



Fundação educacional do Município de Assis
IMESA – Instituto Municipal de ensino Superior de Assis
Campus “José Santili Sobrinho”

MÔNICA MOREIRA CARDOSO

**A RESPONSABILIDADE E A CONSCIENTIZAÇÃO DO USO DO EPI
(EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL), NO AMBIENTE DE
TRABALHO.**

ASSIS

2014



Fundação educacional do Município de Assis
IMESA – Instituto Municipal de ensino Superior de Assis
Campus “José Santili Sobrinho”

MÔNICA MOREIRA CARDOSO

**A RESPONSABILIDADE E A CONSCIENTIZAÇÃO DO USO DO EPI
(EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL), NO AMBIENTE DE
TRABALHO.**

Monografia apresentada ao curso de Direito do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis - IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito parcial para conclusão do curso de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Ms. Luiz Antonio
Ramalho Zanoti

Orientado: Mônica Moreira Cardoso

ASSIS

2014

Ficha Catalográfica

342.617 CARDOSO, Mônica Moreira
C268r A responsabilidade e a conscientização do uso do EPI (equipamento de proteção individual) no ambiente de trabalho . / Mônica Moreira Cardoso . Assis: Fundação Educacional do Município de Assis, 2014.
74p.
Trabalho de conclusão do curso de Direito
Orientadora: Prof. Ms. Luiz A. R. Zanoti
1.Segurança-trabalho 2. Direito-trabalho I. Título



Fundação educacional do Município de Assis
IMESA – Instituto Municipal de ensino Superior de Assis
Campus “José Santili Sobrinho”

MÔNICA MOREIRA CARDOSO

**A RESPONSABILIDADE E A CONSCIENTIZAÇÃO DO USO DO EPI
(EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL), NO AMBIENTE DE
TRABALHO**

Monografia apresentada ao curso de Direito da Fundação Educacional do Município de Assis – Fema, como requisito parcial para conclusão do curso de Bacharel em Direito.

Orientador: Professor Ms: Luiz Antonio Ramalho Zanoti

Analizador:

*Aos meus pais, ao meu filho, ao meu orientador e
ao meu noivo pela confiança e apoio recebido
durante a elaboração deste trabalho.*

AGRADECIMENTOS

Quero agradecer, em primeiro lugar, a Deus, pela força e coragem durante toda esta longa caminhada.

Ao professor Ms. Luiz Antonio Ramalho Zanoti, pela paciência na orientação e incentivo que tornaram possível a conclusão desta monografia.

A todos os professores do curso, que foram tão importantes na minha vida acadêmica e no desenvolvimento desta monografia.

Dedico esta, bem como todas as minhas demais conquistas, aos meus amados pais Cícero e Inês, minhas irmãs Cássia e Graziela e meu cunhado Wallans, por acreditarem em mim. Mãe, seu cuidado e dedicação foi que deram em alguns momentos, a esperança para seguir. Pai, sua presença significou segurança e certeza de que não estou sozinha nessa caminhada.

Ao meu filho Michael Douglas, que sempre esteve presente me incentivando, pela compreensão da minha ausência, pois sem essa seria impossível chegar até aqui.

Ao meu noivo Wanderson, pessoa com quem amo partilhar a vida e fazer planos. Com você tenho me sentido mais viva de verdade. Obrigada pelo carinho, pela paciência, incentivo, apoio incondicional e por acreditar em mim, pois você faz parte de tudo isso.

Meus agradecimentos as minhas amigas, que fizeram parte desta caminhada.

“Não confunda derrotas com fracasso nem vitórias com sucesso. Na vida de um campeão sempre haverá algumas derrotas, assim como na vida de um perdedor sempre haverá vitórias. A diferença é que, enquanto os campeões crescem nas derrotas, os perdedores se acomodam nas vitórias.”

Roberto Shinyashiki

RESUMO

Dentro de pequenos relatos podemos visualizar por meio da evolução histórica a formação do Direito do Trabalho no Brasil e seu desenvolvimento.

Com a chegada da tecnologia, surgimento de fabricas e de industrias, faz com que os números de acidentes aumentem, os empreendedores começam a observar que levam prejuízo com os acidentes, no entanto o ser humano deixa de ser descartável e passa a ser valorizado, começam a observar que o ser humana é a peça principal desse desenvolvimento, portanto elaboram métodos de conscientização para prevenção de acidentes e um ambiente de trabalho seguro , pois percebem os benefícios de um ambiente de trabalho sem acidentes.

Com tudo surgem Leis, Normas, Serviços especializados como SESMT e a CIPA e, todo em prol de um ambiente sem risco, assim começa a legalizar o uso dos EPI's (Equipamento de Proteção Individual), para diminuir os riscos e minimizar os acidentes.

Palavras-chave: Segurança no trabalho, Conscientização, EPI's

ABSTRACT

Within small accounts can view via the formation of the historical evolution of labor law in Brazil and its development.

With the advent of technology, the emergence of factories and industries, makes the number of accidents increase, entrepreneurs begin to observe that lead to injury accidents, however the human being ceases to be disposable and becomes valued, begin to observe that the human being is the centerpiece of this development therefore elaborate methods for accident prevention awareness and safe work environment because they realize the benefits of a desktop without accidents.

With all Laws, Rules, and specialized services such as SESMT CIPA arise and, all in favor of a risk-free environment, thereby starts to legalize the use of PPE (Personal Protective Equipment) to reduce risks and minimize accidents .

Keywords: Workplace Safety, Awareness, PPE

SUMÁRIO

Introdução.....	12
1. REVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO.....	13
1.1. Escravidão.....	14
1.2. Servidão.....	15
1.3. Corporação de ofício.....	16
1.4. Formação do Direito do Trabalho.....	18
2. A HISTÓRIA DO EPI (Equipamento de Proteção Individual).....	21
3. SEGURANÇA DO TRABALHO.....	21
3.1. Das Leis.....	22
3.2. Equipamento de Proteção Individual.....	24
3.3. SESMT.....	25
3.4. CIPA.....	25
3.5. Principais Atribuições da CIPA.....	26
3.6. Da Conscientização da Segurança no Ambiente de trabalho.....	28
3.7. Especificações dos EPI's.....	29
3.8. Tipos de EPI's.....	32
3.9. Acidentes no Trabalho.....	41
3.10. Jurisprudência.....	44
4.PROBLEMÁTICA DA SEGURANÇA DO TRABALHO.....	48
CONCLUSÃO.....	51
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	53
Anexo I.....	56
Anexo II.....	68

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como proposta investigar a utilização dos Equipamentos de Proteção Individual (EPI), no ambiente de trabalho, conforme exigência da Norma Regulamentadora 6 (NR6).

A questão central que pauta este trabalho é entender a relação entre o uso consciente desses itens e a sua importância dentro das empresas. Partiu-se do pressuposto de que o processo de conscientização e o uso correto desses equipamentos são pontos fundamentais para estabelecer e criar um ambiente mais seguro, com menos risco. Não é apenas uma questão de opção por parte das empresas e sim uma importantíssima ferramenta que a empresa possui e muitas vezes ignoram e acabam colhendo as consequências negativas.

Por meio de pesquisas em diversos ambientes de trabalho e análises das respostas dessas, será possível verificar a deficiência ou não, que os colaboradores têm em relação ao uso da proteção individual, conforme NR-6, dos cuidados necessários para o bom andamento das atividades desempenhadas e quais as responsabilidades que isso acarreta.

Além do que, verificar o posicionamento do empregador quanto aos treinamentos dos operários para o uso apropriado e obrigatório desses equipamentos, responsabilizando-os pela higienização e manutenção periódicas, o que nem sempre é uma tarefa fácil, informar o trabalhador da necessidade de preservação da integridade física, através de cuidados básicos e apropriado para o seu bem-estar no ambiente de trabalho.

CAPÍTULO 1. REVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO.

Conforme Costa (2010) relata:

O direito do trabalho é de formação legislativa e relativamente recente. O trabalho, porém é tão antigo quanto o homem.

Em todo o período remoto da história, o homem primitivo é conduzido direta e amargamente pela necessidade de satisfazer a fome e assegurar sua defesa pessoal. Ele caça, pesca e luta contra o meio físico, contra os animais e contra seus semelhantes. A mão é o instrumento do seu trabalho. Nesta época não “trabalho” como conhecemos atualmente, mas sim a constante luta pela sobrevivência.

Apenas muito tempo depois é que se instalaria o sistema de troca e o regime de utilização, em proveito próprio, do trabalho alheio.

1.1. ESCRAVIDÃO

O trabalho escravo é a mais expressiva representação do trabalhador na idade antiga (4.000 a.C, a “coisificação” do trabalhador), conforme relata Costa, (2010)

Segundo Cunha (2009, p.1 e 2):

A escravidão, instituição amplamente difundida no Mundo Antigo, era, àquela época, a primeira fonte de mão de obra, e não discrepam os historiadores em afirmar que as civilizações grega e romana foram construídas com o trabalho forçado.

A escravidão permaneceu por vários séculos entre a humanidade e, mesmo no século XIX e até os nossos dias, ainda se tem notícias de trabalho escravo, por mais absurdo que nos possa parecer, em tempos de avanço.

No Brasil foi abolida a escravidão em 1888, porém anteriormente já havia sido proibida a importação de escravos (1850), libertados os nascituros (1871), assim como os maiores de 65 anos (1885), conforme descreve Veloso (2009).

De acordo com Clementino (2012), abolida a escravidão, em 1888, os trabalhadores nas indústrias emergentes, muitos deles imigrantes, com tradição sindicalista européia, passaram a exigir medidas de proteção legal; até cerca de 1920, a ação dos anarquistas repercutiu fortemente no movimento trabalhista; as primeiras normas jurídicas sobre sindicato são do início do Século XX; o CC de 1916 dispunha sobre locação de serviços, e é considerado o antecedente histórico do contrato individual de trabalho na legislação posterior; na década de 30, com a política trabalhista de Getúlio Vargas, influenciada pelo modelo corporativista italiano, reestruturou-se a ordem jurídica.

- Locações – Esta locação se desdobrava em dois tipos:
- Locação de Serviços mediante pagamento (*locatio operarum*)
- Locação de Obra ou Empreitada - pago pela entrega de obra certa (*locatio operis faciend*).

1.2. SERVIDÃO

A servidão disseminou-se na Europa no Século X e tornou-se a forma predominante de organização do trabalho agrário europeu durante toda a Idade Média. Sobreviveu na Inglaterra até o Século XVII, na França até a Revolução Francesa (1789) e, na maioria dos países europeus, até o início do Século XIX. A servidão na Rússia durou até 1861, tendo sido o último país do mundo a libertar seus servos, de acordo com a Wikipédia (2014).

Segundo Cunha (2009, p.3):

A partir da crise do século III, marcado pela anarquia militar e pelo início da crise do sistema escravista de produção, Império Romano jamais conseguiu voltar a ser grandioso. O sistema econômico, antes baseado na exploração de mão de obra escrava, entrou em colapso, o que gerou uma série de modificações.

Os senhores resolveram mudar o sistema, arrendando suas terras de madeira que, durante dias da semana, o trabalhador dos arrendatários era feito gratuitamente nas terras reservadas do proprietário, conforme relata Cunha (2009, p./4)

Conforme está escrito na Wikipédia (2014), a servidão praticamente não existiu em Portugal, devido à existência de terra livre abundante nas regiões conquistadas aos árabes no sul do país. A fuga dos camponeses para essas terras cujos novos senhores, para atrair trabalhadores, davam boas condições de trabalho obrigou a melhoria das condições também no norte, impedindo o desenvolvimento da servidão da gleba.

Na Idade Média também não havia a noção de emprego. A relação trabalhista da época era a relação senhor e servo. A servidão é diferente da escravidão, já que os servos são ligeiramente mais livres que os escravos. Um servo podia sair das terras do senhor de terras e ir para onde quisesse, desde que não tivesse dívidas a pagar para o senhor de terras. Na servidão, o servo não trabalha para receber uma remuneração, mas para ter o direito de morar nas terras do seu

senhor. A evolução foi sutil, o escravo era coisa, de propriedade de seu amo; o colono era pessoa, pertencente à terra. Sendo, "pessoa", sujeito de direito, podia transmitir, por herança, seus animais e objetos pessoais: mais transmitia também a condição de servo.

Prevaleceu na Idade Média, em quase toda a Europa, o sistema agrícola feudal, cuja correta interpretação se mostra de extrema importância na verificação das origens históricas da relação de emprego, tal como a temos atualmente, porquanto cenário fundamental para a compreensão do surgimento do capitalismo, e, portanto, das variáveis econômicas indistacáveis do processo, que resultou nas alterações da relação entre capital e trabalho.

1.3. CORPORAÇÕES DE OFÍCIO

Segundo Veloso (2009), com a decadência do regime feudal, os colonos refugiaram-se nas cidades e pouco a pouco esses trabalhadores livres constituíram instrumentos da produção econômica local, surgindo no Século XII as corporações de ofício. Com as corporações de ofício da Idade Média as características das relações de trabalho ainda não permitiram a existência de uma ordem jurídica nos moldes com que mais tarde surgiria o direito do trabalho. Houve, no entanto, uma transformação: a maior liberdade do trabalhador. Nas corporações de artesãos agrupavam-se todos os artesãos do mesmo ramo em uma localidade. Cada corporação tinha um estatuto com algumas normas disciplinando as relações de trabalho. Havia três categorias de membros das corporações: os mestres, os companheiros e os aprendizes.

- Mestres - eram os proprietários das oficinas, que chegavam a essa condição depois de aprovados, segundo os regulamentos da corporação, na confecção de uma “obra mestra”.

- Companheiros - Os companheiros eram trabalhadores livres que ganhavam salários do mestre.

- Aprendizes - menores que recebiam dos mestres o ensino do ofício ou profissão. Estes trabalhavam a partir dos 12 ou 14 anos, em alguns países idade inferior, ficando, sob responsabilidade dos mestres; OBS: Os pais dos aprendizes pagavam taxas elevadas, para o mestre ensinar seus filhos. Se o aprendiz superasse o grau de dificuldade, passava a condição de companheiro. Os filhos dos mestres, maridos das filhas dos mestres e/ ou marido da viúva do mestre não necessitavam fazer a prova de obra-mestra para ser considerado mestre. Os

trabalhadores tinham um pouco mais de liberdade, porém os objetivos eram os interesses das corporações, mas do que conferir qualquer proteção ao trabalhador. Foi definitivamente extinta com a Revolução Francesa em 1789, pois consideradas incompatíveis com o ideal de liberdade do homem. Outras causas da extinção foram à liberdade do comércio e o encarecimento dos produtos das corporações.

1.4. Formação do Direito do Trabalho

Podemos visualizar por meio da evolução histórica a formação do Direito do Trabalho no Brasil, com essa dissertação, a fim de demonstrar as influências sofridas, pelo processo referido, por diversos fatores. Dentre as influências externas, que exerceram forte pressão no sentido de levar o Brasil a elaborar leis trabalhistas, destacam-se as transformações que ocorriam na Europa e a crescente elaboração legislativa de proteção ao trabalhador. Além disso, destaca-se, o compromisso internacional assumido pelo Brasil ao participar da Organização Internacional do Trabalho, criada pelo Tratado de Versalhes (1919), que propunha a observância das normas trabalhistas. Conforme relata Costa (2010).

Segundo Costa, (2010):

Os fatores internos que mais influenciaram no surgimento do Direito do Trabalho no Brasil foram: o movimento operário do qual participaram imigrantes com inspirações anarquistas, caracterizado por inúmeras greves em fins de 1800 e início de 1900; o surto industrial, efeito da Primeira Guerra Mundial, com a elevação do número de fábricas e operários; e a política trabalhista de Getúlio (1930).

A Revolução Industrial, ocorrida no Século XVIII, foi a principal razão econômica que acarretou o surgimento do Direito do Trabalho, com a descoberta da máquina a vapor como fonte de energia, substituindo-se a força humana. A necessidade de pessoas para operar as máquinas a vapor e têxteis impôs a substituição do trabalho escravo, servil e corporativo pelo trabalho assalariado.

Com o término da Primeira Guerra Mundial, surge o chamado Constitucionalismo social, significando a inclusão, nas Constituições, de disposições pertinentes à defesa de interesses sociais, inclusive garantindo direitos trabalhistas.

A primeira Constituição que dispôs sobre o Direito do Trabalho foi a do México, de 1917. O seu artigo 123 estabelecia: a jornada diária de 8 horas; a jornada máxima noturna de 7 horas; a proibição do trabalho de menores de 12 anos; a limitação da jornada de menor de 16 anos para

6 horas; o descanso semanal; a proteção à maternidade; o direito ao salário mínimo; a igualdade salarial; a proteção contra acidentes no trabalho; o direito de sindicalização; o direito de greve, conciliação e arbitragem de conflitos; o direito à indenização de dispensa e seguros sociais.

O Direito do trabalho é o ramo do Direito que vai disciplinar as relações entre empregado e empregador, e que tem como características o trabalho subordinado. Constituído de conjuntos de princípios, normas e instituições, que se referem basicamente, à organização do trabalho e da produção, e visando a melhoria da condição social do trabalhador, implementa tal objetivo com medidas protetivas e com modificações das medidas sociais.

CAPÍTULO 2. A HISTÓRIA DO EPI (EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL)

Segundo Ocana, (2012), relata que desde os primórdios dos tempos, o homem busca a proteção individual quase que instintivamente. Os primeiros EPIs - Equipamentos de Proteção Individual foram registrados já na época das cavernas, quando o homem primata utilizava vestimentas de pele de animais para se proteger das intempéries do clima e empunhava suas clavas contra animais da região hostil que habitava.

Na idade média houve uma importante evolução, quando os cavaleiros medievais passaram a se proteger das lanças do ataque inimigo por de trás das armaduras. Por sua vez, os povos indígenas utilizavam roupas feitas de couros de animais e penas de aves e empregavam arcos e flechas nos combates e caçadas.

O primeiro relato mais profundo a respeito da Segurança do Trabalho ocorreu através do que é considerado o “Pai da Medicina”. Hipócrates que viveu entre 460 a 370 antes de Cristo, e documentou a doença dos trabalhadores nas minas de estanho.

Antes do período da revolução industrial a mão de obra (o ser humano) era quase descartável. Não existia preocupação com a prevenção. Se um trabalhador morresse em trabalho simplesmente era contratado outro para o lugar.

A humanidade evoluiu. Vieram a Revolução Industrial, a Primeira e a Segunda Guerra Mundial. As atividades artesanais cederam espaço às mineradoras, metalúrgicas e fundições. O ser humano começa a ser valorizado no trabalho.

O empregador começa a perceber que a simples substituição da “peça homem” não é vantajosa. Percebe que a substituição gera mais custos do que investir em prevenção. Começa aí a mudança de mentalidade que viria transformar as relações que norteiam o trabalho e as ações de segurança dentro do ambiente de trabalho no mundo inteiro.

Somente em 1802 um grande avanço foi percebido de fato. O parlamento da Inglaterra aprovou uma lei de saúde. Estabeleceu proteção para aprendizes, fixou um limite máximo de 12 horas de trabalho por dia e proibiu o trabalho noturno. A lei também obrigava os empregadores a lavarem as paredes 2 vezes por ano e tornava a ventilação obrigatória no local.

Em 1833 também na Inglaterra é criada a “Lei das Fábricas”. Dentre um dos fatores que chamavam a atenção era a ventilação diluidora que tinha a missão de retirar os contaminantes presentes no ambiente de trabalho. Na mesma época a Alemanha aprovou a “Lei Operária” que trouxe também atenção a Segurança no Trabalho dos operários.

Desde então, a evolução dos EPIs nunca mais parou. Hoje, sua satisfação atinge um nível tal que julgamos não haver mais espaço para novos progressos. Ledo engano. A cada dia, descobrem-se novos materiais, parâmetros, tecnologias e metodologias que contribuem para sua evolução e buscam tão somente proteger o bem mais valioso que temos: a vida.

Segundo os principais especialistas da área de Segurança e Saúde Ocupacional, as guerras mundiais contribuíram em muito para a evolução dos EPIs. Triste constatação: como pode um evento que traz tanta dor e sofrimento para os povos contribuir para a melhoria da segurança ocupacional e a preservação da vida humana?

Além disso, as guerras e a industrialização aumentaram a conscientização do homem quanto à importância de sua proteção individual. Isso levou o europeu, principalmente a partir da

Revolução Industrial, a dar mais prioridade para a questão preventiva. A Europa e os Estados Unidos fizeram um balanço das perdas das vidas humanas, tanto com as guerras, quanto com o trabalho industrial, e constataram que o maior número de incapacitação ao trabalho ocorria no ambiente laboral, o que levou à busca de medidas que abrandassem esse quadro.

Segundo Proptc (2011), relata que a Inglaterra foi o berço da legislação trabalhista e lá surgiram os primeiros movimentos visando à proteção ao trabalhador. Aquele país também exportou esse conceito, assim como especialistas na área de Segurança Ocupacional para vários países, inclusive para o Brasil, principalmente com o auxílio do Barão de Mauá, para a construção da malha ferroviária nacional no tempo do Brasil Império.

O processo de industrialização no Brasil começou lento e gradativo. Durante o segundo reinado (1840-1889), o país ainda era essencialmente agrícola com vistas à exportação, principalmente de produtos como café e a borracha. Até então, as atividades industriais limitavam-se às tecelagens, serrarias, fiações e fábricas de bebidas e conservas. Metalúrgicas e fundições eram raras.

A crise de 1929 sobre a agricultura cafeeira e as mudanças geradas pela Revolução de 1930 alteraram os rumos da política econômica. Em 1931, Getúlio Vargas anunciou a determinação

de implantar uma "indústria de base", que levaria o país a produzir insumos e equipamentos industriais e a reduzir sua importação, estimulando a produção nacional de bens de consumo. As medidas concretas para a industrialização, contudo, foram tomadas durante o Estado Novo, em 1937.

As dificuldades ao comércio mundial causadas pela Segunda Guerra Mundial favoreceram a estratégia de substituição de importações. Em 1943, foi fundada, no Rio de Janeiro, a Fábrica Nacional de Motores. Em 1946, começou a operar o primeiro autoforno da CSN - Companhia Siderúrgica Nacional, em Volta Redonda (RJ). A Petrobras, que até hoje detém o monopólio da pesquisa, extração e refino de petróleo, foi criada em outubro de 1953. Em 1956, início dos anos JK (Governo de Juscelino Kubitschek), consolidou-se a implantação de indústrias de bens duráveis, sobretudo de eletrodomésticos e veículos. O Brasil entrava, definitivamente, na era da industrialização.

Todas essas alterações provocaram profundas mudanças na vida do trabalhador. De um lado, ele passou a se especializar em atividades que exigiam um maior aprimoramento técnico. Por outro, passou a correr maiores riscos, estando exposto a lesões e acidentes que colocavam em risco sua saúde e até mesmo sua vida. Esse novo cenário despertou o governo, empregadores e empregados para a necessidade de encarar a importância da prevenção de acidentes. Assim, o EPI começou a ganhar destaque como principal aliado em prol da preservação da vida do trabalhador e a evoluir notoriamente com o passar dos anos.

Conforme descreve Leal, (2010) a utilização de EPIs começou a ser implantada no Brasil entre os anos 40 e 50, sendo sua maior parte importada da Europa. De acordo com Aprile, além das dificuldades com a importação, foi necessária uma grande adaptação dos equipamentos ao trabalhador nacional.

A evolução do uso do EPI no Brasil também ocorreu em função do fato que, muitas empresas multinacionais, ao instalarem suas filiais no país, trouxeram, além do conhecimento, novas tecnologias e metodologias para utilização dos equipamentos. Por exemplo, a Duráveis Equipamentos de Segurança Ltda., que atua no mercado nacional há seis décadas, foi criada para atender às necessidades que o desenvolvimento industrial impôs ao mercado. Antecipar as tendências e fornecer produtos em consonâncias com as normas nacionais e internacionais do setor também são diferenciais de suma importância. A empresa atesta que uma maneira de se manter atualizada com o que há de novidade no mercado em nível mundial, possibilitando

no mercado em nível mundial e acompanhar a evolução do setor, é participando de feiras e eventos internacionais.

CAPÍTULO 3. SEGURANÇA DO TRABALHO

A segurança do trabalho pode ser entendida como o conjunto de medidas que são adotadas visando minimizar os acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, bem como proteger a integridade e a capacidade de trabalho do trabalhador. E para melhorar a qualidade de vida no ambiente de trabalho é essencial a divulgação da importância sobre prevenção de acidentes e os equipamentos disponíveis.

Segundo Marras (2002, p. 208):

A função da segurança no trabalho é a prevenção de acidentes no trabalho e a eliminação de causas de acidentes no trabalho. Esse é um programa de longo prazo que objetiva, antes de tudo, conscientizar o trabalhador a proteger sua própria vida e a dos companheiros por meio de ações mais seguras. Existem pelo menos duas razões que comprovam a importância da segurança no trabalho: a necessidade de preservar a vida humana e proporcionar bem-estar, e o número de faltas ao trabalho, causadas por acidentes no ambiente de trabalho, as quais aumentam o custo para a empresa. Estas faltas, muitas vezes, poderiam ser evitadas se os funcionários das empresas estivessem conscientes da importância da utilização de equipamentos de segurança individuais (EPI's) e, por outro lado, a ausência dos empregados de uma empresa, poderia ser menor diante do motivo de acidentes, se a mesma adotasse a política de obrigatoriedade do uso dos EPI's para todos os funcionários. A Segurança do Trabalho é definida por normas e leis. No Brasil, a Legislação de Segurança do Trabalho compõe-se de Normas Regulamentadoras (NR's) a lei relativa à Segurança e Medicina do Trabalho é a de número 6.514 de 22 de novembro de 1977 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), leis complementares, como portarias e decretos e também as convenções Internacionais da Organização Internacional do Trabalho, ratificadas pelo Brasil.

3.1. DAS LEIS

Conforme relata Neto, (2012) no Brasil a primeira lei relacionada à segurança foi criada em 1830. A lei regulava sobre a prestação de serviço, e era direcionada a brasileiros e estrangeiros.

Em 1833 o Brasil encontra dificuldade por causa do trabalho colonizado. Apesar de já existir a Lei, não existe preocupação com segurança e saúde no trabalho. No Brasil o trabalho ainda é totalmente braçal. Os serviços de lavoura estão em expansão.

Com a abolição da escravatura surge uma grande dificuldade, a transição do trabalho escravo para o trabalho livre.

Em 1891 foi criada uma lei brasileira que tratava sobre a proteção ao trabalho dos menores.

A criação da OIT (Organização Internacional do Trabalho) em 1919 deu novo impulso à criação de normas de procedimentos seguros no trabalho no mundo. O Brasil foi um dos membros fundadores da OIT.

Em 1919 finalmente é criada a Lei 3724 de 15/01/19, essa foi à primeira lei brasileira sobre acidentes de trabalho.

Em 1944 a lei de acidentes é reformada dando início à criação do capítulo V da CLT.

Em 1953 o Decreto Lei 34715 de 27/11/53 criou a SPAT (sim, nesse tempo era SPAT mesmo), na ocasião deveria ser realizada na quarta semana de cada ano. Também no corrente ano foi regulamentada e organizada a CIPA que já havia sido criada no ano de 1944.

Em 1960 foi regulamentado o uso de EPI. Isso aconteceu através da Portaria 319 de 30/12/60.

Em 1966 foi criada através da Lei número 5161 de 21/10/66 a Fundacentro - Fundação Centro Nacional de Segurança Higiene e Medicina do Trabalho, atual Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho. Recebeu esse nome em homenagem ao seu primeiro Presidente.

Em 1976 foi criada a sexta lei de acidentes de trabalho. Como diferencial ela identificou doença profissional e do trabalho como sinônimos, e os equiparou ao acidente de trabalho.

Em 1967 surge através da CLT o Decreto Lei número 229 de 28/02/67 cria no Brasil o Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), e a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes).

É importante ressaltar que o SESMT era facultativo, não existia obrigatoriedade e o país não tinha condições nem intenção de fiscalizar. Resultado, nada de concreto aconteceu.

Em 1972 a Portaria número 3237 de 27/07/72 criou o SESMT obrigatório. Era o fim do serviço facultativo e o começo da profissionalização do segmento. Criou-se também os cursos de formação, essa fase foi um divisor de águas na história do SESMT.

3.2. EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

Segundo a NR-6 (ANEXO II) da Portaria 3214/78 do MTb:

Considera-se Equipamento de Proteção Individual - EPI, todo dispositivo ou produto, de uso individual utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho. O seu uso sempre foi um desafio no convencimento, por parte da força de trabalho seja ela da construção civil, indústria, operação química, portuária, aeroportuária, tecelagem, e outras tantas que padecem de uma fiscalização adequada e da disseminação da cultura prevencionista, por parte de profissionais destas áreas, do corpo gerencial e principalmente dos trabalhadores que já vêm viciados com conceitos falhos e equivocados acerca deste e de outros temas.

De acordo com Oliveira Ayres e Peixoto Corrêa (2001), os EPI's desempenham importante papel na redução das lesões provocadas pelos acidentes do trabalho e das doenças profissionais.

Vale ressaltar que o seu uso só deverá ser feito quando não for possível tomar medidas que permitam eliminar os riscos do ambiente em que se desenvolve a atividade, ou seja, quando as medidas de proteção coletiva não forem viáveis, eficientes e suficientes para a atenuação dos riscos e não oferecerem completa proteção contra os riscos de acidentes do trabalho e/ou de doenças profissionais e do trabalho.

Todos os funcionários devem ser treinados e orientados para utilização adequada dos EPI's e recebê-los gratuitamente em perfeito estado de conservação e funcionamento. De acordo com a lei 6.514/1977, do ministério do trabalho, CLT – Consolidação das Leis de Trabalho / Capítulo V – da segurança e medicina do trabalho / Seção IV - do equipamento de proteção individual.

Art.166. da CLT – A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados.

Quanto ao sistema de distribuição e fiscalização dos EPI's, as empresas utilizam fichas, não para atender às necessidades de controles administrativo, mas, principalmente, os aspectos legais. Nestas fichas constam além do termo de responsabilidade do empregado e da empresa, os tipos de EPI's requisitados, seus C.A (Certificado de Aprovação) e as datas de entrega e substituição. Todos os EPI's utilizados pelo empregado deverão ser anotados nessa ficha. As

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

Parágrafo único- classificação das empresas segundo o número mínimo de empregados e a natureza do risco da suas atividades;

- a) o número mínimo de profissionais especializados exigido de cada empresa, segundo o grupo em que se classifique, na forma da alínea anterior
- b) a qualificação exigida para os profissionais em questão e o seu regime de trabalho
- c) as demais características e atribuições dos serviços especializa do sem segurança e em medicina do trabalho, nas empresas.

Dependendo da quantidade de empregados e da natureza das atividades, o serviço pode incluir os seguintes profissionais: médico do trabalho, enfermeiro do trabalho, técnico de enfermagem do trabalho, engenheiro de segurança do trabalho e técnico de segurança do trabalho.

O SESMT foi criado com o aumento de acidentes que os funcionários, em geral, estavam sofrendo no local de trabalho. Mas não apenas para isso, o SESMT também tem a função de alertar e dar instruções para os funcionários sobre o aparecimento de novas doenças, esclarecimentos sobre qualquer tipo de doença e também evitar que pequenos acidentes de trabalho possam acontecer e prejudicar a empresa.

3.4. CIPA

CIPA é uma comissão formada por empregados da empresa para trabalhar em busca de saúde e segurança do trabalho. A norma que regulamenta a CIPA nas empresas é a NR 5. O membro da CIPA é um funcionário que divide o seu tempo de trabalho entre exercer a função para o qual foi contratado e exercer o trabalho voluntário de prevenção.

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA surgiu a partir da Revolução Industrial na Inglaterra, segunda metade do século XVIII, em decorrência da chegada das máquinas nas empresas e do aumento do número de acidentes e lesões, bem como da necessidade de um grupo que pudesse apresentar sugestões para corrigir possíveis riscos de acidentes no trabalho.

A CIPA nasceu em 1944 mas precisamente no dia 10 de Novembro, durante o governo Getúlio Vargas. Coube a ela dar os primeiros passos para a implantação da Segurança do Trabalho no Brasil.

Em empresas estrangeiras que prestavam serviço no Brasil já existiam CIPA como as de geração e distribuição de energia elétrica, Light and Power, em São Paulo e no Rio de Janeiro, e então, adotando esse modelo nasceu a CIPA no Brasil.

Em 1953, a Portaria Nº 155, que regulamentou as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes de fato.

O objetivo das ações da CIPA é “observar e relatar as condições de risco no ambiente de trabalho e solicitar medidas para reduzir até eliminar os riscos existentes e/ou neutralizar os mesmos”. Portanto sua missão é preservar a saúde e integridade física dos trabalhadores.

Seu papel mais importante é o de estabelecer uma relação de diálogo e conscientização entre os integrantes da empresa, ela deve ser a ponte que liga direção e empregados. E de forma criativa e participativa deve opinar na forma como os trabalhos são realizados, objetivando sempre melhorar as condições de trabalho, visando à humanização do trabalho e consequente melhoria nas condições de trabalho.

É formada por representantes dos empregadores e dos empregados de forma paritária, ou seja, partes iguais, se existirem 3 eleitos, existirão 3 designados pelo empregador.

Essa formação tem que obedecer ao Quadro I da NR 5.

Depois do dimensionamento feito a partir do Quadro I começa todo o processo eleitoral e consequente implantação da CIPA.

O mandato da CIPA tem duração de um ano.

Diferente do que muitos imaginam constituir CIPA é obrigação de todas as empresas. Para algumas empresas como é o caso das metalúrgicas, basta ter 20 funcionários para ser necessário implantar uma CIPA.

Mas e se essa mesma empresa só tiver 10?

Vejam os o que o texto da NR 5.6.4: (ANEXO I):

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

Como mostrou o texto da NR, quando a empresa não se enquadrar no Quadro I, ou seja, não precisar ter processo eleitoral, a empresa deverá designar uma pessoa para cumprir as ações da CIPA, é o chamado “Designado de CIPA”.

3.5. PRINCIPAIS ATRIBUIÇÕES DA CIPA

A CIPA tem como atribuições:

- Discutir e ajudar na investigação dos acidentes ocorridos, na empresa e de trajeto;
- Sugerir medidas de prevenção e neutralização dos riscos no ambiente de trabalho, que se julguem necessárias;
- Promover a divulgação e zelar pela observância das normas de segurança do Ministério do Trabalho, como as normas de segurança da empresa;
- Promover o interesse dos empregados pela preservação de acidentes e doenças ocupacionais, ser contagiador das questões de segurança;
- Realizar inspeções de segurança na empresa, seja por causa de denúncia dos empregados, do empregador ou iniciativa própria. Relatar os riscos encontrados ao empregador e SESMT para que os mesmos tomem as medidas de correção necessárias;
- Promover anualmente em conjunto com o SESMT (onde houver) a Semana Interna de Prevenção de Acidentes – SIPAT;
- Participar anualmente em conjunto com a empresa de campanhas de prevenção a AIDS;
- Participar das reuniões ordinárias (mensais), e extraordinárias (quando houver caso de riscos eminente – risco de morte);
- Registrar as reuniões mensais em livro próprio e entregar e entregar cópias aos membros da CIPA e empregador;
- Solicitar cópia das CAT’s emitidas e discuti-las nas reuniões mensais;
- Sugerir cursos, melhorias e adequações no ambiente de trabalho sempre que necessário;
- Participar com o SESMT (onde Houver) das investigações de acidentes de trabalho, causas e fontes de risco. E acompanhar a implantação das medidas corretivas;

- Requisitar ao empregador e analisar informações que tenham interferido na segurança e saúde dos trabalhadores;
- Requerer do SESMT (onde houver) e do empregador a paralisação de máquina ou setor que considere haver risco grave e eminente (risco de morte) a saúde e vida do trabalhador;
- Colaborar na elaboração e implantação dos programas de saúde da empresa, PPRA, PCMSO e outros programas relacionados a saúde no trabalho;
- Elaborar Mapa de Riscos da empresa em parceria com o SESMT (onde houver), na ocasião entrevistar funcionários sobre riscos encontrados no ambiente de trabalho;

Como vemos, a CIPA tem um papel essencial na vida do empregador e do empregado na prevenção e na conscientização de um trabalho seguro, com certeza ela faz muita diferença no ambiente de trabalho.

3.6. DA CONSCIENTIZAÇÃO DA SEGURANÇA NO AMBIENTE DE TRABALHO E DO USO DOS EPIS

Compete ao Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho SESMT, ou a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA nas empresas desobrigadas de manter o SESMT, recomendar ao empregador o EPI adequado ao risco existente em determinada atividade.

De acordo com Oliveira Ayres e Peixoto Corrêa (2001), é importante que o trabalhador tenha em mente que:

- é necessário que o trabalhador participe dos programas de prevenção de sua empresa, a fim de que possa, conscientemente, valorizar o uso dos EPIS;
- é desejável que o EPI seja confortável, que se adapte ao esquema corporal do usuário e tenha semelhança com objetos comuns;
- deve-se deixar ao trabalhador a escolha do tipo de sua preferência, até mesmo quando a certa característica, como a cor, quando a empresa tiver selecionado e adquirido mais de um tipo e marca para a mesma finalidade;

- a experiência tem demonstrado que se o trabalhador for levado a compreender que o EPI é um objeto bom para si, destinado a protegê-lo, mudará de atitude, passando a considerá-lo como algo de sua estima e, nesse caso, as perdas ou danos por uso inadequado tendem a desaparecer;

-empregador e/ou o supervisor deverão ser tolerantes na fase inicial de adaptação, usando a compreensão e dando as necessárias explicações ao trabalhador, substituindo a coerção pela atenção e esclarecimento, de forma que, aos poucos, vá conscientizando o trabalhador da utilidade do uso do EPI. As ameaças e atitudes coercitivas provocarão traumas e revoltas do empregado.

Por muitas vezes as empresas apenas fornecem o EPI, mas não há um treinamento e tão pouco uma reposição do EPI quando necessário. A segurança no ambiente de trabalho resume em fornecer o EPI sem uma preocupação da sua utilização correta

Conforme Zanpieri Grohmann:

o simples fornecimento de EPIs e exigência de seu uso não podem de segurança é caracterizado não apenas pelo simples cumprimento de exigências legais, mas principalmente, pela preocupação em fornecer aos empregados um ambiente seguro, os mais adequados evitar acidentes se utilizados isoladamente, pois um eficaz sistema equipamentos de proteção individual e um eficiente treinamento do mesmo, sem levar em conta apenas a minimização dos custos.

Os empreendedores devem investir em equipamentos e propor programas de segurança, visto que isso resulta em gastos “extras”, por isso devem colocar no orçamento da empresa visando um planejamento, onde a segurança tem que estar em primeiro lugar a frente da produção, pois do que vale produzir com acidentes ou mortes, o prejuízo é certo.

3.7 ESPECIFICAÇÕES DOS EPIS

A relação abaixo (fonte: PCMat / José Carlos de Arruda Sampaio) mostra, para as funções que os empregados executam na obra, quais os EPIs indicados:

- Administração em geral - calçado de segurança;

- Almoхарife - luva de raspa;
- Armador - óculos de segurança contra impacto, avental de raspa, mangote de raspa, luva de raspa, calçado de segurança;
- Azulejista - óculos de segurança contra impacto, luva de PVC ou látex;
- Carpinteiro - óculos de segurança contra impacto, protetor facial, avental de raspa, luva de raspa, calçado de segurança;
- Carpinteiro (serra) - máscara descartável, protetor facial, avental de raspa, calçado de segurança;
- Eletricista - óculos de segurança contra impacto, luva de borracha de alta tensão para eletricista, calçado de segurança, cinturão de segurança para eletricista;
- Encanador - óculos de segurança contra impacto, luva de PVC ou látex, calçado de segurança;
- Equipe de concretagem - luva de raspa, calçado de segurança;
- Equipe de montagem (grua torre, guincho, montagens) - óculos de segurança - ampla visão, máscara semifacial, protetor facial, avental de PVC, luva de PVC ou látex, calçado de segurança;
- Operador de betoneira - óculos de segurança - ampla visão, máscara semifacial, protetor facial, avental de PVC, luva de PVC ou látex, calçado de segurança;
- Operador de compactador - luva de raspa, calçado de segurança;
- Operador de empilhadeira - calçado de segurança, colete refletivo;
- Operador de guincho - luva de raspa, calçado de segurança;
- Operador de máquinas móveis e equipamentos - luva de raspa, calçado de segurança, protetor auricular tipo concha;
- Operador de martetele - óculos de segurança contra impacto, máscara semifacial, máscara descartável, avental de raspa, luva de raspa, calçado de segurança, protetor auricular tipo concha;

- Operador de policorte - máscara semifacial, protetor facial, avental de raspa, luva de raspa, calçado de segurança, protetor auricular tipo concha;
- Pastilheiro - óculos de segurança - ampla visão, luva de PVC ou látex, calçado de segurança;
- Pedreiro - óculos de segurança contra impacto, luva de raspa, luva de PVC ou látex, botas impermeáveis, calçado de segurança;
- Pintor - óculos de segurança - ampla visão, máscara semifacial, máscara descartável, avental de PVC, luva de PVC ou látex, calçado de segurança;
- Poceiro - óculos de segurança - ampla visão, luva de raspa, luva de PVC ou látex, botas impermeáveis, calçado de segurança;
- Servente em geral - calçado de segurança (deve sempre utilizar os equipamentos correspondentes aos da sua equipe de trabalho)
- Soldador - óculos para serviços de soldagem, máscara para soldador, escudo para soldador, máscara semifacial, protetor facial, avental de raspa, mangote de raspa, luva de raspa, perneira de raspa, calçado de segurança;
- Vigia - colete refletivo.

Observações:

- o capacete é obrigatório para todas as funções;
- a máscara panorâmica deve ser utilizada pelos trabalhadores cuja função apresentar necessidade de proteção facial e respiratória, em atividades especiais;
- o protetor auricular é obrigatório a qualquer função quando exposta a níveis de ruído acima dos limites de tolerância da NR 15;
- a capa impermeável deve ser utilizada pelos trabalhadores cuja função requeira exposição a garoas e chuvas;
- roupas anti chama devem ser utilizada pelos trabalhadores cuja a função requeira exposição a riscos de fogo;

- roupas térmicas devem ser utilizada pelos trabalhadores cuja a função requeira exposição a alta ou baixa ou baixa temperatura, para garantir o conforto térmico;
- o cinturão de segurança tipo paraquedista deve ser utilizado pelos trabalhadores cuja função obrigue a trabalhos acima de 2 m de altura;
- o cinto de segurança limitador de espaço deve ser utilizado pelos trabalhadores cuja função exigir trabalho em beiradas de lajes, valas etc.

3.8 TIPOS DE EPIS



FIGURA 2. CAPACETE ABA FRONTAL

A.1 - Capacete (NR6 ANEXO II)

- a) capacete de segurança para proteção contra impactos de objetos sobre o crânio;
- b) capacete de segurança para proteção contra choques elétricos;
- c) capacete de segurança para proteção do crânio e face contra riscos provenientes de fontes geradoras de calor nos trabalhos de combate a incêndio.



FIGURA 3. ÓCULOS DE PROTEÇÃO AMPLA VISÃO

B.1 – Óculos (NR6 ANEXO II)

- a) óculos de segurança para proteção dos olhos contra impactos de partículas volantes;
- b) óculos de segurança para proteção dos olhos contra luminosidade intensa;
- c) óculos de segurança para proteção dos olhos contra radiação ultravioleta;
- d) óculos de segurança para proteção dos olhos contra radiação infravermelha;
- e) óculos de segurança para proteção dos olhos contra respingos de produtos químicos.



FIGURA 3. PROTETOR FACIAL COM CARNEIRA

B.2 - Protetor facial (NR6 ANEXO II)

- a) protetor facial de segurança para proteção da face contra impactos de partículas volantes;
- b) protetor facial de segurança para proteção da face contra respingos de produtos químicos;
- c) protetor facial de segurança para proteção da face contra radiação infravermelha;
- d) protetor facial de segurança para proteção dos olhos contra luminosidade intensa.



FIGURA 4. MASCARAS DE SOLDA

B.3 - Máscara de Solda (NR6 ANEXO II)

- a) máscara de solda de segurança para proteção dos olhos e face contra impactos de partículas volantes;
- b) máscara de solda de segurança para proteção dos olhos e face contra radiação ultravioleta;
- c) máscara de solda de segurança para proteção dos olhos e face contra radiação infravermelha;
- d) máscara de solda de segurança para proteção dos olhos e face contra luminosidade intensa.



FIGURA 5. PROTETORES AUDITIVO TIPO CONCHA E TIPO PLUG

C.1 - Protetor auditivo (NR6 ANEXO II)

- a) protetor auditivo circum auricular para proteção do sistema auditivo contra níveis de pressão sonora superiores ao estabelecido na NR - 15;
- b) protetor auditivo de inserção para proteção do sistema auditivo contra níveis de pressão sonora superiores ao estabelecido na NR - 15;
- c) protetor auditivo semi auricular para proteção do sistema auditivo contra níveis de pressão sonora superiores ao estabelecido na NR - 15;



FIGURA 6. RESPIRADORES SEMI FACIAIS

D.1 - Respirador purificador de ar (NR6 ANEXO II)

- a) respirador purificador de ar para proteção das vias respiratórias contra poeiras e névoas;
- b) respirador purificador de ar para proteção das vias respiratórias contra poeiras, névoas e fumos;
- c) respirador purificador de ar para proteção das vias respiratórias contra poeiras, névoas, fumos e radionuclídeos;
- d) respirador purificador de ar para proteção das vias respiratórias contra vapores orgânicos ou gases ácidos em ambientes com concentração inferior a 50 ppm (parte por milhão);
- e) respirador purificador de ar para proteção das vias respiratórias contra gases emanados de produtos químicos;
- f) respirador purificador de ar para proteção das vias respiratórias contra partículas e gases emanados de produtos químicos;
- g) respirador purificador de ar motorizado para proteção das vias respiratórias contra poeiras, névoas, fumos e radionuclídeos.



FIGURA 7. AVENTAIS

E.1 - Vestimentas de segurança que ofereçam proteção ao tronco contra riscos de origem térmica, mecânica, química, radioativa e meteorológica e umidade proveniente de operações com uso de água. (NR6 ANENO II)



FIGURA 8 LUVAS

F.1 – Luva (NR6 ANEXO II)

- a) luva de segurança para proteção das mãos contra agentes abrasivos e escoriantes;
- b) luva de segurança para proteção das mãos contra agentes cortantes e perfurantes;
- c) luva de segurança para proteção das mãos contra choques elétricos;
- d) luva de segurança para proteção das mãos contra agentes térmicos;
- e) luva de segurança para proteção das mãos contra agentes biológicos;
- f) luva de segurança para proteção das mãos contra agentes químicos;
- g) luva de segurança para proteção das mãos contra vibrações;
- h) luva de segurança para proteção das mãos contra radiações ionizantes.



FIGURA 9. CREME DE PROTEÇÃO PARA AS MÃOS

F.2 - Creme protetor (NR6 ANEXO II)

a) creme protetor de segurança para proteção dos membros superiores contra agentes químicos, de acordo com a Portaria SSST nº 26, de 29/12/1994.



FIGURA 10 MANGOTE DE RASPA

F.3 - Manga (NR6 ANEXO II)

- a) manga de segurança para proteção do braço e do antebraço contra choques elétricos;
- b) manga de segurança para proteção do braço e do antebraço contra agentes abrasivos e escoriantes;
- c) manga de segurança para proteção do braço e do antebraço contra agentes cortantes e perfurantes;
- d) manga de segurança para proteção do braço e do antebraço contra umidade proveniente de operações com uso de água;
- e) manga de segurança para proteção do braço e do antebraço contra agentes térmicos



FIGURA 11. SAPATOS DE PROTEÇÃO

G.1 – Calçado (NR6 ANEXO II)

- a) calçado de segurança para proteção contra impactos de quedas de objetos sobre os artelhos;
- b) calçado de segurança para proteção dos pés contra choques elétricos;
- c) calçado de segurança para proteção dos pés contra agentes térmicos;
- d) calçado de segurança para proteção dos pés contra agentes cortantes e escoriantes;
- e) calçado de segurança para proteção dos pés e pernas contra umidade proveniente de operações com uso de água;
- f) calçado de segurança para proteção dos pés e pernas contra respingos de produtos químicos.



FIGURA 12. PERNEIRA COM TALA

G.3 – Perneira (NR6 ANEXO II)

- a) perneira de segurança para proteção da perna contra agentes abrasivos e escoriantes;
- b) perneira de segurança para proteção da perna contra agentes térmicos;
- c) perneira de segurança para proteção da perna contra respingos de produtos químicos;
- d) perneira de segurança para proteção da perna contra agentes cortantes e perfurantes;
- e) perneira de segurança para proteção da perna contra umidade proveniente de operações com uso de água.



FIGURA 13. MACACÕES DE SEGURANÇA

H.1 - Macacão (NR6 AENXO II)

- a) macacão de segurança para proteção do tronco e membros superiores e inferiores contra chamas;
- b) macacão de segurança para proteção do tronco e membros superiores e inferiores contra agentes térmicos;
- c) macacão de segurança para proteção do tronco e membros superiores e inferiores contra respingos de produtos químicos;
- d) macacão de segurança para proteção do tronco e membros superiores e inferiores contra umidade proveniente de operações com uso de água.



FIGURA 14 CONJUNTOS DE SEGURANÇA, PARA CAMARA FRIA, HERBICIDAS E ANTICHAMA

H.2 - Conjunto (NR6 ANEVO II)

- a) conjunto de segurança, formado por calça e blusão ou jaqueta ou paletó, para proteção do tronco e membros superiores e inferiores contra agentes térmicos;
- b) conjunto de segurança, formado por calça e blusão ou jaqueta ou paletó, para proteção do tronco e membros superiores e inferiores contra respingos de produtos químicos;
- c) conjunto de segurança, formado por calça e blusão ou jaqueta ou paletó, para proteção do tronco e membros superiores e inferiores contra umidade proveniente de operações com uso de água;
- d) conjunto de segurança, formado por calça e blusão ou jaqueta ou paletó, para proteção do tronco e membros superiores e inferiores contra chamas.



FIGURA 15. VESTIMENTAS IMPERMEÁVEIS EM PVC

H.3 - Vestimenta de corpo inteiro (NR6 ANEXO II)

- a) vestimenta de segurança para proteção de todo o corpo contra respingos de produtos químicos;
- b) vestimenta de segurança para proteção de todo o corpo contra umidade proveniente de operações com água.



FIGURA 16. TALABARTE E TRAVA QUEDA

I.1 - Dispositivo trava-queda (NR6)

a) dispositivo trava queda de segurança para proteção do usuário contra quedas em operações com movimentação vertical ou horizontal, quando utilizado com cinturão de segurança para proteção contra quedas.



FIGURA 17. CINTURÕES PARAQUEDISTA

I.2 – Cinturão (NR6 ANEXO II)

- a) cinturão de segurança para proteção do usuário contra riscos de queda em trabalhos em altura;
- b) cinturão de segurança para proteção do usuário contra riscos de queda no posicionamento em trabalhos em altura.

3.9. ACIDENTE DO TRABALHO

O conceito definido pela lei 8.213, de 24 de julho de 1991, da Previdência Social determina, em seu Capítulo II, Seção I, artigo 19, segundo Piza (1997, p.7):

Acidente do Trabalho é o que ocorre no exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII

do artigo 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou perda ou ainda a redução permanente ou temporal da capacidade para o trabalho.

Mas o acidente não pode ser tratado quando apenas há ferimentos, morte ou lesão, ele também ocorrer quando não houver essas causas, como exemplo a queda de energia elétrica, furo no pneu, etc.

Também de acordo com a lei, o acidente do trabalho é considerado quando ocorre no exercício do trabalho a serviço da empresa de acordo com as seguintes circunstâncias, conforme De Cicco (1982, p.2):

- Doenças profissionais ou do trabalho: aquelas que são adquiridas em determinados ramos de atividade e que são resultantes das condições especiais em que o trabalho é realizado;
- Qualquer tipo de lesão, quando ocorre: no local e no horário de trabalho e quando o caminho ou na volta do trabalho; fora dos limites da empresa e fora do horário de trabalho; fora do local da empresa, mas em função do trabalho.

Podemos verificar que o conceito de acidente é muito amplo e não é limitado apenas no local de trabalho, mas também abrangendo o trajeto e os ocorridos em função do trabalho.

Com a preocupação que as empresas estão com relação à segurança do trabalho, o acidente é um fato que nenhuma gostaria de presenciar e vivenciar, devido as várias preocupações legais que podem repercutir a empresa, outro fato é o custo que o acidente gera.

Os acidentes devem ser evitados em todas as empresas, seja qual for o ramo de trabalho ou o tamanho desta, pois o acidente pode ocorrer em todos os lugares.

Podemos verificar os prejuízos decorrentes do acidente para o empregado como o aspecto humano de acordo com (Zocchio, 2002), um dos aspectos que costumam estar em mais

evidência nos acidentes de trabalho quando destes resulta alguma vítima. A preocupação do empregado é no retorno ao trabalho depois de um período de afastamento seja ele longo ou curto, como mostra Zocchio (2002, p. 80):

Vítima da incapacidade parcial, o mutilado, embora voltando a trabalhar, poderá sentir-se inferiorizado diante dos demais ou se sentir piedosamente aceito pela empresa e pouco útil para o trabalho. Isso ocorre quando não recebe apoio moral necessário após o acidente ou não lhe é propiciada uma reintegração psicológica adequada ao trabalho. Pode, mesmo, vir a representar problemas para a própria segurança do trabalho.

Outro aspecto importante é o social, onde muitas empresas preocupadas com o funcionário acidentado fornecem a completa assistência social, psicológica, apoio moral e material tanto ao empregado como a família, por muitas vezes até a reintegração ao trabalho, essas empresas são dignas de elogios. Essa não é a realidade da maioria das empresas que não dão a devida importância ao empregado, assim o dispensando da empresa após o tempo de afastamento deixando a família e o empregado em uma situação terrível de viver dignamente. Sem esse apoio as famílias passam por muitas necessidades.

De acordo com Zocchio (2002, p. 81):

Muitas vítimas de acidentes sofrem, temporária ou permanentemente, redução de vencimentos que obriga a família a baixar repentinamente o padrão de vida, a proceder a cortes no orçamento, a privar-se de coisas até então usuais, fatos que ferem profundamente a felicidade de indivíduos e de famílias. Apesar da justiça que se pretende imprimir com o pagamento de indenizações às vítimas ou seus familiares, o valor indenizatório jamais compensa os danos físicos ou funcionais das vítimas, e muito menos os repara.

O aspecto social da empresa não deve ser restrito somente ao RH (Recursos Humanos) da empresa, também deve ser de responsabilidade da segurança do trabalho de prevenir os acidentes algo muito mais importante do que assistir as vítimas de acidentes do trabalho.

Um dos piores problemas a serem enfrentados pelo funcionário acidentado e principalmente pela empresa é o aspecto econômico. segundo (Zocchio, 2002) onde a empresa nem sempre percebe esse lado negativo do infortúnio do trabalho, embora seja ela inicialmente a mais afetada.

O empregado acidentado recebe muitas vezes o auxílio dentro do previsto por lei, mas dependendo do acidente este pode até ficar inválido, assim diminuindo a renda familiar, pois apesar da previdência social amparar legalmente o acidentado, ele não recebe o que antes recebia da empresa.

Todas as empresas têm condições e fazem orçamentos das despesas, do serviço, material, mão de obra, impostos, etc. Mas o cálculo para o custo dos acidentes ocorridos na empresa não são contabilizados, o que gera no final um prejuízo para a empresa. Por muitas vezes apenas consideram a taxa de seguro paga a previdência social, as diárias pagas aos acidentados até o décimo quinto dia de afastamento, esse seria o custo direto do acidente, o que seria uma parcela pequena quando temos os custos indiretos.

Os custos indiretos para a empresa segundo De Cicco (1982, p. 5):

- Salários pagos durante o tempo perdido por outros trabalhadores que não o acidentado: em geral, após o acidente, por menor que seja, os companheiros do acidentado deixam de produzir durante certo tempo, seja para socorrê-lo, seja para comentar o ocorrido, seja por curiosidade, ou porque necessitam da ajuda do acidentado para a execução de sua tarefa, ou a máquina em que operavam ficou danificada no acidente;
- Salários adicionais pagos por trabalhos em horas extras: em virtude do acidente, atrasos na execução da obra podem exigir trabalhos em horas extraordinárias, representando um adicional de 20% sobre o salário correspondente ao horário normal de trabalho;
- Salários pagos a funcionários, durante o tempo gasto na investigação do acidente;
- Diminuição da eficiência do acidentado de volta ao serviço produz menos (por receio de sofrer novo acidente, por desambientação, por falta de treinamento muscular, etc.). Em qualquer dos casos, a empresa pagará o mesmo salário para um trabalhador produzindo menos, o que representa, portanto, um outro custo adicional;
- Custo de material ou equipamento danificado no acidente;
- Multas contratuais, decorrentes de atrasos na execução da obra, devidos à queda de produção resultante de acidente.

3.10 JURISPRUDÊNCIA

TRT-15.^a Reg. - RO 0150200-29.2009.5.15.0109 - j. 13/12/2011 - rel. Hélio Grasselli - Área do Direito: Trabalho

MEIO AMBIENTE DO TRABALHO – Dano moral coletivo – Desrespeito às normas de medicina, segurança e higiene do trabalho que importa na responsabilização do empregador – Indenização devida.

Ementa Oficial:

DANO MORAL COLETIVO. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. DESRESPEITO ÀS NORMAS DE MEDICINA, SEGURANÇA E HIGIENE DO TRABALHO. RESPONSABILIDADE. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Responde pela indenização destinada à reparação do dano moral coletivo o construtor/incorporador que reiteradamente não realiza as anotações do contrato na CTPS dos seus empregados e tampouco fornece equipamentos de proteção individual adequados ou mantém banheiros à disposição dos trabalhadores.

ACÓRDÃO N.

PROCESSO TRT 15ª REGIÃO Nº 0150200-29.2009.5.15.0109

11ª CÂMARA

RECURSO ORDINÁRIO RECORRENTE: MUNIR MUHAMED JAMOUL

RECORRIDO: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO – PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

RECORRIDO: CANTÍDIO DE MELLO FILHO – ME

RECORRIDO: ART CASA BELLA LTDA. - ME

ORIGEM: 3ª VARA DO TRABALHO DE SOROCABA

JUIZ SENTENCIANTE: LUCIANA NARS

ACÓRDÃO

Recorre ordinariamente o requerido, pretendendo a reforma da r. sentença de fls. 278/280, que julgou parcialmente procedente a ação Civil Pública.

Sustenta, às fls. 284/2293, em preliminar, que a ação deve ser anulada, em face da desistência em face do reclamado Art Casa Bella Ltda. ME; que a desistência somente poderia ocorrer após a aceitação dos demais reclamados; que o Ministério Público intentou nova ação em face do reclamado excluído, cobrando injustamente indenização por danos morais já cobrada dos demais reclamados; que o Ministério Público sequer diligenciou para encontrar esse reclamado. No mérito, assevera que atua no ramo de comércio de veículo, jamais no ramo de construção civil, devendo ser considerado dono da obra e excluído da lide; que a própria Justiça do Trabalho descuidou das normas de segurança do trabalho, conforme provas carreadas aos autos, não sendo justo não recair fiscalização sobre referido órgão público; que o ajuste de conduta foi integralmente cumprido; que é indevida a condenação ao pagamento da indenização por danos morais, mormente em se tratando o recorrente de dono da obra e que a ação seja julgada improcedente em relação ao ora recorrente.

Depósito recursal e custas recolhidas à fl. 301.

Contrarrazões às fls. 309/318.

É o relatório.

VOTO

Conheço dos recursos interpostos, eis que presentes os pressupostos legais de admissibilidade.

Preliminar de nulidade

Desistência da ação em relação a um reclamado

Assevera o recorrente que deve ser decretada a nulidade da sentença, pois não poderia haver a desistência da ação em relação a um dos reclamados, haja vista que a citação já havia sido formalizada.

Rejeito a preliminar.

Em se tratando de ação contra vários réus, reunidos em litisconsórcio passivo simples e voluntário, a parte poderá desistir da ação em relação a qualquer deles, desde que ainda não citado. A regra do § 4º, do art. 267, do CPC (LGL\1973\5), exige a anuência do réu que já tenha sido citado, para se formalizar a desistência da ação. Não há necessidade de manifestação dos corréus.

No caso, o autor desistiu da ação em relação a um réu que ainda não havia sido citado, não se caracterizando a alegada nulidade.

Mérito

Das obrigações e do dano moral coletivo – dono da obra - valor da indenização

Ab initio, verificou-se a confissão do recorrente em relação ao descumprimento das normas de higiene e segurança do trabalho. Pretendeu se eximir da responsabilidade lançando mão de situação que diz similar ocorrida na Justiça do Trabalho. Esclareça-se que um erro não justifica o outro e, se de fato tais irregularidades ocorreram em obra da Justiça do Trabalho, certamente não será no presente processo que serão apuradas.

A questão de fundo no presente caso é a responsabilidade do recorrente pelo pagamento da indenização por danos morais coletivo. O recorrente se diz dono da obra e, com fulcro na OJ 191 SDI-1 do C. TST, pretende sua exclusão da lide.

Não há como acolher sua pretensão, pois restou comprovado, à saciedade, que o recorrente não é mero dono da obra, mas sim, edifica obras para vender ou alugar, podendo ser classificado como incorporador, previsto na exceção ao final do verbete

sob comento. Veja-se, às fls. 274/277, a locação de imóveis de propriedade do recorrente para órgão da administração pública.

Restou comprovado, também, que várias foram as irregularidades cometidas pelos reclamados contra os seus empregados. Os relatórios de diligências, acostados às fls. 05/06, fls. 69/74 e

fls. 173/174, dos autos de Inquérito Civil do Ministério Público do Trabalho, constataram a ausência de registro em carteira de alguns empregados e a maioria deles trabalhando sem equipamento de segurança (capacetes, cordas de segurança, luvas). Sem se falar na inexistência de banheiro. Referida situação não foi prontamente regularizada, como quer fazer crer o recorrente, tendo ele reiterado nas irregularidades. Várias foram as violações das Normas Reguladoras, conforme descrito na inicial, após diligências efetuada em obra do recorrente.

Incontroversa, portanto, a lesão cometida pelas reclamadas contra a coletividade, no caso, os empregados da obra, que tiveram seus direitos trabalhistas violados.

O argumento de que desconhecia as normas de segurança não o exime da responsabilidade, pois nos termos do art. 3º, da LICC (LGL\1942\3), “ninguém se escusa de cumprir a lei, alegando que não a conhece”.

O preposto do primeiro reclamado, em audiência perante o Ministério Público do Trabalho, à fl. 80, admitiu que, no início, era o próprio que conduzia a obra, vindo, posteriormente, contratar o terceiro reclamado como empreiteiro para a continuidade da obra, o que enseja a responsabilidade solidária ao pagamento da indenização.

As reclamadas serão solidariamente responsáveis pelo pagamento da indenização, haja vista o dano moral coletivo causado. Como bem colocado pela D. Procuradoria do Trabalho, “quando se trata de meio-ambiente, nele incluído o do trabalho, todos são solidariamente responsáveis”, nos termos do art. 225 da CF (LGL\1988\3).

“O meio ambiente é um direito – interesse difuso, pois, sob o aspecto subjetivo, seus titulares são indetermináveis; sob o objetivo, trata-se de um direito transindividual, não se circunscrevendo à esfera de uma só pessoa; enfim, todos os indetermináveis titulares encontram-se entre si ligados por uma circunstância fática, não jurídica, que é a realidade do meio ambiente” (José Jairo Gomes citado por Irany Ferrary e Melchíades Rodrigues Martins, in Dano Moral – Múltiplos Aspectos nas Relações de Trabalho, 3ª edição, pág. 409).

Convém ressaltar, ademais, que o que difere a responsabilidade subsidiária da solidária é o benefício de ordem. No caso, em se tratando de violação de interesse coletivo, com indenização que reverterá ao FAT, não há se aplicar o benefício de ordem, sendo ambas as rés responsáveis pelo pagamento do valor arbitrado.

Dano moral coletivo é “aquele que decorre da violação de direitos de certa coletividade ou a ofensa a valores próprios dessa mesma coletividade”, conforme preleciona Arion Sayão Romita, citado por Irany Ferrary e Melchíades Rodrigues Martins, in Dano Moral – Múltiplos Aspectos nas Relações de Trabalho, 3ª edição, pág. 409.

Pode-se afirmar, portanto, que “o dano moral coletivo é a injusta lesão da esfera moral de uma dada comunidade, ou seja, é a violação antijurídica de um determinado círculo de valores coletivos” (Irany Ferrary e Melchíades Rodrigues Martins, in Dano Moral – Múltiplos Aspectos nas Relações de Trabalho, 3ª edição, pág. 409).

Veja o aresto a seguir:

“Ementa: RECURSO ORDINÁRIO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. DANO MORAL COLETIVO. A lesão a interesses coletivos e socialmente relevantes para a sociedade, também pode atingir a esfera moral de determinado grupo de pessoas ou até mesmo toda a sociedade de modo a causar uma insatisfação generalizada e que, por isso, deve ser indenizada. A finalidade da indenização também é punitiva (punitive damage), a fim de evitar a repetição do ato. Diante da natureza e indeterminação das vítimas, a indenização deve ser revertida ao

Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT. (TRT 1ª Reg. Proc. 00374-2004-037-01-00-8 – (Ac. 6ª T) – rel. Juiz Marcelo Augusto Souto de Oliveira. DJRJ 5.9.05, p. 315).

A r. decisão de origem determinou o cumprimento das obrigações descritas nos itens “1” a “31”, de fls. 19/21, no prazo de 10 dias, independente do trânsito em julgado, tais como registrar os empregados, recolher o FGTS, efetuar o pagamento pontual de salário, décimo terceiro e demais verbas devidas, vale-transporte, cesta-básica, assistência médica, pagar horas extras, não permitindo a sobrecarga de trabalho; conceder intervalo para refeição e descanso, fornecer os EPIs adequados, bem como observar todas as normas de higiene e segurança do trabalho.

O recorrente alegou que já cumpriu com o comando sentencial e que, por isso, deveria ser afastada a condenação ao pagamento da indenização por dano moral coletivo.

Não há como acolher sua pretensão, pois a condenação ao dano moral coletivo decorreu da prática ilegal verificada com a conseqüente lesão dos interesses da coletividade. O reparo posterior não tem o condão de “apagar” aquela lesão ocorrida.

A indenização por dano moral coletivo tem finalidade reparatória, punitiva e educadora, de modo a reparar o dano coletivo, punindo o causador da lesão e, pelo caráter pedagógico, impedir que a conduta lesiva seja reiterada.

A r. decisão de origem fixou em R\$ 80.000,00 o valor da indenização, o que reputo adequada considerando a lesão causada àquela coletividade.

Diante do exposto, decido conhecer do recurso do reclamado, rejeitar a preliminar e, no mérito, desprovê-lo, mantendo-se a r. decisão de origem, nos termos da fundamentação.

Hélio Grasselli
Juiz Relator

Além de todas as interferências citadas que os acidentes podem causar à empresa e ao funcionário podemos ainda mostrar outros aspectos negativos como a qualidade do serviço que irá ser reduzida devido a acidentes, não somente na qualidade final do produto, mas sim nas outras fases que antecedem a final. Algo de 20 grande importância é o prazo de entrega dos produtos, onde com a ocorrência de acidentes estes prazos podem ser alongados e assim prejudicando a empresa.

Outro fato importante a ser tomado cuidado quanto ao prazo é a tentativa de minimizar esse fato, mas com isso começa a aparecer outras condições de risco que podem levar a outro acidente.

CAPÍTULO 4. PROBLEMÁTICA DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO.

A problemática da segurança e saúde no trabalho, que implica em elevados níveis de acidente de trabalho nas empresas brasileiras, está muito vinculada à conceituação global de desrespeito aos indivíduos e às leis.

4.1. INDICE DE DE ACIDENTE DE TRABALHO

Segundo da OIT (23 de abril de 2013), relatou na ONU BR NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL que:

Um trabalhador morre a cada 15 segundos por acidentes ou doenças relacionadas ao trabalho.

As doenças profissionais continuam sendo as principais causas das mortes relacionadas com o trabalho, alertou nesta terça-feira (23) a Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Segundo estimativas da OIT, de um total de 2,34 milhões de acidente mortais de trabalho a cada ano, somente 321 mil se devem a acidentes. As restantes 2,02 milhões de mortes são causadas por diversos tipos de enfermidades relacionadas com o trabalho, o que equivale a uma média diária de mais de 5.500 mortes. Trata-se de um déficit inaceitável, afirma a agência da ONU.

A ausência de uma prevenção adequada das enfermidades profissionais tem profundos efeitos negativos não somente nos trabalhadores e suas famílias, mas também na sociedade devido ao enorme custo gerado, particularmente no que diz respeito à perda de produtividade e a sobrecarga dos sistemas de seguridade social.

A prevenção é mais eficaz e tem menos custo que o tratamento e a reabilitação. Todos os países podem tomar medidas concretas para melhorar sua capacidade de prevenção das enfermidades profissionais ou relacionadas com o trabalho, segundo a OIT.

O Programa da OIT sobre Segurança e Saúde no Trabalho e Meio Ambiente elaborou um relatório que serve para aprofundar o tema. Este ano, a Organização faz um apelo aos governos, organizações de empregadores e de trabalhadores para colaborar no desenvolvimento e na implantação políticas e estratégias nacionais destinadas a prevenir as enfermidades profissionais.

Segurança e Saúde no Trabalho

- 2,02 milhões de pessoas morrem a cada ano devido a enfermidades relacionadas com o trabalho.
- 321 mil pessoas morrem a cada ano como consequência de acidentes no trabalho.
- 160 milhões de pessoas sofrem de doenças não letais relacionadas com o trabalho.
- 317 milhões de acidentes laborais não mortais ocorrem a cada ano.
- A cada 15 segundos, um trabalhador morre de acidentes ou doenças relacionadas com o trabalho.
- A cada 15 segundos, 115 trabalhadores sofrem um acidente laboral.

Com este relato podemos observar uma das maiores dificuldades de grande parte do empresariado brasileiro é tratar a segurança e saúde no trabalho como investimento. Isto representa uma deficiência educacional cultural que está relacionada com as premissas culturais que, segundo Melo, citando Barros e Prates (1996), suporta as atitudes e comportamentos dos grupos na empresa e influem nas decisões tomadas e na forma de gerenciar.

Conforme Melo (2001), é preciso programas que componham um Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho- SGSST, que visem à prevenção de riscos de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais e tenham como base os seguintes princípios gerais.

a - Evidenciar riscos;

b - Avaliar os riscos que não possam ser evitados;

c - Combater os riscos na origem;

d - Adaptar o trabalho ao homem, especialmente no que se refere à concepção dos postos de trabalho, bem como à escolha dos equipamentos de trabalho e dos métodos de trabalho e de produção, tendo em vista atenuar o trabalho monótono e reduzir os efeitos destes sobre a saúde;

e - Ter em conta o estágio de evolução técnica;

f - Substituir o que é perigoso pelo que é menos perigoso;

g - Planificar a prevenção com um sistema coerente que integre a técnica, a organização do trabalho, as condições de trabalho, as relações sociais e a influência dos fatores ambientais no trabalho;

h - Dar instruções adequadas aos trabalhadores.

Percebe-se que o enfoque principal destes princípios é a incorporação das ações relativas à segurança no planejamento do trabalho fazendo, segundo afirma. Dias (1998), que a segurança faça parte integrante da produção em vez de exigir ações complementares e isoladas, desvinculada das outras componentes do ato de produzir, conforme vem sendo na maioria das vezes compreendida como uma atividade à parte de acordo com MELO (2001).

Quanto à minimização dos riscos todos acreditam na importância e na eficácia dos equipamentos de proteção individual. Mas, infelizmente sabemos que a mentalidade das empresas, com relação à análise e gerenciamento de riscos encontra-se bastante distante da prática. O mais comum é esperar a ocorrência de tragédias como acidentes e doenças graves para se tomar alguma atitude, e frequentemente os trabalhadores são acusados como principais responsáveis pelos mesmos.

De acordo com Porto, (1997), o foco principal da análise de riscos da atividade nos locais de trabalho é a prevenção, ou seja, os riscos devem ser eliminados sempre que possível, e o controle dos riscos existentes deve seguir os padrões de qualidade mais elevados em termos técnicos e gerenciais.

Segundo Zocchio (2002), “é de indiscutível utilidade a ART (Análise de Risco da Tarefa) para a melhoria contínua da segurança do trabalho”.

Para a elaboração da ART é feita primeiramente uma análise da atividade a ser realizada no setor, discriminando o que possa ter maior risco ao funcionário, empresa ou meio ambiente. Porém, sabemos que essas análises não são feitas, devido à falta de conhecimento por parte dos superiores e a falta de credibilidade em procedimentos simples e eficazes.

CONCLUSÃO

Ao avaliar as informações da literatura, era esperado que alguns itens do nosso estudo de caso fossem afirmados, visto que não se trata apenas de uma bibliografia, mas de um estudo que se perpetua ao longo dos anos.

Pudemos observar, que apesar dos esforços do empregador por parte das empresas e até mesmo dos funcionários, ainda encontramos a segurança do trabalho como um assunto tratado em segundo plano e mesmo que todos estejam cientes da importância da utilização do EPI, não obteremos nunca um resultado efetivamente positivo, enquanto houver a ausência de uma prática de antecipação, (que sugere que a prevenção seja realizada na fase de planejamento, na concepção do projeto da edificação, do processo de produção ou do método de trabalho), onde o mesmo é um dos fatores que encabeçam a lista das causas de acidentes, pois o EPI não funciona sozinho, deve haver uma estrutura por de trás deles, profissionais capacitados como, para fazer os treinamentos necessários para a conscientização do uso. É preciso que haja um investimento nas questões de segurança já na fase de planejamento, para que o mesmo mais à frente não seja visto como um gasto, ou um acréscimo nos custos da obra.

Quanto à administração, que fique claro que bons EPI's são essenciais como complementos de medidas organizacionais, de engenharia e de proteção coletiva, e não uma alternativa para substituir estas medidas.

Vale ressaltar que educação e treinamento são necessários para que os programas de segurança funcionem e que o objeto final de tudo isso deve ser a conscientização do operário quanto a importância da utilização dos EPI's, sendo que esta é de responsabilidade dos empregadores ou contratantes, e que os mesmos devem cobrar dos seus empregados ou contratados para que cumpram com as ordens de segurança utilizando os devidos equipamentos de forma consciente e segura, conservando e higienizar sempre quando for necessário e se for o caso até dar advertência pela falta do uso e da não realização das tarefas de higienização, o funcionário de cobrar a compra e a melhoria na qualidade dos produtos, visto que se trata da integridade física do usuário. Podemos observar que é um conjunto de responsabilidades, portanto essa abrange para as duas partes.

As empresas que vêm adotando políticas de qualidade e de segurança tem se caracterizado pela melhoria das relações de trabalho, pelo maior envolvimento dos trabalhadores, com maior senso de coletividade e companheirismo.

Enfim, esperamos ver um dia uma segurança do trabalho mais intensificada nas empresas, e empresários e empregados mais preocupados com o bem-estar social e principalmente prioritário.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AYRES, Dennis de Oliveira; CORRÊA, José Aldo Peixoto. Manual de prevenção de acidentes do trabalho: aspectos técnicos e legais. São Paulo: Atlas, 2001.

BENSOUSSAN, E; ALBIERI, S. Manual de higiene, segurança e medicina do trabalho. São Paulo: Atheneu, 1997.

CAMPOS, José Luiz Dias, CAMPOS, Adelina Bitelli Dias, Acidentes do Trabalho, 2. ed., São Paulo: LTR, 2001.

CICCO, Francesco M.G.A.F. ET alii. Segurança, higiene e medicina do trabalho na construção civil – nível superior. 2. ed. São Paulo: FUNDACENTRO, 1982.

CONCEITO DE CIPA. Disponível em:

<<http://portal.mte.gov.br/delegacias/pr/cipa-comissao-interna-de-prevencao-de-acidentes-nr-5.htm>> Acesso em 30 de julho de 2014.

CUNHA, Maria Inês Moura S.A.. Direito do Trabalho 5ª edição, de acordo com as Leis nº 11.644/2008 e 11.648/2008, de 2009.

<<http://www.scribd.com/doc/6398622/EPI-Na-Construcao-Civil>> Acesso

em: 20 de julho de 2014.

EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO.

VELOSO, Carla Sendon Ameijeiras - Advogada trabalhista, especialista em direito material e processual do trabalho e processo civil e mestrandia em direito público pela Universidade Estácio de Sá. Disponível em: <<http://www.tudosobreconcursos.com/materiais/direito-do-trabalho/evolucao-historica-do-direito-do-trabalho-no-brasil-e-no-mundo>> Acesso em 15 de Maio de 2014.

EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO, GERAL E NO BRASIL.

COSTA, Helcio Mendes, biólogo, especialista em gestão ambiental pela Universidade de Belo Horizonte - Uni-bh e formado em Direito pela UIT - Universidade de Itaúna. Disponível em:

<http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=4553> Acesso em 15 de Maio de 2014.

FORMAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO. Disponível em:

<http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=4553> Acesso em 15 de Maio de 2014

FICHA INDIVIDUAL DE ENTREGA DE EPI. Disponível em:

<<http://segurancadotrabalhonwn.com/ficha-de-epi-download/>> Acesso em 07 de Julho 2014.

INTRODUÇÃO AO DIREITO DO TRABALHO. Disponível em:

<http://www.jurisite.com.br/apostilas/direito_%20trabalho.pdf> Rodolpho Priebe Pedde Junior. Acesso em 15 de Maio de 2014

HISTÓRIA DO EPI.

OCANA, Vander Disponível em:

<<http://dicas-epi.blogspot.com.br/2012/06/historia-do-epi-equipamento-de-protecao.html>>

Acesso em 15 de Maio de 2014

LEAL, Tiago Veloso

<<http://riscozerotreinamentos.blogspot.com.br/2010/07/evolucao-dos-epi.html>> Acesso em de Maio de 2014

MELO, M. B. F. V. *Influência da Cultura Organizacional no Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho em Empresas Construtoras*, 2001 n. de páginas Dissertação (Doutorado em Engenharia de Produção) - Pós-Graduação em Engenharia de Produção - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2001.

MESQUITA, Luciana Sobreira de. *Gestão da segurança e saúde no trabalho*: um estudo de caso em uma empresa construtora. 1999. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção), Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa.

NETO, Nestor W. Técnico em Segurança do Trabalho

<<http://segurancadotrabalhonwn.com/a-historia-da-profissao-tecnico-de-seguranca-do-trabalho/>> Acesso em 15 de Maio de 2014

ORIGEM E EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL. Disponível em <<http://www.ebah.com.br/content/ABAAAIIHAAD/introducao-ao-estudo-direito-trabalho>> PROFº JOSÉ CARLOS CLEMENTINO

OIT. Organização Internacional do Trabalho. Disponível

em: <<http://www.oitbrasil.org.br/>>. Acesso em: 18 de julho de 2014.

Proptic, disponível em,

<<http://www.proptic.com.br/noticias/a-evolucao-do-epi-13>> Acesso em 15 de Maio de 2014

RODRIGUES, C.L.P., 1993. *Evolução da segurança do trabalho*. Engenharia de Segurança do Trabalho I. Rio de Janeiro: COPPE/UFRJ.

SEGURANÇA DO TRABALHO E ACIDENTE DE TRABALHO. Disponível em:

<<http://www.administradores.com.br/producao-academica/o-uso-do-epi-equipamento-de-protecao-individual-e-a-influencia-na-productividade-da-empresa/4265/>> Acesso em 30 de julho de 2014.

Segundo da OIT (23 de abril de 2013), relatou na ONU BR NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL que. Disponível em :

<<http://www.onu.org.br/oit-um-trabalhador-morre-a-cada-15-segundos-por-acidentes-ou-doencas-relacionadas-ao-trabalho/>>. Acesso em 30 de Julho de 2014.

SERVIDÃO. Disponível em:

<<http://pt.wikipedia.org/wiki/Servid%C3%A3o>> Acesso em 15 de Maio de 2014

VASCONCELOS. L. Agencia Brasil. 2007 Disponíveis em:

<[http://www.agenciabrasil.gov.br/noticias/2007/02/04materia.2007-02-](http://www.agenciabrasil.gov.br/noticias/2007/02/04materia.2007-02-04.0541366175/view)

[04.0541366175/view](http://www.agenciabrasil.gov.br/noticias/2007/02/04materia.2007-02-04.0541366175/view)>. Acesso em: 20 de julho de 2014.

ZOCCHIO, **Á.** *Segurança e saúde no trabalho*: como entender e cumprir as obrigações pertinentes. São Paulo: LTR, 2001.

ZOCCHIO, Álvaro. *Prática da Prevenção de Acidente*

ANEXO I

NORMA REGULAMENTADORA 5 - NR 5

COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES - CIPA

DO OBJETIVO

5.1 A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA - tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador.

DA CONSTITUIÇÃO

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

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

5.4 A empresa que possuir em um mesmo município dois ou mais estabelecimentos, deverá garantir a integração das CIPA e dos designados, conforme o caso, com o objetivo de harmonizar as políticas de segurança e saúde no trabalho.(Revogado pela Portaria SIT 247/2011)

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

DA ORGANIZAÇÃO

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

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

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

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

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

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

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

5.9 Serão garantidas aos membros da CIPA condições que não descaracterizem suas atividades normais na empresa, sendo vedada a transferência para outro estabelecimento sem a sua anuência, ressalvado o disposto nos parágrafos primeiro e segundo do artigo 469, da CLT.

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

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

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

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

5.14 A documentação referente ao processo eleitoral da CIPA, incluindo as atas de eleição e de posse e o calendário anual das reuniões ordinárias, deve ficar no estabelecimento à disposição da fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego.

5.14 Empossados os membros da CIPA, a empresa deverá protocolizar, em até dez dias, na unidade descentralizada do Ministério do Trabalho, cópias das atas de eleição e de posse e o calendário anual das reuniões ordinárias.(Alteração dada pela Portaria SIT 247/2011)

5.14.1 A documentação indicada no item 5.14 deve ser encaminhada ao Sindicato dos Trabalhadores da categoria, quando solicitada.

5.14.2 O empregador deve fornecer cópias das atas de eleição e posse aos membros titulares e suplentes da CIPA, mediante recibo.

5.15 A CIPA não poderá ter seu número de representantes reduzido, bem como não poderá ser desativada pelo empregador, antes do término do mandato de seus membros, ainda que haja redução do número de empregados da empresa, exceto no caso de encerramento das atividades do estabelecimento.

5.15 Protocolizada na unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego, a CIPA não poderá ter seu número de representantes reduzido, bem como não poderá ser

desativada pelo empregador, antes do término do mandato de seus membros, ainda que haja redução do número de empregados da empresa, exceto no caso de encerramento das atividades do estabelecimento.(Alteração dada pela Portaria SIT 247/2011)

DAS ATRIBUIÇÕES

5.16 A CIPA terá por atribuição:

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

- m) requisitar ao empregador e analisar as informações sobre questões que tenham interferido na segurança e saúde dos trabalhadores;
- n) requisitar à empresa as cópias das CAT emitidas;
- o) promover, anualmente, em conjunto com o SESMT, onde houver, a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho - SIPAT;
- p) participar, anualmente, em conjunto com a empresa, de Campanhas de Prevenção da AIDS.

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

5.18 Cabe aos empregados:

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

5.19 Cabe ao Presidente da CIPA:

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

5.20 Cabe ao Vice-Presidente:

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

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

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

5.22 O Secretário da CIPA terá por atribuição:

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

DO FUNCIONAMENTO

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

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

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

5.26 As atas devem ficar no estabelecimento à disposição da fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego.

5.26 As atas ficarão no estabelecimento à disposição dos Agentes da Inspeção do Trabalho - AIT.(Alteração dada pela Portaria SIT 247/2011)

5.27 Reuniões extraordinárias deverão ser realizadas quando:

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

5.28 As decisões da CIPA serão preferencialmente por consenso.

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

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

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

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

5.31 A vacância definitiva de cargo, ocorrida durante o mandato, será suprida por suplente, obedecida a ordem de colocação decrescente que consta na ata de eleição, devendo os motivos ser registrados em ata de reunião.

5.31 A vacância definitiva de cargo, ocorrida durante o mandato, será suprida por suplente, obedecida à ordem de colocação decrescente registrada na ata de eleição, devendo o empregador comunicar à unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego as alterações e justificar os motivos. (Alteração dada pela Portaria SIT 247/2011)

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

5.31.2 No caso de afastamento definitivo do vice-presidente, os membros titulares da representação dos empregados, escolherão o substituto, entre seus titulares, em dois dias úteis.

5.31.3 Caso não existam suplentes para ocupar o cargo vago, o empregador deve realizar eleição extraordinária, cumprindo todas as exigências estabelecidas para o processo eleitoral, exceto quanto aos prazos, que devem ser reduzidos pela metade.(Inclusão dada pela Portaria SIT 247/2011)

5.31.3.1 O mandato do membro eleito em processo eleitoral extraordinário deve ser compatibilizado com o mandato dos demais membros da Comissão.(Inclusão dada pela Portaria SIT 247/2011)

5.31.3.2 O treinamento de membro eleito em processo extraordinário deve ser realizado no prazo máximo de trinta dias, contados a partir da data da posse.(Inclusão dada pela Portaria SIT 247/2011)

DO TREINAMENTO

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

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

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

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

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

- g. organização da CIPA e outros assuntos necessários ao exercício das atribuições da Comissão.

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

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

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

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

DO PROCESSO ELEITORAL

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

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

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

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

5.40 O processo eleitoral observará as seguintes condições:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

DAS CONTRATANTES E CONTRATADAS

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

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

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

5.49 A empresa contratante adotará medidas necessárias para que as empresas contratadas, suas CIPA, os designados e os demais trabalhadores lotados naquele estabelecimento recebam as informações sobre os riscos presentes nos ambientes de trabalho, bem como sobre as medidas de proteção adequadas.

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

DISPOSIÇÕES FINAIS

5.52 Esta norma poderá ser aprimorada mediante negociação, nos termos de portaria específica.(Revogado pela Portaria SIT 247/2011)

ANEXO II

NORMA REGULAMENTADORA 6 - 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 ou produto, de uso individual utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho.

6.1.1 Entende-se como Equipamento Conjugado de Proteção Individual, todo aquele composto por vários dispositivos, que o fabricante tenha associado contra um ou mais riscos que possam ocorrer simultaneamente e que sejam suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho.

6.2 O equipamento de proteção individual, de fabricação nacional ou importado, só poderá ser posto à venda ou utilizado com a indicação do Certificado de Aprovação - CA, expedido pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.

6.3 A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, EPI adequado ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento, nas seguintes circunstâncias:

- a) sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes do trabalho ou de doenças profissionais e do trabalho;
- b) enquanto as medidas de proteção coletiva estiverem sendo implantadas; e,
- c) para atender a situações de emergência.

6.4 Atendidas as peculiaridades de cada atividade profissional, e observado o disposto no item 6.3, o empregador deve fornecer aos trabalhadores os EPI adequados, de acordo com o disposto no ANEXO I desta NR.

6.4.1 As solicitações para que os produtos que não estejam relacionados no ANEXO I, desta NR, sejam considerados como EPI, bem como as propostas para reexame daqueles ora

elencados, deverão ser avaliadas por comissão tripartite a ser constituída pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho, após ouvida a CTPP, sendo as conclusões submetidas àquele órgão do Ministério do Trabalho e Emprego para aprovação.

6.5 Compete ao Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho – SESMT, ouvida a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA e trabalhadores usuários, recomendar ao empregador o EPI adequado ao risco existente em determinada atividade.(alterado pela Portaria SIT/DSST 194/2010)

6.5.1 Nas empresas desobrigadas a constituir SESMT, cabe ao empregador selecionar o EPI adequado ao risco, mediante orientação de profissional tecnicamente habilitado, ouvida a CIPA ou, na falta desta, o designado e trabalhadores usuários. (alterado pela Portaria SIT/DSST 194/2010)

6.6 Responsabilidades do empregador. (alterado pela Portaria SIT/DSST 194/2010)

6.6.1 Cabe ao empregador quanto ao EPI :

- a) adquirir o adequado ao risco de cada atividade;
- b) exigir seu uso;
- c) fornecer ao trabalhador somente o aprovado pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- d) orientar e treinar o trabalhador sobre o uso adequado, guarda e conservação;
- e) substituir imediatamente, quando danificado ou extraviado;
- f) responsabilizar-se pela higienização e manutenção periódica; e,
- g) comunicar ao MTE qualquer irregularidade observada.
- h) registrar o seu fornecimento ao trabalhador, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico. (Inserida pela Portaria SIT/DSST 107/2009)

6.7 Responsabilidades do trabalhador. (alterado pela Portaria SIT/DSST 194/2010)

6.7.1 Cabe ao empregado quanto ao EPI:

- a) usar, utilizando-o apenas para a finalidade a que se destina;
- b) responsabilizar-se pela guarda e conservação;
- c) comunicar ao empregador qualquer alteração que o torne impróprio para uso; e,
- d) cumprir as determinações do empregador sobre o uso adequado.

6.8 Responsabilidades de fabricantes e/ou importadores. (alterado pela Portaria SIT/DSST 194/2010)

6.8.1 O fabricante nacional ou o importador deverá:

- a) cadastrar-se junto ao órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho; (alterado pela Portaria SIT/DSST 194/2010)
- b) solicitar a emissão do CA; (alterado pela Portaria SIT/DSST 194/2010)
- c) solicitar a renovação do CA quando vencido o prazo de validade estipulado pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde do trabalho; (alterado pela Portaria SIT/DSST 194/2010)
- d) requerer novo CA quando houver alteração das especificações do equipamento aprovado; (alterado pela Portaria SIT/DSST 194/2010)
- e) responsabilizar-se pela manutenção da qualidade do EPI que deu origem ao Certificado de Aprovação - CA;
- f) comercializar ou colocar à venda somente o EPI, portador de CA;
- g) comunicar ao órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho

quaisquer alterações dos dados cadastrais fornecidos; h) comercializar o EPI com instruções técnicas no idioma nacional, orientando sua utilização, manutenção, restrição e demais referências ao seu uso;

i) fazer constar do EPI o número do lote de fabricação; e,

j) providenciar a avaliação da conformidade do EPI no âmbito do SINMETRO, quando for o caso;

k) fornecer as informações referentes aos processos de limpeza e higienização de seus EPI, indicando quando for o caso, o número de higienizações acima do qual é necessário proceder à revisão ou à substituição do equipamento, a fim de garantir que os mesmos mantenham as características de proteção original. (alterado pela Portaria SIT/DSST 194/2010)

6.8.1.1 Os procedimentos de cadastramento de fabricante e/ou importador de EPI e de emissão e/ou renovação de CA devem atender os requisitos estabelecidos em Portaria específica. (Inserido pela Portaria SIT/DSST 194/2010)

6.9 Certificado de Aprovação - CA

6.9.1 Para fins de comercialização o CA concedido aos EPI terá validade: ((alterado pela Portaria SIT/DSST 194/2010)

a) de 5 (cinco) anos, para aqueles equipamentos com laudos de ensaio que não tenham sua conformidade avaliada no âmbito do SINMETRO;

b) do prazo vinculado à avaliação da conformidade no âmbito do SINMETRO, quando for o caso.

c) de 2 (dois) anos, quando não existirem normas técnicas nacionais ou internacionais, oficialmente reconhecidas, ou laboratório capacitado para realização dos ensaios, sendo que nesses casos os EPI terão sua aprovação pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho, mediante apresentação e análise do Termo de

Responsabilidade Técnica e da especificação técnica de fabricação, podendo ser renovado por 24 (vinte e quatro) meses, quando se expirarão os prazos concedidos (redação dada pela Portaria 33/2007); e,(Alínea excluída pela Portaria SIT/DSST 194/2010).

d) de 2 (dois) anos, renováveis por igual período, para os EPI desenvolvidos após a data da publicação desta NR, quando não existirem normas técnicas nacionais ou internacionais, oficialmente reconhecidas, ou laboratório capacitado para realização dos ensaios, caso em que os EPI serão aprovados pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho, mediante apresentação e análise do Termo de Responsabilidade Técnica e da especificação técnica de fabricação.(Alínea excluída pela Portaria SIT/DSST 194/2010).

6.9.2 O órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho, quando necessário e mediante justificativa, poderá estabelecer prazos diversos daqueles dispostos no subitem 6.9.1.

6.9.3 Todo EPI deverá apresentar em caracteres indelévels e bem visíveis, o nome comercial da empresa fabricante, o lote de fabricação e o número do CA, ou, no caso de EPI importado, o nome do importador, o lote de fabricação e o número do CA.

6.9.3.1 Na impossibilidade de cumprir o determinado no item 6.9.3, o órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho poderá autorizar forma alternativa de gravação, a ser proposta pelo fabricante ou importador, devendo esta constar do CA.

6.10 - Restauração, lavagem e higienização de EPI

6.10.1 - Os EPI passíveis de restauração, lavagem e higienização, serão definidos pela comissão tripartite constituída, na forma do disposto no item 6.4.1, desta NR, devendo manter as características de proteção original. (Item excluído pela Portaria SIT/DSST 194/2010).

6.11 Da competência do Ministério do Trabalho e Emprego / MTE

6.11.1 Cabe ao órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho:

a) cadastrar o fabricante ou importador de EPI;

b) receber e examinar a documentação para emitir ou renovar o CA de EPI;

- c) estabelecer, quando necessário, os regulamentos técnicos para ensaios de EPI;
- d) emitir ou renovar o CA e o cadastro de fabricante ou importador;
- e) fiscalizar a qualidade do EPI;
- f) suspender o cadastramento da empresa fabricante ou importadora; e,
- g) cancelar o CA.

6.11.1.1 Sempre que julgar necessário o órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho, poderá requisitar amostras de EPI, identificadas com o nome do fabricante e o número de referência, além de outros requisitos.

6.11.2 Cabe ao órgão regional do MTE:

- a) fiscalizar e orientar quanto ao uso adequado e a qualidade do EPI;
- b) recolher amostras de EPI; e,
- c) aplicar, na sua esfera de competência, as penalidades cabíveis pelo descumprimento desta NR.

6.12 e Subitens (Revogados pela Portaria SIT n.º 125/2009).