pra isso, portanto, 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.

³ Segundo MACHLINE, in Revista de Administração de Empresas-RAE, São Paulo, 1994.

Segundo Machline (1994), 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.

2.1.1.4 – NR 6 – Equipamento de Prevenção Individual (EPI)⁴

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. Nesse caso, 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.

Assim, atendidas as peculiaridades de cada atividade profissional, e respeitando-se o disposto no item, o empregador deve fornecer aos trabalhadores os EPI que correspondam às necessidades das atividades a serem desenvolvidas.

2.2 – Segurança do Trabalho

Segundo Chiavenato (2000), 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

⁴ Manuais de Legislação Atlas. Lei Federal Nº. 6.404/76 de 15.12.1976. São Paulo.

finalidade de estabelecer normas e procedimentos, colocando 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 básicos delineados e compreendidos pela direção da empresa ou porque não foram devidamente desenvolvidos em seus vários aspectos.

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 chefia 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. Em fim, 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).

2.2.1 – Prevenção de acidente⁵

A Organização Mundial da Saúde define acidente como “um fato não premeditado do qual resulta dano considerável” (CHIAVENATO, 2000, p. 440 e 441). 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).

⁵ Na visão de CHIAVENATO, 2000, p. 440 e 441.

Pois para o autor acima citado, 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), afirma que quando após o acidente, o empregado continua trabalhando, geralmente esse 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.

Na visão do referido autor o acidente com afastamento é aquele que pode resultar em:

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.

Assim, 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 trabalho.

Já a capacidade total permanente é motivada por:

- Perda da visão de ambos os olhos;

- Perda da visão de olho com redução em mais de 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.

2.2.2 – As Estatísticas de Acidentes⁶

A VI Conferência Internacional de Estatística do Trabalho estabeleceu o Coeficiente de Frequência e o Coeficiente 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 Coeficiente de Frequência (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 Coeficiente de Frequência (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).

⁶ Segundo CHIAVENATO, 2000, p. 441 a 443.

- 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 seguintes:

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

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 afastamentos 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 perdido 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 a Avaliação Convencional da Redução Permanente da Capacidade para o Trabalho.

2.2.3 – Identificação da Causas dos Acidentes⁷

Para Chiavenato (2000), 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:

- a) 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.
- b) 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.
- c) 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.
- d) 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.
- e) 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.
- f) O fator pessoal de insegurança é qualquer característica, deficiência ou alteração mental, psíquica ou física – acidentais ou permanentes que permitem o ato inseguro. São problemas como visão defeituosa, fadiga ou intoxicação, problemas do lar, desconhecimentos de normas e regras de segurança.

⁷ Idem p. 444 e 445.

2.2.4 – Custos Diretos e Indiretos dos Acidentes⁸

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.

De acordo com 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, lucros 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.

Desta forma, 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.

⁸ Ibidem p. 445 e 446.

2.2.5 – Programas de Saúde e Segurança no Trabalho é a Grande Arma Contra Doenças Ocupacionais e Acidentes⁹

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.

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.

O trabalho deve proporcionar melhoria para a vida do trabalhador, realização pessoal e financeira, e não desgaste 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.

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 emanações de tintas e solventes.

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.

⁹ Informações retiradas da Revista Viva SESI, abril/junho de 2006, p. 4 -7.

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.

Mas, 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 (pulsos 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.

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 – E 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.

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.

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 de risco 4¹⁰, 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.

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. 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 anda 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.

2.2.6 – 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. Médico do trabalho da empresa, Célio Landi Franco

¹⁰ Veja quadro 1 NR 5.

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”, afirma.

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 estabelecem diretrizes e a saúde do trabalhador será monitorada por profissionais da área.

a) Grau de Risco – NR 4¹¹

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

¹¹ Fonte NR4 - (Revista Viva SESI, abril/junho 2006 paginas 4 e 5).

3 – METODOLOGIA

Metodologia¹² é o estudo dos métodos. Ou então as etapas a seguir num determinado processo. Tem como finalidade captar e analisar as características dos vários métodos disponíveis, avaliar suas capacidades, potencialidades, limitações ou distorções e criticar os pressupostos ou as implicações de sua utilização. Além de ser uma disciplina que estuda os métodos, a metodologia é também considerada uma forma de conduzir a pesquisa ou um conjunto de regras para ensino de ciência e arte.

Assim, a oportunidade de colher e analisar dados sobre as empresas alvo é a tarefa mais importante do Estágio, isto é feito partindo dos objetivos do projeto rumo à definição do resultado mais apropriado. Segundo Roesch (2005), “a metodologia científica é abordada a partir de problemas teóricos e práticos de Administração, o que facilita o entendimento dos conceitos e aplicação das sugestões apresentadas”. Assim, a condição da Prática Profissional é um momento de aprendizado que busca por meio do saber científico modificar a realidade nas organizações.

Sendo assim, este trabalho científico vem comprovar que embora as empresas pesquisadas: indústrias de Moveis Bela Vista e Móveis Lugi, tenham um número de funcionário abaixo do indicado no quadro NR, 20 funcionários, o seu grau de risco é 04.

3.1 – Tipo de pesquisa

Este projeto foi elaborado utilizando-se pesquisa bibliográfica e exploratória com estratégia qualitativa, através de coleta e análise de dados.

Para Lakatos e Marconi (2001, p. 155), “A pesquisa é um procedimento formal, com método de pensamento reflexivo, que requer um tratamento científico e se constitui no caminho para conhecer a realidade ou para descobrir verdades parciais”. Assim Gil (1996, p. 19), também define pesquisa como sendo:

... um procedimento racional e sistemático que tem com objetivo proporcionar respostas aos problemas que são propostos. A pesquisa é requerida quando não se dispõe de informação suficiente para responder ao problema, ou então quando a informação disponível se encontra em tal estado de desordem que se possa ver adequadamente relacionada ao problema.

12 Definição retirada da Wikipédia, a enciclopédia livre, disponível em <http://pt.wikipedia.org/wiki/Metodologia>, acesso em 12 de maio de 2008.

Um desses procedimentos, portanto, é a Comunicação de Acidente do Trabalho – CAT da PREVIDÊNCIA SOCIAL – Instituto Nacional do Seguro Social.

3.1.1 – Estudo de caso

O estudo de caso mostra a melhor maneira de estudar as necessidades que as empresas têm para que o seu funcionamento eficiente e eficaz, valorizando os seus funcionários mostrando-os necessidades de se proteger e manterem a segurança no trabalho. Pois, “o estudo de caso é caracterizado pelo estudo profundo e exaustivo de um caso, enfatizando os objetivos, de maneira que permita o seu amplo e detalhado conhecimento, será praticamente impossível mediante os outros delineamentos considerados” Gil (1991, p.58).

3.2 – Caráter da pesquisa

Este trabalho de pesquisa tem caráter qualitativo, utilizando fontes bibliográficas, tais como: leitura, análise, reflexão e interpretação de relevantes, contando ainda com a constatação de fatos por meio de pesquisa exploratória, sendo que esta foi por meio de questionário respondido pelos colaboradores do estabelecimento durante o estágio nas Empresas “Moveis Bela Vista e Móveis Lugi”. Visando uma se prática/concreta para a conclusão do Curso de Administração com Habilitação em Gestão de Sistema de Informação.

3.2.1 – Estudo exploratório

A escolha do estudo exploratório se justifica pelo fato de demonstrar a uma boa maneira de descobrir as necessidades das empresas, como e o que devem fazer para melhorar o processo de segurança dos funcionários que nela prestam serviços, ou seja, esclarece a real condição de trabalho orientando para a importância do uso de equipamentos e meios que previnam acidente dentro da empresa impedindo assim, maiores custos para os empresários e transtornos para o trabalhador.

Para confirma essa versão Gil (1991, p. 45) acredita que esse tipo de pesquisa “tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, visando torná-las mais explícita ou construir hipóteses. Pode-se dizer que estas pesquisas têm como objetivo principal o aprimoramento de idéias ou a descoberta de intuições”.

3.3 – Técnicas de coletas de dados

A coleta de dados, segundo Roesch (1999), trata-se do meio utilizado para se conseguir “absorver informações”, através de dados que interesse aos objetivos da pesquisa proposta.

Foi feita através de documentos primários, observação do ambiente e questionários, respondido todos os empregados das Empresas “Moveis Bela Vista e Móveis Lugui”. Entrevistando também, empregadores e colaboradores, onde mostra que há falta de conscientização de ambas as partes e as soluções que são possíveis para o uso de equipamentos de segurança nas indústrias Moveleiras de Rubiataba-GO.

3.3.1 – Questionários

Segundo Cervo e Bervian (1990 p.86), “o questionário é a forma mais usada para coletar dados, pois possibilita medir com melhor exatidão o que se deseja”. Em geral palavra “questionário” refere-se a um meio de obter resposta às questões por uma fórmula que o próprio informante preencha. Assim, ao participar de uma entrevista de trabalho, muitas vezes o trabalhador passa pela experiência de responder a um questionário. Este contém um conjunto de pesquisa, todas logicamente relacionadas com um problema central, necessitando ser propostas perguntas, que conduzem facilmente às respostas de forma a apontarem outra colocação.

Assim, o questionário possibilita informações necessárias que apontam um resultado satisfatório, através de questões objetivas e que mostram realmente o caminho mais fácil para os resultados esperados. Portanto, o questionário é aplicado aos empresários, para saber o que eles acham da necessidade da implantação de um sistema de segurança do trabalho na empresa; depois com os funcionários para saber o que eles esperam das empresas em relação a sua segurança dentro da mesma, as perguntas serão feitas de acordo com a organização em questão, pois cada empresa tem um método de trabalho.

3.3.2 – Entrevistas

A entrevista, feita com os empresários e funcionários busca resultados relevantes do que acontece no dia-a-dia da empresa em relação á acidente de trabalho e o que eles esperam após a implantação da segurança do trabalho na organização. Nesta perspectiva, Martins (2000, p. 44), confirma que “a entrevista é uma técnica que permite o relacionamento entre o

entrevistado e o entrevistador. Não é uma simples conversa trata-se de um diálogo orientado que buscam através do interrogatório, informações e dados para a pesquisa”.

3.3.3 – Análise de conteúdos

Durante a análise dos dados propostos que é possível realmente saber, quais as necessidades da implantação da segurança do trabalho nas empresas. Uma vez que, depois de coletados os dados serão elaborados e, classificados sistematicamente. Em seguida será feita a análise e interpretação visando dar solução ao problema pela pesquisa e verificar as hipótese enunciadas.

3.4 – Unidade Empírica

O componente de estudo é a mobilização e sensibilização de empresários e trabalhadores quanto à segurança do trabalho e a importância do uso de equipamentos de segurança, visando redução dos índices de acidentes. Um trabalho voltado para o setor moveleiro de Rubiataba – GO, especificamente para as indústrias de Moveis Bela Vista e Móveis Lugui. A realidade analisada proporciona informações mais aprofundadas da temática referente aos desafios do tema escolhido. Entretanto, o embasamento teórico vem fortalecer cientificamente os conhecimentos empíricos, uma vez que a pesquisa de campo demonstra os dados pesquisados.

4 – RESULTADOS

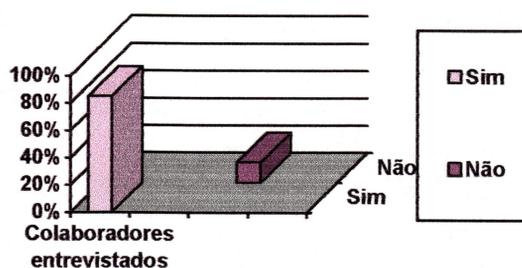
A pesquisa de campo realizada neste trabalho quanto aos trabalhadores das indústrias: Móveis Bela Vista e Móveis Lugi, nos apresenta os seguintes resultados:

- a) a maior parte é do sexo masculino;
- b) possuem uma faixa etária entre 16 a 50 anos de idade;
- c) tem de 6 meses a 10 anos que trabalham nas empresas;
- d) ocupam os cargos ou função desde a gerência geral a auxiliares de marceneiro e pintor (os chamados badecos);
- e) a escolaridade geralmente é o ensino fundamental incompleto/completo e alguns com Ensino Médio completo;
- f) a empresa está em busca de dar mais segurança aos seus colaboradores fornecendo os equipamentos de segurança;
- g) uma grande parte dos colaboradores tem consciência que é necessário o uso dos equipamentos de segurança, pois através da empresa pode ter acesso a cursos sobre o assunto e um local apropriado para o desenvolvimento das atividades na fabricação dos móveis;
- h) os empresários têm consciência do dever e da responsabilidade quanto à segurança dos seus funcionários, porém, é a empresa que deixa a desejar nos cumprimentos das normas de segurança;
- i) ainda assim, os colaboradores não usam esses equipamentos diariamente.

Ao falar sobre o que pensam dos equipamentos, ficam indecisos em questão do da tomada de decisão do uso constante dos mesmos, enfim, falam que já aconteceu algum tipo de acidente reconhecem a necessidade, mas quando tem que usar falta iniciativa e exigência.

4.1 – Análise dos Resultados¹³

41.1 - Equipamentos de segurança necessários

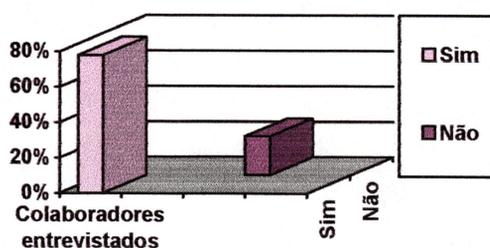


Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados da pesquisa, 2008.

Gráfico 1 – Empresas que oferecem equipamentos de segurança necessários:

Ao serem questionados se a empresa na qual trabalham oferece equipamentos necessários para sua segurança 85% dos colaboradores entrevistados disseram que sim enquanto que apenas 15% disseram que não.

41.2 - Consciência da importância



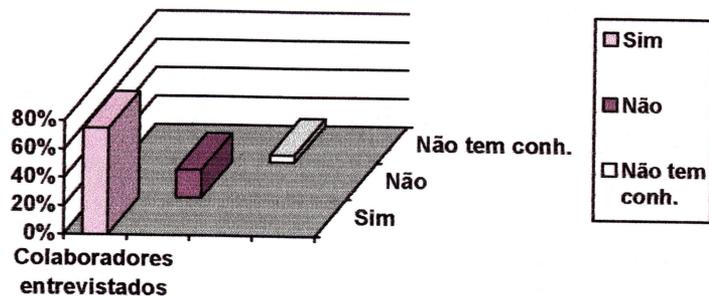
Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados da pesquisa, 2008.

Gráfico 2 – Colaboradores que tem consciência da importância do uso dos equipamentos de segurança:

Quando buscadas informações quanto à conscientização dos colaboradores, a respeito da importância do uso dos equipamentos de segurança 78%, demonstraram estarem conscientes desta necessidade, mas 22% , aparentaram não dar importância a esse uso.

¹³ Os gráficos desta análise de resultados foram elaborado pelo autor, Rubiataba/2008.

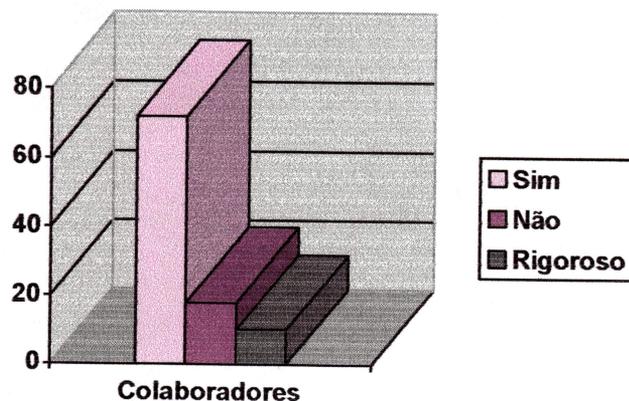
Gráfico 5 – Empresas que demonstram consciência dos seus deveres com a segurança de seus colaboradores:



Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados da pesquisa, 2008.

Ao questionar sobre conscientização das empresas quanto aos seus deveres com a segurança, 75% dos colaboradores afirmaram que sim, as empresas procuram fazer essa conscientização, 20% disseram que não existe essa conscientização e 5% expuserem que não tem conhecimento.

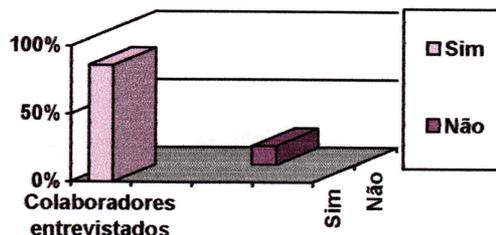
Gráfico 6 – Empresas que exigem dos seus colaboradores, o cumprimento das normas de segurança:



Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados da pesquisa, 2008.

Ao perguntar se a empresa exige o cumprimento das normas de segurança 72% dos colaboradores entrevistados disseram que sim, 18% disseram que não e 10% afirmara que é exigido com rigor.

41.3 - Empresas que realizam cursos

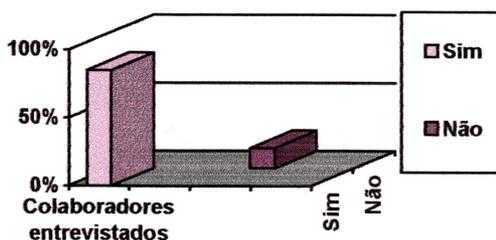


Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados da pesquisa, 2008.

Gráfico 3 – Empresas que realizam cursos de segurança e medicina do trabalho:

Ao serem questionados se as empresas realizam cursos de segurança e medicina do trabalho para melhorar a utilização dos equipamentos e assim prevenir acidentes, 86% dos colaboradores disseram que sim, eles têm orientações a respeito, enquanto que 14% afirmaram não ter as orientações necessárias.

41.4 - Segurança necessária

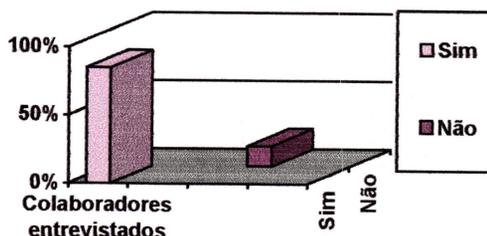


Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados da pesquisa, 2008.

Gráfico 4 – Indústrias que oferecem segurança necessária aos seus colaboradores:

Ao buscar informações sobre a indústria em que trabalham, se esta oferece a segurança de que precisam, 85% dos colaboradores disseram que sim e 15% disseram que não.

41.7 - Colaboradores que usam os materiais de segurança

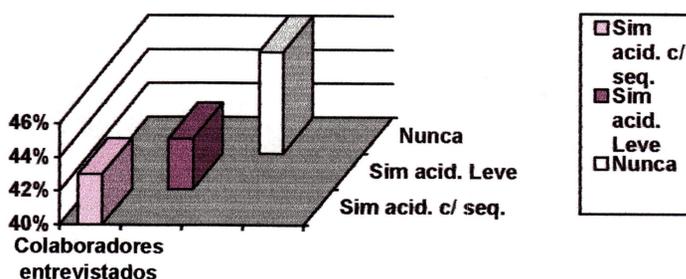


Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados da pesquisa, 2008.

Gráfico 7 – Colaboradores que usam os materiais de segurança adequadamente:

Quando foi questionado se os colaboradores usam os materiais de segurança adequadamente, 85% dos entrevistados responderam que sim, pois é importante para a minha segurança, 15% disseram que não acho desnecessário.

41.8 - Colaboradores que já sofreram algum tipo de acidente



Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados da pesquisa, 2008.

Gráfico 8 – Colaboradores que já sofreram algum tipo de acidente, quando não estava usando os equipamentos de segurança:

Quando foram questionados se já sofreram algum tipo de acidente quando não estava usando os equipamentos de segurança, 43% dos colaboradores entrevistados disseram que sim, sofreram acidentes leves, 11% disseram que sofreram acidentes que deixaram seqüelas e 46% disseram que nunca sofreram acidentes.

5 – CONCLUSÃO

Os estudos e pesquisas de caráter científico, realizados na construção desse trabalho foram de grande relevância na ampliação de conhecimentos, e certamente do leitor que interessar pelo assunto Segurança do Trabalho, pois, foi elaborado no intuito de colaborar na prevenção de acidentes nas indústrias moveleiras Moveis Bela Vista e Móveis Lugi. A partir deste espera-se que seja amenizado o quadro de acidentes, que infelizmente ocorre nas indústrias de Rubiataba – GO, prejudicando assim, a saúde dos colaboradores que prestam serviços nas indústrias moveleiras, pois alguns chegam a perder seus dedos na fabricação de móveis, machucam os olhos, prejudica o ouvido, e isso é claro, ocorre freqüentemente pelo fato da falta do uso dos materiais de segurança.

A Cidade de Rubiataba é popularmente chamada de Pólo Moveleiro do Estado de Goiás, por isso, para a conservação deste título, os empregados e os empregadores devem ter a consciência de que primeiro tem que preservar a saúde para que as indústrias possam produzir cada vez mais e a Cidade continuar sendo reconhecida pela produção de móveis e boas condições de vida que oferece à sua população.

Afinal, as indústrias têm por obrigação fornecer materiais de segurança aos funcionários, em perfeito estado de conservação e sensibilizá-los para o uso. Resta agora o empregador e o empregado terem a consciência da importância na utilização dos materiais, pois assim terão mais segurança e um melhor rendimento no seu trabalho.

5.1 – Sugestões

Com base nos conhecimentos adquiridos durante a elaboração deste trabalho de pesquisa, foi possível constatar que a conscientização de empresários e funcionários das marcenarias quanto à necessidade do uso de equipamento de segurança no trabalho, é fator primordial para a proteção da saúde física e o cumprimento da legislação que apresenta o dever e direitos do cidadão trabalhador, as sugestões aqui apresentadas são:

- Um método de sensibilização aos colaboradores quanto ao uso dos equipamentos de segurança para que seja cada vez mais freqüente em relação ao seu uso diário.
- Um trabalho de mobilização aos empresários para que estes passem a exigir o cumprimento do uso dos equipamentos de segurança em suas empresas diariamente.

- Formar parceria das empresas moveleiras com que a Associação Comercial e Industrial de Rubiataba (ACIR) em prol da formação de uma comissão da CIPA para que todas as marcenarias de Rubiataba tenham mais rigidez com a segurança e que todos cumpram as normas de segurança conforme determina a legislação afim.
- Promoção de palestras, cursos, semana da segurança dentre outros, para trazer aos colaboradores incentivos para o uso dos equipamentos. Já que as empresas moveleiras individualmente não têm 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.
- Neste caso a conscientização dos colaboradores e principalmente, dos empregadores é a melhor forma para sua indústria não correr riscos de acidentes que venha afetar a integridade física dos funcionários.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BOM SUCESSO, Edina de Paula. **Trabalho e qualidade de vida**. Rio de Janeiro: Dunya, 1997.

BRASIL, **Lei Federal nº 6.404, de 15.12.1976**: dispõe sobre as sociedades por ações, 1976.

CARVALHO, Antônio Vieira de; NASCIMENTO, Luiz Paulo do. **Administração de recursos humanos**. v. 1. São Paulo: Pioneira, 2000

CERVO, Amado Luiz; Pedro Alcino Bervian. **Metodologia científica**. 5 ed. São Paulo: McGraw-Hill, 1990.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**. 6.ed. São Paulo: Campus, 2000.

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

_____. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1996.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MACHLINE, Claude. Evolução da administração da produção no Brasil. **Revista de Administração de Empresas-RAE**, São Paulo, maio/jun. 1994.

MANUAIS de Legislação Atlas. São Paulo: Atlas, 1995

MARTINS, Gilberto de Andrade. **Manual para elaboração de monografias e dissertações**. São Paulo: Atlas, 2000.

MONTEIRO NETO, Armando e et al. **Dicas de prevenção de acidentes e doenças no trabalho**. Brasília: SESI- SEBRAE, 2005.

REVISTA VIVA SESI, ano 1, n.2., Goiânia, abr./jun. 2006, p. 4-7.

ROESH, Sylvia Maria Azevedo. **Projeto de estágio e de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2005.

Revisado por

Célia Romano Amaral Mariano
Biblioteconomista CRB/1-1528

7 – APÊNDICE

7.1 – Caracterização da Empresa - 1

Nome da Entidade Concessionária: Marislene Deo Martins ME – Móveis Bela Vista

Endereço: Rua Tataíra N° 125 Q. 35 Lt. 18, Rubiataba – Goiás, CEP: 76350-000

Telefone: (062)3325-2280

Nome dos Proprietários ou Grupo Associado: Francisco de Assis Martins

Nome e Cargo da chefia direta: Francisco de Assis Martins

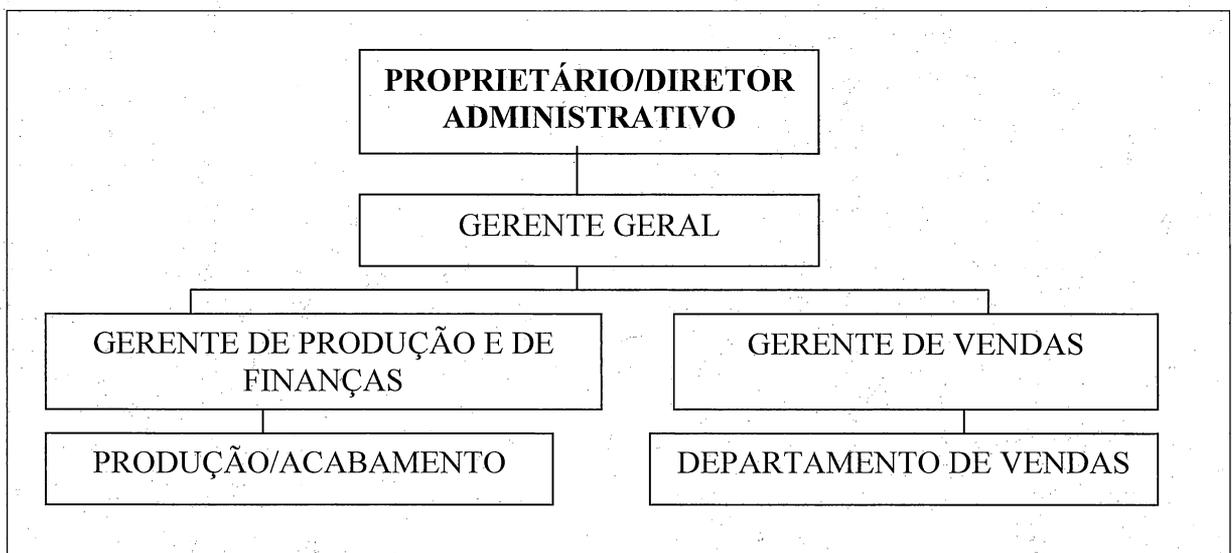
Ramo de atividade: Indústria de Moveis e Madeira

Área de atuação: Fabricação e venda de Móveis.

Histórico: a Empresa foi ativada no ano de 1990, com dois sócios no final do ano de 1991, um dos sócios desistiu ficando somente o Sr. Francisco de Assis Martins quando surgiu a Empresa Moveis Bela Vista a partir de então passou a trabalhar com sua família: esposa e filhos. Após um tempo, abriu uma loja, para qual vende os produtos fabricados em sua própria indústria. O Sr. Francisco assume a gerencia e a direção da fábrica juntamente com sua esposa e filha, enquanto que o filho o ajuda a administrar a loja.

Apesar de algumas crises existentes no comércio atual, a referida fábrica de móveis tem tido vários progressos, pois conta com uma equipe administrativa empenhada e com uma loja que compra e revende seus próprios produtos, e ainda vende para outras lojas locais e até mesmo para outras cidades goianas.

ORGANOGRAMA



Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados da pesquisa, 2008.

Números de Empregados: 10

Principais Metas da Empresa: A Fabricação de Moveis com qualidade para sua própria Loja e aumentar os pedidos.

Gerente/Proprietário: Francisco de Assis Martins

Produtos desenvolvidos pela empresa: Móveis em geral (Guarda-Roupas, Estantes, Camas, Mesas, Cadeiras, Armários, Caixas, 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.

Gerente geral e Gerente financeiro, marceneiros, auxiliares de marceneiros, pintores, auxiliares de pintores vendedores.

b) Divisão técnica de trabalho

Gerência Administrativa; Produção; Acabamento (pintura) e venda dos produtos.

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.

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

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, uma vez que na área especializada exige qualificação específica.

7.2 – Caracterização da Empresa – 2

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.

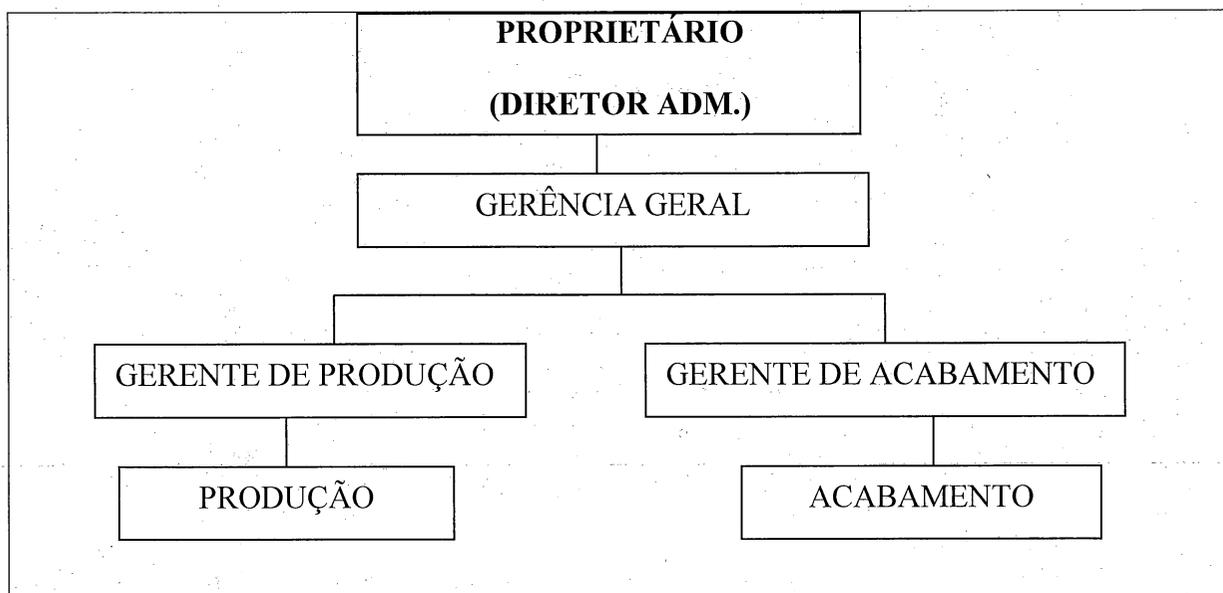
Área de atuação: Fabricação de Móveis.

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 chaves 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 as 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.

ORGANOGRAMA



Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados da pesquisa, 2008.

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:

f) Categoria dos profissionais que atuam na empresa.

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

g) Divisão técnica de trabalho

Gerência Geral: Funções Administrativas; Produção; Acabamento (pintura).

h) 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 Administrativo.

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

i) 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.

j) Descrever a rotatividade da mão de obra.

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

7.3 – Questionário

Esta é uma pesquisa tem por objetivo conhecer o sistema de Segurança do Trabalho nas Indústrias Moveleiras: Moveis Bela Vista e Móveis Lugi. A pesquisa será anônima e individual.

POR FAVOR:

Evite rasuras;

Procure ser o mais sincero possível;

Faça comentários sempre que julgar necessário;

Evite comentar suas respostas com terceiros;

Informações pessoais:

Sexo: () masculino () feminino

Idade: _____;

Tempo de Empresa: _____ anos _____ meses _____ dias;

Cargo ou função: _____;

Escolaridade: _____;

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

() Sim.

() Não.

Se a resposta for não, por quê? _____.

2- 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.

Se a resposta for não comente-a: _____.

3- 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 um comentário de como são e o que você acha dos cursos: _____

4- A indústria em que trabalha oferece a segurança necessária de precisam?

() Sim

() Não

Justifique sua resposta: _____

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

() Sim;

() Não;

() você não tem conhecimento

Nesse caso, qual é sua opinião? _____

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

() Sim

() Não

() Sim, Com rigor

7- Você usa os materiais de segurança adequadamente?

() Sim, pois é importante para a minha segurança

() Não. Acho desnecessário

Comente sua resposta: _____

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

9- 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 _____

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

Acidentado

10- Nome

11- Nome da mãe

12- Data de
nasc.

13- Sexo

1- Masc. 3-
Fem.

14- Estado civil

1- Solteiro 2- Casado 3-
Viúvo
4- Sep. judic. 5- Outro
6 - Ignorado

15- CTPS- Nº /Série/ Data de emissão

16- UF

17- Remuneração
Mensal

18- Carteira de Identidade

Data de emissão

Órgão Expedidor

19- UF

20- PIS/PASEP/NIT

21- Endereço - Rua/Av/ _____				
Bairro _____	CEP _____	22- Município _____	23- UF _____	24- Telefone _____
25- Nome da ocupação _____			26- CBO _____ <u>consulte CBO</u>	
27- Filiação à Previdência Social 1- Empregado 2- Tra. avulso 7- Seg. especial 8- Médico residente	28- Aposentado? 1- sim 2- não	29- Áreas 1- Urbana 2- Rural		
Acidente ou Doença				
30- Data do acidente _____	31- Hora do acidente _____	32- Após quantas horas de trabalho? _____		
33- tipo 1-Típico 2- Doença 3- Trajeto		34- Houve afastamento? 1-sim 2-não		
35- Último dia trabalhado _____				
36- Local do acidente _____	37 - Especificação do local do acidente _____	38- CGC/CNPJ _____	39- UF _____	
40-Município do local do acidente _____	41-Parte(s) do corpo atingida(s) _____	42- Agente causador _____		
43- Descrição da situação geradora do acidente ou doença _____ _____		44- Houve registro policial ? 1- sim 2- não		
		45- Houve morte ? 1- sim 2- não		
Testemunhas				

46- Nome				
47- Endereço - Rua/Av/nº/comp.				
Bairro	CEP	48- Município	49- UF	Telefone
50- Nome				
51- Endereço - Rua/Av/nº/comp.				
Bairro	CEP	52- Município	53- UF	Telefone
Local e data		Assinatura e carimbo do emitente		
II - ATESTADO MÉDICO				
Deve ser preenchido por profissional médico.				
Atendimento				
54- Unidade de atendimento médico			55- Data	56- Hora
57- Houve internação				
1-sim 2- não				
58- Duração provável do tratamento		59- Deverá o acidentado afastar-se do trabalho durante o tratamento?		
dias		1-sim 2-não		
Lesão				
60- Descrição e natureza da lesão				
Diagnóstico				

61- Diagnóstico provável		62- CID-10
63- Observações:		
Local e data		
Assinatura e carimbo do médico com CRM		
III - INSS		
64- Recebida em	65- Código da Unidade	66- Número do CAT
Notas:		67- Matrícula do servidor
<p>1- A inexatidão das declarações desta comunicação implicará nas sanções previstas nos artigos. 171 e 299 do Código Penal.</p>		<p>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.</p>
Matrícula	Assinatura do servidor	
A COMUNICAÇÃO DO ACIDENTE É OBRIGATÓRIA, MESMO NO CASO EM QUE NÃO HAJA AFASTAMENTO DO TRABALHO		

Fonte: www.previdenciasocial.gov.br pesquisado em 20-05-2008.