



**Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"**

CÍNTIA DOS SANTOS SILVA

**SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO: A PERCEPÇÃO DOS
COLABORADORES SOBRE SEU PAPEL NA PREVENÇÃO DE
ACIDENTES E DOENÇAS OCUPACIONAIS.**

Assis/SP

2020



**Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"**

CÍNTIA DOS SANTOS SILVA

**SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO: A PERCEPÇÃO DOS
COLABORADORES SOBRE SEU PAPEL NA PREVENÇÃO DE
ACIDENTES E DOENÇAS OCUPACIONAIS.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Administração do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão.

Orientanda: Cíntia dos Santos Silva

Orientadora: Me. Danielle Cristina Ferrarezi Barboza

Assis/SP

2020

FICHA CATALOGRÁFICA

SILVA, Cíntia dos Santos.

SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO: A PERCEPÇÃO DOS COLABORADORES SOBRE SEU PAPEL NA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS OCUPACIONAIS / Cíntia dos Santos Silva. Fundação Educacional do Município de Assis –FEMA – Assis, 2020.

56p.

1. Segurança do Trabalho. 2.Percepção dos colaboradores. 3. Ato Inseguro

CDD: 658

Biblioteca da FEMA

SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO: A PERCEPÇÃO DOS COLABORADORES SOBRE SEU PAPEL NA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS OCUPACIONAIS.

CÍNTIA DOS SANTOS SILVA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Graduação, avaliado pela seguinte comissão examinadora:

Orientadora: Me. Danielle Cristina Ferrarezi Barboza

Examinador: Esp. Prof. Paulo Sérgio da Silva

Assis/SP
2020

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a Deus por ter me dado força e a oportunidade de chegar até aqui, a minha família meu pai, minha mãe e meus irmãos, por todo apoio, carinho e incentivo oferecido. Também a todos meus amigos que compartilharam comigo cada etapa.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a Deus, quem me proporcionou saúde e força para superar todas as dificuldades, permitindo que tudo isso acontecesse e fosse possível em minha vida! Durante essa jornada ele foi o meu refúgio e minha fortaleza, me reinventou para superar as dificuldades e me mostrou que ao seu lado nunca faltaria nada.

De igual modo sou grata a meus pais, Sueli Bispo dos Santos Silva e Cícero Manoel da Silva, aos meus irmãos, Nathalia dos Santos Silva e Fábio dos Santos Silva, já que o amor, o incentivo, a compreensão e o apoio de cada um deles foi a minha principal motivação. Minha família é meu alicerce pois, durante esses quatro anos não desistiram de mim e quando eu pensei ser incapaz de continuar, eles estavam presente.

Sou grata por meus professores, que sendo participantes assíduos em minha vida acadêmica e me ensinaram lições valiosas, obtendo destaque a minha orientadora Danielle Cristina Ferrarezi Barboza, que não mediu esforços em me ajudar, sendo paciente, sábia, compartilhando comigo sua sabedoria e me auxiliando, tornando possível à realização deste trabalho.

Deixo meus agradecimentos a todos os meus amigos de turma que estiveram, durante estes 4 anos, dispostos a me ajudar e apoiar, especialmente a Ciely Xavier, a Caroline Santos, o Guilherme Cardoso e o Jean Tulli, que demonstraram sua força, companheirismo e amizade em momentos únicos que estarão para sempre guardados em minha memória.

Enfim, agradeço a todas as pessoas que me ajudaram a acreditar em mim mesma e que também fizeram parte deste percurso. Sem dúvida as levarei eternamente em meu coração.

Se eu pudesse deixar algum presente à você, deixaria aceso o sentimento de amar a vida dos seres humanos. A consciência de aprender tudo o que foi ensinado pelo tempo a fora. Lembraria os erros que foram cometidos para que não mais se repetissem. A capacidade de escolher novos rumos. Deixaria para você, se pudesse o respeito aquilo que é indispensável. Além do pão, o trabalho. Além do trabalho, a ação. E, quando tudo mais faltasse, um segredo: o de buscar no interior de si mesmo a resposta e a força para encontrar a saída.

Mahatma Gandhi

RESUMO

A segurança e saúde do trabalho são uma vertente que dentro das organizações possuem grande relevância pois, a falta de segurança aos colaboradores em seu ambiente de trabalho, pode causar um efeito dominó irreversível dentro das organizações. Diversos estudos já foram desenvolvidos sobre o tema em questão, mas sempre com olhar voltado exclusivamente para a responsabilidade das empresas ao proporcionarem aos seus colaboradores os EPIs, tornando o local de trabalho um ambiente mais seguro, com acesso à informação, treinamentos e etc. Com o passar dos anos observa-se que, mesmo as organizações disponibilizando todos os EPIs necessários para cada atividade e seguindo à risca a legislação brasileira, ocorrem muitos acidentes no trabalho, mais de 90% das ocorrências de acidentes de trabalho ocorreram por conta de um ato inseguro praticado pelo próprio colaborador. Levando em consideração a necessidade de um envolvimento maior por parte dos colaboradores para sua própria segurança, o objetivo deste trabalho é compreender de que modo os trabalhadores tratam com responsabilidade e segurança suas vidas dentro do ambiente de trabalho, verificando fatores de participação e demonstrando ações de melhoria no acesso a informação por parte dos empregados. Além disso, busca-se expor quais são os órgãos competentes encarregados de estabelecer a harmonia entre todos dentro da empresa. Para tal, utilizou-se a abordagem quantitativa com objetivos descritivos e exploratórios, contando com a participação de 72 trabalhadores de diferentes áreas, sendo que 100% dos entrevistados afirmaram ter responsabilidade sobre sua própria segurança, porém, 44% afirmaram ter praticado algum ato inseguro e 21,4% praticaram algum ato inseguro de modo parcial. Deste modo conclui-se que, os colaboradores sabem de sua importância para com a sua própria segurança, mas continuam praticando atos inseguros e colocando sua qualidade de vida laboral em risco.

Palavras-chave: Saúde; Segurança no Trabalho; Organização; Responsabilidade.

ABSTRACT

Occupational health and safety is an issue about organizations of great relevance, because when employees are not safe in their work environment, they can cause an irreversible domino effect in their organizations. Several studies have already been developed on the subject in question, but always with a focus exclusively on the responsibility of companies to provide EPI employees with safe environments, access to information, training, etc. Over the years it can be observed that even the organizations providing all the necessary EPI for each activity and strictly following the legislation, many accidents at work still occurred, but 90% of accidents at work occur through unsafe acts practiced by the employee himself. Believing that greater involvement by employees is necessary for their own safety, this work aimed to understand how workers see their responsibility for their own lives, verifying participation factor and demonstrating actions to improve access to information by employees. Employees, in addition to exposing competent bodies that aim for the harmony or fall in the company. The research carried in a quantitative approach with descriptive and exploratory objectives, with the participation of 72 workers from different areas, with 100% of the interview agreeing that they have responsibility for their own safety, but 44% stated that they already had practiced some unsafe act and the 21.4% partially. It is concluded that employees know their importance for their own safety, but that they, still continue to practice unsafe acts and put their safety at risk

Keywords: Health and safety at Work; Organization; Insecure Act.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Frequência de resposta sobre a disponibilização de EPIs por parte das empresas	42
42	
Figura 2 – Frequência de resposta sobre a necessidade dos EPIs no ambiente de trabalho.....	43
Figura 3 – Frequência de resposta sobre a utilização dos EPIs por parte dos colaboradores.....	43
Figura 4 – Frequência de resposta sobre o manuseamento de equipamentos de segurança coletiva (extintores de incêndio).....	44
Figura 5 – Frequência de resposta sobre a presença da CIPA no ambiente organizacional.....	44
Figura 6 – Frequência de resposta sobre profissionais especializados na Medicina do Trabalho.....	45
Figura 7 - Frequência de resposta sobre ocorrências de Atos Inseguros.....	45
Figura 8 – Frequência de resposta sobre Atos Inseguros praticados pelos entrevistados.....	46
Figura 9 – Frequência de resposta sobre a importância do papel do colaborador para a sua própria segurança.....	46

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Evolução da Segurança e Medicina do Trabalho.	23
Tabela 2 – Relação das Normas Regulamentadoras (NRs).....	31
Tabela 3 – Relação dos principais Equipamentos de Proteção Individual (EPI).	34
Tabela 4 – Relação das Normas Regulamentadoras (NRs).....	37
Tabela 5 – Relação dos principais Equipamentos de Proteção Individual (EPI).....	40

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

EPI	Equipamento de Segurança Individual
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
OIT	Organização Internacional do Trabalho
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
NR	Normas Regulamentadoras
OMS	Organização Mundial da Saúde
TEM	Ministério do Trabalho e Emprego
CF	Constituição Federal

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
2 CONCEITO E EVOLUÇÃO HISTÓRICA	15
2.1 CONCEITOS	15
2.2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA	20
3. PRECEITOS LEGAIS DA SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO	26
3.1 BASES LEGAIS DA SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO	26
3.1.1 consolidações das leis do trabalho(CLT)	28
3.1.2 normas regulamentadoras (NRS)	30
4. COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES (CIPA)	36
4.1. OBJETIVOS GERAIS DA CIPA	36
5 CONHECIMENTO E PRECEPÇÃO DOS TRABALHADORES DA SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO	42
6 CONCLUSÃO	48
REFERÊNCIAS.....	49
APÊNDICE	51
APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	51
APÊNDICE B - QUESTIONÁRIO SOBRE A SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO.....	52
ANEXOS.....	53
ANEXO A.....	53
ANEXO B.....	53
ANEXO C.....	54
ANEXO D.....	54
ANEXO E.....	55

ANEXO F.....56

ANEXO G.....56

1 INTRODUÇÃO

Segundo os dados da Fundação Centro Nacional de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho (FUNDACENTRO), o Brasil registrou entre 2012 e 2018, 17 mil mortes e 4 milhões de acidentes de trabalho. Os dados apresentados pelo Fundacentro são alarmantes, e asseguram a importância da segurança e medicina do trabalho dentro das organizações, além de evidenciar a suma relevância dos colaboradores para sua própria segurança e de seus colegas de trabalho.

Segurança do trabalho é área da engenharia do trabalho e da gestão de pessoas a ciência da área tecnológica focada na aplicação de métodos para prevenção de possíveis causas de acidentes que acontecem no ambiente de trabalho. O principal objetivo desta área é a prevenção de acidentes, a eliminação de causas de acidente de trabalho e de doenças ocupacionais. A prevenção de acidentes no âmbito organizacional faz-se a partir de um planejamento que demanda tempo, e tem como objetivo transmitir aos trabalhadores informações de proteção a dos colaboradores por intermédio de ações mais seguras que precisam acontecer constantemente para manter a segurança.

A importância da medicina do trabalho nas organizações é inquestionável, uma vez que exerce sua função desde a admissão de funcionários, pois é responsável por verificar se os candidatos as vagas estão aptos fisicamente para desenvolver suas futuras atividades com eficiência, já que os colaboradores que não estão aptos à desenvolver tais atividades podem gerar problemas futuros para a organização.

Quando a medicina do trabalho não é aplicada desde a ingresso deste colaborador, ocorre um efeito dominó dentro da organização assim como na sociedade, o que leva ao absenteísmo e outras consequências graves. Por essa razão, a presente pesquisa traz como objeto de estudo a responsabilidade das organizações em disponibilizar informações sobre o ato inseguro dos trabalhadores e a percepção dos mesmos sobre a importância de seu papel na prevenção de acidentes e/ou doenças ocupacionais.

2 CONCEITO E EVOLUÇÃO HISTÓRICA

A compreensão da importância da Segurança e Medicina do Trabalho para as organizações na atualidade depende da reflexão que é feita sobre os conceitos que envolvem essa área e como a mesma evoluiu ao longo da história.

2.1 CONCEITOS

Sabemos que as atividades laborais fazem parte do nosso cotidiano, compondo à séculos a vida humana, podemos entender dada ação como um fator diferencial na manutenção da qualidade de vida de diferentes grupos sociais. Ela exige esforços e tem como objetivo uma recompensa, ou seja, a remuneração, popularmente conhecida como salário.

O trabalho tem vários conceitos que foram mudando com o passar do tempo, e contém diversas definições. Uma delas, desenvolvida por Albornoz (2008), apresenta o trabalho a partir de duas vertentes, uma positiva e outra negativa.

“Todo o trabalho supõe tendência para um fim e esforço. Para alguns trabalhadores, este esforço será preponderantemente físico; para outros, preponderantemente intelectual. Em português, apesar de haver labor e trabalho, é possível achar na mesma palavra trabalho ambas significações: a de realizar uma obra que se te expresse, que dê reconhecimento social e permaneça além da tua vida; e a de esforço rotineiro e repetitivo, sem liberdade, de resultado consumível e incômodo inevitável.” (ALBORNOZ, 2008, p.6)

A definição de trabalho é estudada e desenvolvida por diversos pesquisadores, filósofos e pensadores, com diferentes linhas de visão, experiências, e geralmente está sob influência do lugar e classe social destes estudiosos, por esses fatores e inúmeros outros, o significado de “trabalho” pode ser considerada abrangente.

Já a segurança do trabalho, é denominada como uma área da engenharia do trabalho e da gestão de pessoas focada na aplicação de métodos para prevenção de possíveis causas de acidentes que acontecem no ambiente de trabalho. O seu principal objetivo está na prevenção de acidentes, eliminação de causas de acidente de trabalho e

doenças ocupacionais. A prevenção de acidentes no âmbito organizacional é um planejamento que demanda um longo prazo, tendo como objetivo transmitir aos trabalhadores informações de proteção a própria vida e dos demais colaboradores por intermédio de ações que sejam mais seguras importantes para a manutenção da segurança no local de trabalho.

Segundo Mattos (2011) o papel exercido pela segurança do trabalho é:

“[...] cabe à segurança do trabalho, junto com outros conhecimentos afins (medicina do trabalho, ergonomia, saúde ocupacional, segurança patrimonial), identificar os fatores de risco que levam à ocorrência de acidentes e doenças ocupacionais, avaliar seus efeitos na saúde do trabalhador e propor medidas de intervenção técnica a serem implementadas nos ambientes de trabalho.” (MATTOS, 2011, p.6)

Segundo Mattos (2011), a segurança do trabalho é uma área que exige amplo conhecimentos de outras disciplinas, além dessas descritas, podemos citar outras que contribuem com determinada área, são elas: proteção contra incêndios, meio ambiente, qualidade de vida, primeiros socorros, sistema de gestão de qualidade, psicologia do trabalho e legislação trabalhista.

O planejamento para implementação de ações em relação à segurança do trabalho deve seguir dois fatores fundamentais para a prevenção de acidentes: o humano, onde a preocupação está centrada no bem-estar e na preservação da vida humana do trabalhador durante seu horário de trabalho; e o econômico, relacionado ao número de faltas no trabalho, causadas por acidentes durante seu expediente e o custo gerado para a empresa, concedem relevância a prevenção de determinados acidentes.

De acordo com Marras (2016), as organizações precisam planejar programas de prevenção de acidentes de trabalho está fundamentada em dois pilares essenciais nas empresas:

“[...] 1- O humano: a preocupação está centrada no bem-estar e na preservação da vida humana do trabalhador no seu horário de trabalho. 2 - O econômico: o número de faltas no trabalho, causadas por acidentes no trabalho, e o custo para a empresa são aspectos, em que a prevenção é, sem dúvida, o melhor caminho a percorrer.” (MARRAS, 2016, p.200)

Sendo assim, podemos considerar que as organizações precisam possuir um planejamento em todos os níveis e setores, para que haja possibilidade de desenvolver medidas de segurança do trabalho de modo eficaz, isto é, respeitando as bases (humana e econômica) que sustentam qualquer empresa, pois essas duas medidas elevam os níveis de estabilidade da empresa, além de evitar problemas futuros.

Acidentes de trabalho são acontecimentos que ocorrem durante o exercício da profissão, podendo suceder de duas maneiras, sendo elas, de um ato inseguro (quando o colaborador assume o risco, infringindo às normas de segurança) ou de condições inseguras (estão presentes no ambiente de trabalho, e colocam em risco a integridade física ou mental do trabalhador, ou seja, são falhas técnicas) ambas causam danos tanto ao colaborador quanto à empresa (MARRAS, 2016).

Conforme o artigo 19 da Lei nº8.213/91 da CLT, temos como definição de acidente de trabalho a seguinte descrição:

“Acidente de trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.”

Marras (2016) defende que o acidente de trabalho classifica-se conforme a sua gravidade, sendo sem afastamento ou com afastamento. Acidente sem afastamento é considerado um fato de baixo nível de gravidade, pois quando o empregado sofre um acidente, após ele ser atendido e medicado ainda consegue exercer suas funções normalmente no mesmo dia ou no dia seguinte ao revés, não ocasionando ausência no trabalho. Já o acidente no afastamento, o nível de gravidade é mais elevado, e o colaborador deverá ser submetido a exames e tratamentos, ausentando-se de suas funções.

Marras (2016) descreve que os acidentes de trabalho com afastamento podem causar vários danos a vida do trabalhador:

“[...] incapacidade temporária: é a perda total da capacidade para o trabalho durante o dia do acidente ou que se prolongue por período menor que um

ano; Incapacidade permanente parcial: é a redução permanente e parcial da capacidade para o trabalho durante o dia do acidente ou que se prolongue por período menor que um ano; Incapacidade total permanente: é a perda total, em caráter definitivo, da capacidade de trabalhar (por exemplo, perda total da visão; perda da visão de um olho com redução em mais da metade da visão do outro; lesões orgânicas que ocasionem a perda $\frac{3}{4}$ ou mais da capacidade de trabalho, etc.); Morte: é o falecimento do trabalhador como resultado direto do acidente.” (MARRAS, 2016, p. 201)

O art.21 inciso IV da LEI Nº 8.213, (BRASIL,1991) relata que o acidente sofrido pelo colaborador, ainda que fora do local e horário de trabalho, também é considerado como acidente de trabalho:

- Na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;
- Na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;
- Em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;
- No percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.”

Compreende-se que o acidente, mesmo acontecendo fora do ambiente de trabalho, atendendo essas peculiaridades citadas acima, é considerado por lei acidente o direito ao trabalhador de ser assessorado por parte da empresa para devidas providências médicas. Mesmo que o trabalhador esteja utilizando seu próprio veículo a caminho do trabalho, caso ocorra um acidente, ele já é considerado um acidente de trabalho.

Já medicina do trabalho, é uma das áreas que atua junto à segurança do trabalho, porém com uma especialidade médica que cuida da saúde física e mental do colaborador, tendo como intuito à prevenção de doenças e assistência médica a colaboradores que sofreram acidente no trabalho, acompanhamento da saúde, além de estar propiciando um melhoramento na qualidade de vida do mesmo.

Com o propósito de garantir ou facilitar aos trabalhadores a melhoria sucessiva das condições da saúde, no âmbito físico e mental, promovendo a interação saudável entre as pessoas com ambiente de trabalho e social, compreende-se que a medicina do trabalho é de extrema relevância, uma vez que situações provenientes do trabalho

afetam direta e indiretamente a sociedade, pois quando a organização se preocupa com os seus colaboradores, a mesma tem maior credibilidade perante a sociedade e ainda diminui os prejuízos que podem surgir de licenças médicas, demandas judiciais, tributos e indenizações.

Segundo Oliveira e Teixeira (1986), na medicina do trabalho há diferentes fases e os autores destacam sua relevância dentro das organizações:

“Henry Ford dizia que “o corpo médico é a seção da minha fábrica que me dá mais lucro”, pois em primeiro lugar, a seleção de pessoal, possibilitando a escolha de uma mão – de- obra provavelmente menos geradora de problemas futuros como o absentismo e suas consequências (interrupção da produção, gastos com obrigações sociais, etc.). Em segundo lugar, o controle deste absentismo na força de trabalho já empregada, analisando os casos de doenças, faltas, licenças, obviamente com mais cuidado e maior controle por parte da empresa do que quando esta função é desempenhada por serviços médicos externos a ela, por exemplo, da Previdência Social. Outro aspecto é a possibilidade de obter um retorno mais rápido da força de trabalho à produção, na medida em que um serviço próprio tem a possibilidade de um funcionamento mais eficaz nesse sentido, do que habitualmente ‘morosas’ e ‘deficientes’ redes previdenciárias e estatais, ou mesmo a pratica liberal sem articulação com a empresa.” (OLIVEIRA E TEIXEIRA, 1986, p. 223)

Como os autores destacaram, a medicina do trabalho começa a exercer sua função desde a admissão de colaboradores porque ela é responsável em verificar se os candidatos as vagas estão aptos fisicamente para desenvolver suas futuras atividades com eficiência, assim como identificar os candidatos que não estão aptos a desenvolver as atividades, gerando problemas futuros para a organização.

Quando a medicina do trabalho não é respeitada, inúmeros problemas começam a surgir na empresa, como por exemplo o absenteísmo, caracterizada pela constante falta do colaborador em seu trabalho, seja por falta de motivação ou até mesmo por falta de condições adequadas para desenvolver seu ofício. Empresas que tem médicos especializados no trabalho tendem a receber seus colaboradores de volta a suas funções de maneira mais eficaz, uma vez que, os serviços de assistência, como a Previdência Social, funcionam de maneira deficitária e lenta, além de um grande número de colaboradores aguardarem para ter um respaldo do Estado, tardando o seu retorno as atividades cotidianas laborais.

Temos também a psicologia organizacional, uma subárea da psicologia que auxilia na segurança e medicina do trabalho, uma vez que cuida da saúde mental dos

trabalhadores, bem como na busca pelo aumento do nível de desempenho humano no trabalho, resoluções de conflitos, qualidade de vida, treinamento, assistência psicossocial, clima organizacional, interação entre os colaboradores e de saúde mental (ZANELLI, 2014).

Entende-se que essa área, assim como a medicina do trabalho, também é importante desde a contratação do colaborador dentro das organizações, pois ela faz parte do recrutamento e seleção de futuros colaboradores, verificando se eles estão aptos para desenvolver as atividades exigidas no cargo.

Segundo Zanelli Bastos e Rodrigues (2014, p. 560) a “psicologia Organizacional e do trabalho assume um papel relevante para compreensão não apenas do desempenho individual, das equipes e da organização, mas especialmente dos problemas de saúde do trabalhador”. Os autores destacam a ampla aplicação da psicologia organizacional do trabalho dentro das organizações e como ela atua em diferentes setores operando, principalmente, na saúde dos colaboradores.

2.2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA

Desde os primórdios da civilização, a segurança do trabalho já era utilizada. Mesmo os seres humanos não tendo conhecimento dessa ciência nem instrução de como se prevenir, o homem-de-neandertal, que habitou na Europa e no oeste da Ásia, utilizava vestimentas feitas de couro para se proteger durante a caça, pois poderia sofrer ataques de animais peçonhentos. (BARSANO; BARBOSA, 2014)

Segundo Pontelo e Cruz (2017, p.276) “no século XVIII, os índices alarmantes de acidente de trabalho ocorridos durante a Revolução Industrial e a dificuldade em encontrar mão de obra foram os fatores principais para o surgimento da segurança do trabalho”.

As consequências advindas da Primeira Guerra Mundial atingiram as famílias por todos os lados, a grande parte dos homens que voltavam da guerra com vida estavam mutilados e impossibilitados de voltar ao trabalho. A partir dessa nova realidade as mulheres começaram a trabalhar nas fábricas, mesmo tendo leis que asseguravam os direitos do trabalho, elas sofriam com explorações que duraram por

um longo período. Elas tinham jornadas de 14 ou até de 18 horas, além de diferenças salariais. (ROJAS, 2015)

De acordo com o autor (ROJAS, 2015) como se atribuía à distinção de salários:

“As diferenças salariais acentuadas eram comuns, e a justificativa para isso estava centrada no fato de o homem trabalhar e sustentar a mulher. Desse modo, não havia necessidade de a mulher ganhar um salário equivalente ou superior ao do homem.” (ROJAS, 2015, p. 5)

A mão de obra feminina é essencial dentro das organizações, pois o trabalho feminino é desenvolvido de modo eficaz e eficiente tanto quanto o trabalho masculino. Infelizmente, ainda hoje, com tanta evolução nas leis e nos direitos adquiridos pela luta das mulheres, perpetuam divisões sem fundamento dentro e fora das organizações, na maioria dos casos ela acontece de forma menos acentuadas como na citação de Rojas, mas ainda assim não podem ser perpetuadas e defendidas.

Em 1700 foi publicado o livro “As Doenças dos Trabalhadores” de “*Morbis Artificum Diatriba*”, em Módena Itália, pelo autor Bernardino Ramazzini, considerado o “Pai da Medicina do Trabalho”. Este livro teve uma grande repercussão no mundo inteiro, por seu alto grau de conhecimento sobre a área nunca publicado antes. Neste livro são descritas várias profissões (mineradores, ferreiros, químicos, salineiros, atletas etc.), que foram pesquisadas pelo autor, e a partir dessa pesquisa, uma descrição profunda e detalhada das profissões foi desenvolvida.

Além de propor medidas de prevenção e tratamento das doenças ocupacionais, Ramazzini descreve em seu livro as atividades de mineração, e ressalta os materiais nocivos que eram utilizados pelo os mineradores que eles respiravam dentro das minas, a atividade era extremamente nociva à saúde humana, que foi considerada um castigo, e criminosos eram submetidos a essa atividade (RAMAZZINI, 2016).

De acordo com Pontelo e Cruz (2017, p. 276), devido às relações conturbadas entre as pessoas e o trabalho e ao mesmo tempo um número alarmante de acidentes que viam sucedendo-se na época, no ano de 1802 na Inglaterra, foi promulgada a “lei de saúde e moral dos aprendizes” pelo o Parlamento inglês, considerada a primeira lei de proteção aos trabalhadores. Na lei, era descrita a proibição do trabalho noturno por parte de menores nas fábricas inglesas e o limite da jornada de trabalho era de 12

horas por dia. Ela também obrigava os empregadores a manter as paredes limpas, lavando-as duas vezes ao ano e ter ventilação para um melhor ambiente de trabalho.

Segundo os autores Mendes e Dias (1991) no século XIX, Robert Dernham, proprietário de uma fábrica têxtil na Inglaterra, observou o cotidiano da fábrica e ficou preocupado com o fato de seus funcionários não terem acesso a cuidados médicos. A partir dessa constatação, Dernham entrou em contato com seu médico Dr. Robert Baker para pedir orientações de como ele, um empresário, poderia solucionar essa situação. Baker apresentou a seguinte orientação:

“Coloque no interior da sua fábrica o seu próprio médico, que servirá de intermediário entre você, os seus trabalhadores e o público. Deixe-o visitar a fábrica, sala por sala, sempre que existam pessoas trabalhando, de maneira que ele possa verificar o efeito do trabalho sobre as pessoas. E se ele verificar que qualquer dos trabalhadores está sofrendo a influência de causas que possam ser prevenidas, a ele competirá fazer tal prevenção. Dessa forma você poderá dizer: meu médico é a minha defesa, pois a ele dei toda a minha autoridade no que diz respeito à proteção da saúde e das condições físicas dos meus operários; se algum deles vier a sofrer qualquer alteração da saúde, o médico unicamente é que deve ser responsabilizado”. (MENDES E DIAS, 1991, p. 341)

Mendes e Dias (1991, p. 342) defendem que “a resposta do empregador foi a de contratar Baker para trabalhar na sua fábrica, surgindo assim, em 1830, o primeiro serviço de medicina do trabalho”.

Mattos e Másculo (2011, pag.12) afirmam que “Alice Hamilton, médica e higienista americana, investigou em 1900, várias ocupações e influenciou as primeiras leis ocupacionais americanas e em 1919 se tornou a primeira mulher a estudar em Harvard”.

Hamilton obteve com o advento de suas pesquisas uma grande relevância na área, como enfatiza os autores Mendes e Dias (1991):

“O desenvolvimento da saúde ocupacional nas escolas dos Estados Unidos, centrado na higiene ocupacional, deu-se, não de forma complementar, mas acompanhado de uma relativa desqualificação do enfoque médico e epidemiológico da relação trabalho-saúde. Vale lembrar que havia sido Alice Hamilton médica pioneira nos estudos das doenças profissionais – quem dera de 1919 a 1935, projeção à Universidade Harvard, ao focar problemas de saúde do trabalhador sob o ângulo médico-epidemiológico.” (MENDES E DIAS, 1991, p. 344)

De acordo com os autores Pontelo e Cruz (2017, p.277), foi “[...] por meio do Decreto-Lei nº3.724, de 15 de Janeiro de 1919, foi introduzida a segurança do trabalho no Brasil, com regulamentos prevencionistas para alguns setores”.

Em 1959 a OIT fez uma experiência com países industrializados e essa pesquisa se transformou na Recomendação 112, ou seja, era um instrumento normativo composto pela definição, métodos de aplicação, organização dos serviços, funções, pessoal, instalação da saúde da segurança do trabalho. A lei brasileira foi baseada nesta recomendação. (MENDES e DIAS, 1991).

Conforme Mendes e Dias (1991, p.342) a Recomendação 112 conceitua o serviço de medicina do trabalho, recomenda um ambiente e o exercício da profissão de forma organizada, designado a:

Assegurar a proteção dos trabalhadores contra todo o risco que prejudique a sua saúde e que possa resultar de seu trabalho ou das condições em que este se efetue; contribuir à adaptação física e mental dos trabalhadores, em particular pela adequação do trabalho e pela sua colocação em lugares de trabalho correspondentes às suas aptidões; contribuir ao estabelecimento e manutenção do nível mais elevado possível do bem-estar físico e mental dos trabalhadores.

A seguir na tabela 1 expõe o desenvolvimento da segurança e medicina do trabalho no Século XX:

Ano	Descrição
1919	Com o Tratado de Versalhes a Organização Internacional do Trabalho (OIT), tentou uniformizar as questões trabalhistas, superar as condições subumanas do trabalho e promover o desenvolvimento econômico. Adotou seis convenções destinadas á proteção da saúde e integridade dos trabalhadores (limitações da jornada de trabalho, proteção a maternidade,
Continua	

Ano	Descrição
1919	trabalho noturno para mulheres, idade mínima para admissão de crianças e o trabalho noturnos para menores).
1934	O Brasil regulamentou a obrigatoriedade da comunicação de acidentes de trabalho por meio do Decreto nº24.637, de 10/07/1934.
1943	Foi aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), fixando assim diversas normas sobre os princípios relativos à higiene e à segurança do trabalho pelo Decreto-Lei 5.452/1943.
1944	Por meio art.82 do Decreto-Lei nº7.036/1944, foram criadas as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAS).
1945	Assinatura da Carta das Nações Unidas, em 26 de Junho de 1945, estabelecendo melhores condições de vida das futuras gerações.
1948	Foi criada a Organização Mundial da Saúde (OMS)
1985	Foi regulamentada a Especialização de Engenheiros e Arquitetos em Engenharia de Segurança do Trabalho, a Profissão de Técnico de Segurança do Trabalho.

Tabela 1: Evolução da segurança e medicina do trabalho

Compreende-se que, conforme os dados apresentados na tabela que a segurança e medicina do trabalho, transcorreu por vários séculos e foi gradativamente se moldando de acordo com a realidade e seu tempo para garantir, compreender e distinguir, o trabalho da escravidão e de demais formas de abusos a saúde e segurança dos seres humanos.

Pode-se assimilar no decorrer do capítulo que, a saúde e medicina do trabalho começaram a ser reconhecidas como áreas relevantes para a sociedade. Assim deu-se origem a várias subáreas com o intuito de que cada uma contribua de acordo com sua especialidade, com o foco na saúde e segurança do colaborador. Sendo assim,

essas subáreas trabalham em conjunto para que a saúde e segurança do trabalho seja exercida da forma mais plena possível.

3. PRECEITOS LEGAIS DA SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

Com vimos, a saúde e segurança do trabalho demonstraram, conquistaram e garantiram sua relevância com passar do tempo e para assegurá-las foram criadas diversas leis e decretos com o intuito de salvaguardar cumprimento de suas técnicas e normas dentro das organizações e para melhor compreensão da saúde e segurança do trabalho faz-se necessário inteirar-se sobre as leis que a regem.

3.1 BASES LEGAIS DA SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

No que diz respeito à natureza jurídica da Segurança e Medicina do Trabalho, ela está inserida tanto no ramo do direito público quanto no privado, com abrangência à saúde ocupacional.

LEITE (2019, p.41), afirma a importante relevância do trabalho uma vez que, atualmente “na sociedade contemporânea, o trabalho passa a ser um direito ao mesmo tempo humano e fundamental. É direito humano porque reconhecido solenemente nos documentos internacionais, desde o Tratado de Versalhes, de 1919”.

A Reforma Trabalhista (Brasil, 2017) lei 13.467/2017, conceitua o direito do trabalho como:

“O ramo da ciência jurídica constituído de um conjunto de princípios, regras, valores e institutos destinados à regulação das relações individuais e coletivas entre empregados e empregadores, bem como de outras relações de trabalho normativamente equiparadas à relação empregatícia, tendo por escopo a progressividade da proteção da dignidade humana e das condições sociais, econômicas, culturais e ambientais dos trabalhadores.”

Por outro lado, de acordo com o autor Leite (2019), pode-se conceituar o Direito do Trabalho como:

“Por melhor corresponder ao objeto (relação de trabalho subordinado) e aos fins da disciplina (distinção socioeconômica fundamental entre trabalhador e empregador e promoção da proteção legal da relação jurídica empregatícia e

pacificação dos conflitos emergentes das forças do capital e do trabalho).” (LEITE, 2019)

Desse modo, compreende-se que o direito do trabalho possui como objetivo garantir o respeito tanto aos direitos dos trabalhadores quanto de seus empregadores, para certificar que esse vínculo empregatício ocorra conforme os regimentos legais. Também cabe ao direito do trabalho assegurar que os direitos humanos não estejam sendo infligidos dentro do ambiente organizacional.

Com o advento do capítulo II- Dos Direitos Sociais, da Constituição de 1988, houve a valorização do trabalho humano dentro do Direito, assegurando direitos que anteriormente não eram reconhecidos nas leis brasileiras.

No art. 7º da Constituição de 1988, pode-se observar o reconhecimento do trabalho no âmbito jurídico “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social” (BRASIL, 1988).

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 colaborou de forma expressiva na área da segurança e medicina do trabalho, pois com suas aprovações, os trabalhadores obtiveram importantes direitos assegurados. Pode-se observar isso com a aprovação dos incisos XXIII e XXVI ao art.7º, pois as atividades consideradas perigosas para a saúde e bem estar dos trabalhadores, devem receber o adicional de insalubridade, por exercer atividade com alta exposição; além do reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

No art.7º inciso XIII, foram estipulados a duração das atividades trabalhistas para prezar a saúde dos funcionários “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho” (BRASIL, 1988).

A Constituição de 1988 art.7º, inciso XXII, descreveu que são direitos dos trabalhadores a proteção para possíveis acidentes de trabalho “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (BRASIL, 1988).

O inciso XXVIII, do artigo 7º garante um importante direito o para o respaldo dos trabalhadores, que se refere “seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em

dolo ou culpa” (BRASIL, 1988). Assim, entende-se que a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, transformou o Direito do Trabalho e o respaldo ao trabalhador, concedendo proteção e prezando pelo o bem estar dos indivíduos no ambiente organizacional.

O Direito do Trabalho no Brasil é baseado segundo as diretrizes do Direito Internacional do Trabalho, conforme constatado pelo autor Leite (2019):

“O Direito Internacional do Trabalho ocupa-se da expansão e ampliação do catálogo normativo de regulação das relações entre os Estados e entre estes e os trabalhadores e empregadores, especialmente por meio de suas correspondentes associações, tendo por objeto a edição de convenções internacionais de trabalho que visam na essência, erradicar as piores formas de trabalho no mundo e a promover a melhoria das condições socioeconômicas dos trabalhadores. O estudo do Direito Internacional do Trabalho é de suma importância para o sistema jurídico brasileiro, em função do disposto nos §§ 2o e 3o do art. 5o da CF, pois as convenções da OIT são verdadeiros tratados de direitos humanos e constituem fontes do direito do trabalho brasileiro.” (LEITE, 2019, p. 46)

Por essa razão, conclui-se que os direitos do Trabalho estão garantidos também pelo Direito Internacional do Trabalho e pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), tendo como propósito extinguir qualquer abuso referente ao âmbito trabalhista, para garantir a dignidade e a vida das pessoas, indiferentemente de sua realidade, cultura, religião e de sua posição perante a sociedade.

3.1.1 CONSOLIDAÇÕES DAS LEIS DO TRABALHO (CLT)

O autor destaca a finalidade da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e o vasto período até sua aprovação, onde “seu principal objetivo é a regulamentação das relações individuais e coletivas do trabalho, nela previstas. A CLT é resultado de 13 anos de trabalho - desde o início do Estado Novo até 1943”. (MATTOS; MÁSCULO, 2011).

A CLT foi baseada em diversos preceitos legais, pois tem como intuito assegurar a preservação do indivíduo “a segurança do trabalho atualmente é regulada por muitas normas (CF/88, leis, decretos, portarias, resoluções, instruções técnicas etc.) que

tentam garantir, na prática, a integridade física e psíquica de quem trabalha” (BARSANO; BARBOSA, 2014).

O autor Almeida (2015) retrata como ocorreu a aprovação da CLT:

“Art. 1º Esta Consolidação estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, nela previstas. A Consolidação das Leis do Trabalho, como o próprio nome deixa entrever, é uma compilação das leis trabalhistas, em vigor no Brasil, a partir de 10 de novembro de 1943, conquanto aprovada pelo Decreto-lei n. 5.452, de 10-5-1943, sob o governo de Getúlio Vargas.” (ALMEIDA, 2015, p. 64)

A CLT é dividida entre relações individuais e coletivas onde “a CLT disciplina as relações individuais como, inclusive, as coletivas de trabalho, regulamentando, outrossim, a estrutura e funcionamento da Justiça do Trabalho e o processo trabalhista”. (ALMEIDA, 2015)

Assim, compreende-se que a principal razão da criação da CLT foi englobar leis já existentes, ou seja, que já estavam em vigor, como foi citado pelo autor ela é uma compilação das leis trabalhista. Contudo, a CLT instituiu novas regras ao direito do trabalho para complementar as que já existiam.

Entende-se ainda, com a citação dos autores Mattos e Másculo, que a CLT demorou anos para a sua criação, mesmo acontecendo inúmeros casos de acidentes, abusos, falta de equipamentos, falta de informação etc.

Sobre o propósito da CLT e onde ela se situa no Direito brasileiro descreve Mattos e Másculo:

“A segurança, a higiene e a medicina do trabalho foram alçadas à matéria de Direito Constitucional, sendo Direito Público Subjetivo dos trabalhadores, para exercerem suas funções em ambiente de trabalho seguro e sadio, cabendo ao empregador tomar as medidas necessárias no sentido de reduzir os riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Dentre seus principais assuntos destacamos os seguintes: Registro do Trabalhador/ Carteira de Trabalho; Jornada de Trabalho; Período de Descanso; Férias; Medicina do Trabalho; Proteção do Trabalho da Mulher; Fiscalização.” (MATTOS E MÁSCULO, 2011, p.99)

Percebe-se que desde a criação da CLT inúmeros direitos que antes mesmo nem existiam, mas que os trabalhadores e as organizações careciam, atualmente é de grande valia, pois torna o ambiente e as relações de trabalho mais saudáveis e

garantem também o desenvolvimento dos funcionários. Outra grande contribuição da CLT foi a criação das Normas Regulamentadoras (NRs), como pode-se observar a seguir.

3.1.2 NORMAS REGULAMENTADORAS (NRS)

As Normas Reguladoras são textos legais ou um conjunto de disposições e procedimentos técnicos no âmbito da segurança e medicina do trabalho, que visam englobar todos os detalhes especificamente dentro das NRs.

O Ministério do Trabalho conceitua as Normas Regulamentadoras como:

“As Normas Regulamentadoras (NR) são disposições complementares ao capítulo V da CLT, consistindo em obrigações, direitos e deveres a serem cumpridos por empregadores e trabalhadores com o objetivo de garantir trabalho seguro e sadio, prevenindo a ocorrência de doenças e acidentes de trabalho.”

Para Barsano, as NRs se comparam com as bíblias, pois é composta por diretrizes, resoluções e técnicas que visam instruir funcionários e empresas “as Normas Regulamentadoras (NRs) aprovadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, contidas na Portaria GM no 3.214, de 8 de junho de 1978, também conhecidas como a “bíblia” da segurança do trabalho”.

Segundo o autor Rojas (2015) a NRs são muito relevantes dentro do Direito do Trabalho:

As normas regulamentadoras elevaram o nível de aplicação das leis sobre a segurança do trabalho em todas as áreas de atividades econômicas, uma vez que elas se completam e interagem, buscando em cada atividade aspectos que estejam previstos em uma das atuais 37 publicações. Não é aceitável que uma atividade seja desenvolvida sem a presença dos preceitos previstos nas normas reguladoras. (ROJAS, 2015, p.18)

Segundo dados da Escola Nacional de Inspeção do Trabalho (ENIT), as NRs são compostas atualmente por 37 publicações, listadas a seguir:

NR 01 – Disposições Gerais.
NR 02 – Inspeção Prévia.
NR 03 – Embargo e Interdição.
NR 04 – SESMT: Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho.
NR 05 – CIPA: Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.
NR 06 – EPI: Equipamentos de Proteção Individual.
NR 07 – PCMSO: Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional.
NR 08 – Edificações.
NR 09 – PPRA: Programa de Prevenção de Riscos Ambientais.
NR 10 – Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade.
NR 11 – Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais.
NR 12 – Máquinas e Equipamentos.
NR 13 – Caldeiras e Vasos de Pressão.
NR 14 – Fornos.
NR 15 – Atividades e Operações Insalubres.
NR 16 – Atividades e Operações Perigosas.
NR 17 – Ergonomia.
NR 18 – Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção.
NR 19 – Explosivos.
NR 20 – Combustíveis Líquidos e Inflamáveis.
NR 21 – Trabalho a Céu Aberto.
NR 22 – Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração.
Continua

NR 23 – Proteção Contra Incêndio.
NR 24 – Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho.
NR 25 – Resíduos Industriais.
NR 26 – Sinalização de Segurança.
NR 27 – Registro de Profissionais (Revogada).
NR 28 – Fiscalização e Penalidades.
NR 29 – Segurança e saúde no Trabalho Portuário.
NR 30 – Segurança e Saúde no Trabalho Aquaviário.
NR 31 – Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura.
NR 32 – Segurança e Saúde nos Serviços de Saúde.
NR 33 – Segurança e Saúde no Trabalho em Espaços Confinados.
NR 32 – Segurança e Saúde nos Serviços de Saúde.
NR 34 – Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção Naval.
NR 35 – Trabalho em Altura.
NR 36 – Segurança e Saúde no Trabalho em Empresas de Abate e Processamento de Carnes e Derivados.
NR 37- Segurança e Saúde em Plataformas de Petróleo.

Tabela 2: Relação das Normas Regulamentadoras (NRs)

Conforme os dados apresentados na tabela que as NRs, são especificadas de acordo com a atividade que esteja relacionada, como por exemplo, a NR 12 “estabelece as medidas preventivas de segurança e higiene do trabalho a serem adotadas pelas empresas em relação à instalação, operação e manutenção de máquinas e equipamentos, visando à prevenção de acidentes do trabalho. A fundamentação legal desta norma são os Artigos 184 e 186 da CLT” (BRASIL, 1943). Atualmente as NRs é

integrada por 37 publicações que já foram alteradas diversas vezes desde sua criação.

Compreende-se ainda que as NRs tenham por intuito englobar em um único livro as principais normas que fazem parte da segurança e medicina do trabalho, como por exemplo, legislação da saúde e segurança do trabalho, as normas regulamentadoras aprovadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

3.1.3 O EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI)

A NR-6 do MTE, que trata das medidas de proteção individual, define como 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”

Os EPIs só podem ser posto à venda quando houver à aprovação pelo MTE “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”. (BRASIL, 2001)

Conforme as diretrizes das Normas Reguladoras (NRs), a NR-6 descreve que “é uma da empresa fornece aos empregados, de forma gratuita, EPI adequado ao risco existente em determinado ambiente laboral. O equipamento deve ser oferecido aos empregados em perfeito estado de conservação e funcionamento, conforme prevê a própria norma. Fabricante e importador, empregado e empregador têm obrigações com relação a seu uso” (BRASIL, 2001).

Entende-se que todos que tem relações com o EPI desde o princípio (fabricantes, importador, empresa e funcionários) são responsáveis por sua manutenção, e uso nos locais obrigatórios nas dependências da organização. Por isso é muito importante que os colaboradores tenham em mente que também são responsáveis por sua própria segurança, quando a empresa disponibiliza os equipamentos de segurança cabe a eles fazerem o seu uso adequado para se evitar problemas futuros.

Os principais Equipamentos de Proteção Individual estão listados a seguir:

Finalidade	Risco	Equipamento
Proteção para o crânio	Impactos, PERFURAÇÃO, choque elétricos, agentes térmicos.	Capacete de segurança craniana; CAPUZ OU BALACLAVA.
Proteção para face e olhos	Impactos de partículas volantes, luminosidade intensa, radiação ultravioleta, radiação infravermelha.	ÓCULOS; Protetor facial e máscara de solda.
Proteção auditiva	Proteção do sistema auditivo contra níveis de pressão sonora superiores ao estabelecido na NR-15, anexos n.º 1 e 2.	PROTETOR AUDITIVO CIRCUM- AURICULAR.
Proteção respiratória	Proteção das vias respiratórias contra poeiras e névoas; proteção das vias Respiratórias contra gases e vapores e ou material particulado.	Peça semifacial filtrante; respirador purificador de ar motorizado; respirador de adução de ar tipo linha de ar comprimido.

Tabela 3: Relação dos principais Equipamentos de Proteção Individual (EPI).

A tabela 3 demonstra a relação dos principais equipamentos de segurança individual e quais são as finalidades de cada um. O EPI é uma proteção garantida dentro dos direitos trabalhistas, é importante que o colaborador tenha conhecimento e informação

de como utilizar os equipamentos, e tomar os devidos cuidados para que eles estejam em sua plena forma de conservação.

Conclui-se EPIs são vitais dentro das organizações e não basta apenas a organização disponibilizar os equipamentos, cabe a mesma instruir seus colaboradores, para que não haja acidentes por falta de acesso a informação.

4. COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES (CIPA)

Com o advento das máquinas dentro das organizações o fator humano acabou sendo deixado de lado durante décadas, que acabou acarretando o aumento de acidentes. A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) foi criada com intuito de diminuir as ocorrências de acidentes que aconteciam diariamente.

4.1. OBJETIVOS GERAIS DA CIPA

A OIT em 1921 decidiu reunir um comitê com intuito que fosse desenvolvido estudos de assuntos relacionados à segurança e higiene do trabalho e também de recomendações de medidas preventivas de doenças e acidentes de trabalho, á partir desses estudos a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) foi disseminada para que outros países pudessem fazer sua implantação para oferecer aos trabalhadores condições mais adequadas no ambiente de trabalho (BARSANO; BARBOSA, 2014).

Conforme informações contidas dentro das diretrizes da NR-5 definem como objetivo da CIPA “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.” (BRASIL, 1999).

Para Marras (2016) a CIPA tem como finalidade e participação dentro das organizações:

“A CIPA é uma comissão que objetiva controlar ações relativas à Higiene Segurança e Medicina do Trabalho e assessorar a empresa na prevenção ou solução de problemas relacionados a essa área, enquanto o corpo de segurança da empresa é que responde direta e tecnicamente por essas políticas e programas.” (MARRAS, 2016, p.208)

Compreende-se que a principal razão da fundação da CIPA é fazer com que os trabalhadores se envolvam de maneira mais profunda com a própria segurança dentro da organização, pois a CIPA pode estar presente em diversos tipos de empresas,

como por exemplo: empresas públicas, privadas, sociedades de economia mista e entre outras.

Como é destacado no inciso 5.6.1 da NR-5a participação de colaboradores na organização da CIPA será composta por representantes dos trabalhadores e do empregador, sendo que os representantes dos empregados serão selecionados a partir de um pleito e os representantes do empregador são designados pelo mesmo. No inciso 5.7 descreve que o mandato dos membros eleitos da CIPA tem duração de até um ano, havendo a possibilidade de reeleição. (BRASIL, 1999). Assim, a CIPA será composta de representantes e o número de membros depende de duas variáveis são elas: número total de empregados da unidade e grau de risco da atividade.

Podemos observar nos anexos A, B, C, D e E, o dimensionamento de membros da CIPA, segundo a NR-5 que depende de duas variáveis. A primeira corresponde ao número total de empregados da unidade e grau de risco da atividade. A tabela é composta por dois tipos de membros, sendo eles, eletivos e suplentes, os quais terão representantes tanto dos empregados quanto dos empregadores.

Vale ressaltar que, empresas com até 19 colaboradores não precisam ter membros da CIPA, porém se a empresa, estando em conjunto com os sindicatos, achar necessário a presença deste membro, poderá fazer a sua inserção.

A tabela abaixo demonstra o padrão de códigos de atividades econômicas exigidas no Brasil, que são utilizadas pelas organizações. Observe:

Grupos	Descrição
C-1	Atividades relacionadas à extração e refino Minerais
C-2	Atividades de fabricação de alimentos
C-3	Atividades de fabricação, processamento e acabamento de têxteis
C-4	Confecção de vestuário e acessórios
C-5	Confecção de calçados e similares
Continua	

Grupos	Descrição
C-6	Fabricação de artefatos com madeira
C-7	Fabricação de papel e similares
C-8	Fabricação e serviços gráficos
C-9	Som e Imagem
C-10	Atividades relacionadas a químicos
C-11	Atividades relacionadas a borracha
C-12	Fabricação de produtos de minerais não-metálicos não especificados anteriormente
C-13	Fabricação de produtos metálicos
C-14	Fabricação de equipamentos/máquinas e ferramentas
C-15	Explosivos e armas
C-16	Manutenção e reparação de veículos automotivo
C-17	Água e energia
C-18	Construção
C-19	Intermediários do comércio
C-20	Comércio atacadista
C-21	Comércio varejista
C-22	Comércio de produtos perigosos
C-23	Alojamento e alimentação
Continua	

Grupos	Descrição
C-24	Atividades relacionadas a transporte
C-25	Correio e Telecomunicações
C-26	Seguro
C-27	Administração
C-28	Bancos
C-29	Serviços
C-30	Locações de mão-de-obra e limpeza
C-31	Atividades relacionadas ao ensino
C-32	Pesquisa e desenvolvimento experimental em ciências sociais e humanas
C-33	Administração pública
C-34	Atividades relacionadas a saúde
C-35	Outros serviços

Tabela 4: Relação da Classificação Nacional de Atividades Econômicas

Compreende-se como citado anteriormente no corpo do texto, que a quantidade dos membros da CIPA segue duas variáveis sendo elas, quantidade de funcionários na organização e o grau de risco do setor que a empresa atua, ou seja, uma organização de comércio de produtos perigosos que tem um grau elevado de risco e com uma quantidade de funcionários de 20 a 29 já deve ter dois representantes da CIPA sendo um efetivo e um suplente, já uma empresa de administração de mercados financeiros que tem um grau de risco menor e com a mesma quantidade de colaboradores da empresa citada anteriormente não é obrigada a ter membros da CIPA. Caso a

organização não se enquadre no Quadro I da NR-5 a empresa com participação dos funcionários pode designar um representante para adotar medidas de segurança.

O Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) é o órgão que auxilia a CIPA a identificar riscos no processo de trabalho, elaborar mapas de riscos etc. Assim, como a CIPA o SESMT também tem um número de técnicos de acordo com a quantidade de funcionários e o grau de risco que a organização apresenta.

Nos anexos F e G podemos verificar como é estabelecido o dimensionamento da SESMT da NR4 que segue dois parâmetros, sendo eles, o número de empregados da organização e seu grau de risco. Quanto mais elevado o grau de risco, ainda que a empresa tenha de 50 a 100, já se faz necessário um técnico de segurança do trabalho. As organizações de grande porte que contenham mais de 5.000 para cada grupo de 4.000 ou fração 2.000, o dimensionamento total de 3.501 mais o dimensionamento dos grupos de 4.000 ou fração de 2.000.

A tabela a abaixo lista as principais atividades desenvolvidas no Brasil e o Grau de risco que cada uma apresenta:

Código	Atividade	Grau de risco
13.10-2	Extração de minério de ferro	4
27.22-7	Produção de ferro, aço e ferro-ligas	4
35.31-9	Construção e montagem de aeronaves	4
17.71-0	Fabricação de tecidos de malha	2
92.32-0	Gestão de salas de espetáculos	1
62.10-3	Transporte aéreo regular	3
55.11-5	Estabelecimentos hoteleiros com restaurante	2
55.22-0	Lançonetes e similares	2

Tabela 5: Atividades no Brasil

No inciso 5.10 da NR-5 é descrito um importante direito que os trabalhadores que são membros da CIPA devem exercer “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” (BRASIL, 1999).

Entende-se no inciso citado acima que os trabalhadores membros da CIPA devem atuar ativamente dentro da comissão participando em resoluções de problemas relacionados à segurança e saúde no trabalho e participação dos mesmos não pode ser vedada de maneira alguma sendo o empregador responsável em assegurar esses direitos. Os membros da CIPA vivem o dia-a-dia dos trabalhadores, e com isso tendem a ter um olhar mais profundo das falhas que acontecem diariamente na organização mesmo que pequena e imperceptível aos olhos do empregador.

As atribuições da CIPA estão listadas no inciso 5.16 da NR-5 (BRASIL, 1999), contendo informações de que maneira a CIPA deve atuar dentro das organizações:

- “- Identificar os riscos do processo de trabalho e elaborar o mapa de riscos;
- Elaborar plano de trabalho de ação preventiva para a os problemas de segurança e saúde no trabalho;
- Participar da implementação e do controle da qualidade das medidas de prevenção necessárias;
- Periodicamente, realizar verificações nos ambientes e nas condições de trabalho, visando à identificação de situações que venham a trazer riscos para a segurança e a saúde dos trabalhadores;
- Divulgar aos trabalhadores informações relativas à segurança e à saúde no trabalho;
- Divulgar e promover o cumprimento das normas regulamentadoras, bem como cláusulas de acordos e convenções coletivas de trabalho, relativas à segurança e à saúde no trabalho.”

Desse modo, constatamos que a CIPA é um importante órgão para a saúde e segurança dos trabalhadores, pois é responsável em detectar possíveis riscos a vida dos colaboradores, visando sempre traçar planos estratégicos afim de manter a segurança, além de acompanhar a implementação de planos estratégicos com finalidade de manter a qualidade da segurança, além de trabalhar em conjunto com outros órgãos da segurança.

Conclui-se que a CIPA também está encarregada de disseminar aos colaboradores informações a respeito da saúde e segurança do trabalho com o propósito que o trabalhador compreenda que é uma peça chave para sua própria segurança. Os trabalhadores devem ter representantes na CIPA que possam garantir a segurança e fazer com que os mesmos tenham voz dentro da comissão.

5 CONHECIMENTO E PRECEPÇÃO DOS TRABALHADORES DA SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO

Para a realização da presente pesquisa, o método utilizado foi aprofundado em sites com grande confiabilidade, livros que abordam os temas em questão, artigos científicos, reportagens e revistas com fácil entendimento de pesquisa. O trabalho é de natureza básica, de abordagem quantitativa e descritiva.

Utilizou-se um termo de consentimento livre e esclarecido (APÊNDICE A) e de um questionário online (APÊNDICE B) por meio da plataforma Google Formulários para os trabalhadores de distintas áreas e graus de periculosidade.

Os resultados obtidos estão apresentados nos gráficos a seguir:

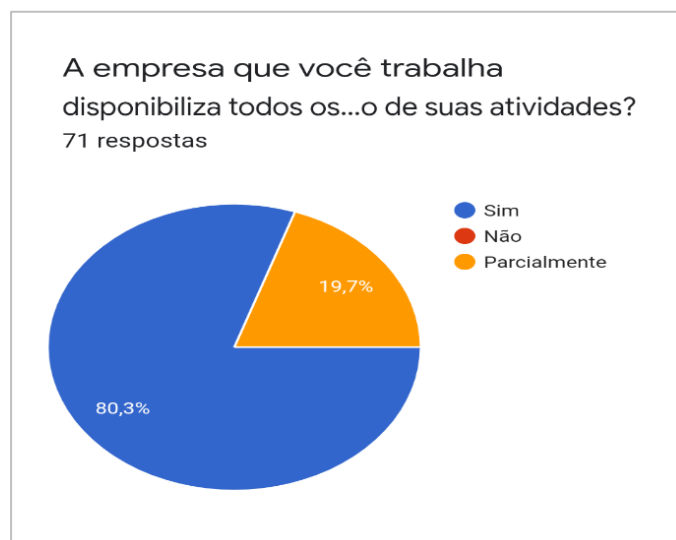


Figura 1: Frequência de resposta sobre a disponibilização de EPIs por parte das empresas.

Conforme pode ser analisado na figura 1, os resultados mostram que as empresas que os entrevistados trabalham 80,3% afirmaram que em suas respectivas empresas há EPIs e 19,7% afirmaram que as empresas disponibilizam parcialmente os EPIs.

Na figura1 também pode ser averiguado que as empresas estão mais atentas em relação a importância dos EPIs, pois dos 71 entrevistados 0% deles afirmaram a falta de EPIs para o desenvolvimento de suas atividades, ou seja, as empresas estão fazendo o seu papel para manter um ambiente seguro para seus colaboradores.



Figura 2: Frequência de resposta sobre a necessidade dos EPIs no ambiente de trabalho

Os resultados da figura 2 apresentam, mas respostas dos entrevistados sobre a importância do EPI, sendo que 97,2 % acreditam que o EPI é sim necessário no ambiente de trabalho e 2,8% acreditam que o EPI é necessário às vezes.

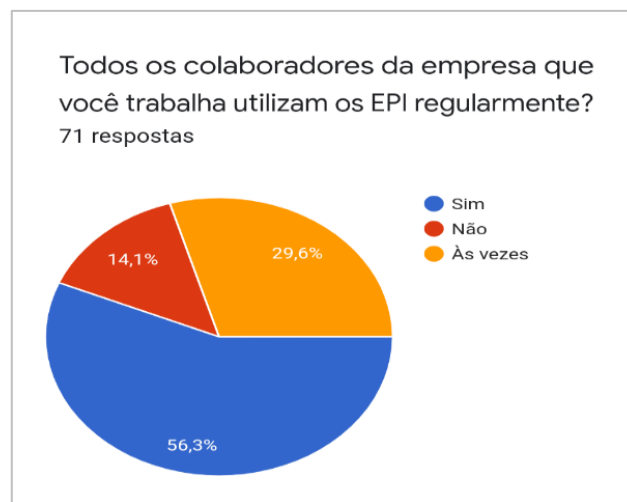


Figura 3: Frequência de resposta sobre a utilização dos EPIs por parte dos colaboradores

Conforme pode ser analisado na figura 3, os resultados demonstram a utilização do EPI nas empresas, sendo que 56,3% afirmaram que todos os colaboradores da empresa que trabalham utilizam o EPI diariamente, 29,6% afirmaram que os colaboradores utilizam o EPI, mas só às vezes e 14,1% alegaram que os funcionários não utilizam.

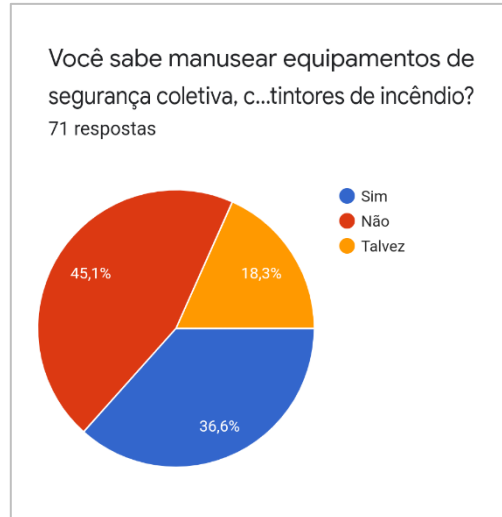


Figura 4: Frequência de resposta sobre o manuseamento de equipamentos de segurança coletiva (extintores de incêndio)

Os resultados da figura 4 apresentam o conhecimento e preparo dos colaboradores no manuseio de equipamentos de segurança coletiva, sendo que 45,1% afirmaram desconhecer como manusear extintores de incêndio, 36,6% alegaram ter conhecimento no manuseio correto do equipamento de segurança e 18,3% afirmaram conhecerem partes o manuseio do equipamento. Pode-se observar que há uma grande falta de conhecimento do manuseio correto dos equipamentos de segurança coletiva que são essenciais para segurança dos trabalhadores.

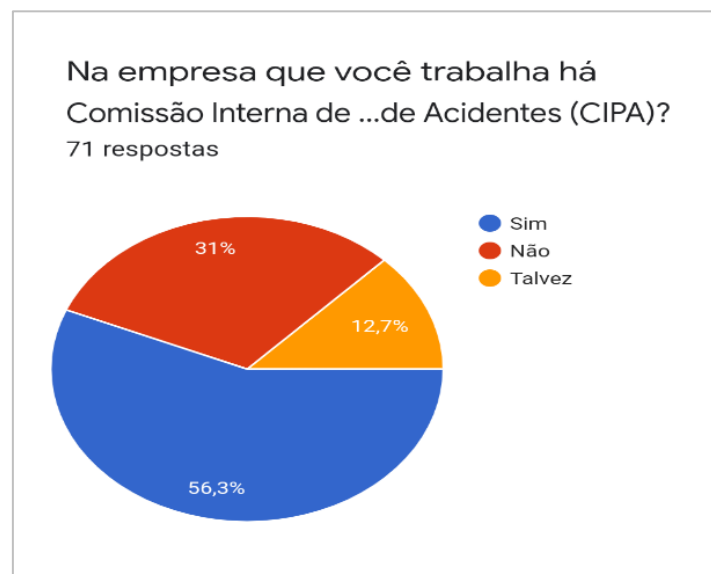


Figura 5: Frequência de resposta sobre a presença da CIPA no ambiente organizacional

Os resultados da figura 5 apresentam a presença da CIPA dentro das organizações, sendo que 56,3% dos entrevistados afirmaram a presença da comissão nas empresas, 31% afirmaram que a CIPA não está presente na organização e 12,7% talvez haja a presença da CIPA na empresa. Esses resultados demonstram como a CIPA está presente no ambiente de trabalho e quanto é importante a participação dos colaboradores para terem voz nas tomadas de decisão que fazem toda diferença para a segurança dele.

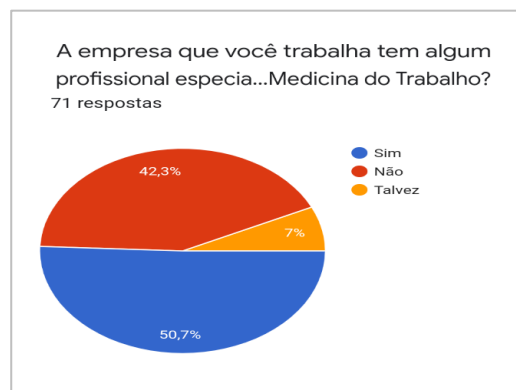


Figura 6: Frequência de resposta sobre profissionais especializados na Medicina do trabalho

Conforme pode ser analisado na figura 6, os resultados demonstram a presença de profissionais especializados na medicina do trabalho dentro do ambiente organizacional, sendo 50,7% confirmaram ter especialistas nas empresas que trabalham, 42,3% afirmaram não ter nenhum profissional especializado e 7% relataram que talvez exista esses especialistas.

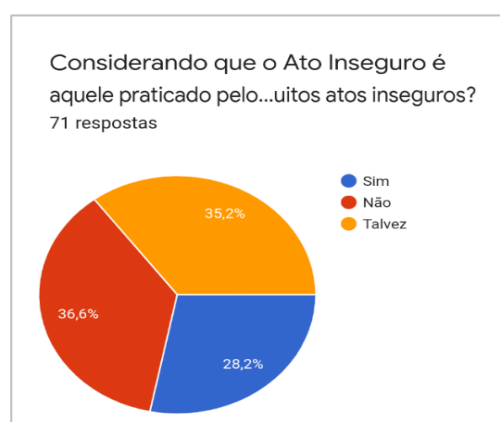


Figura 7: Frequência de resposta sobre ocorrências de atos inseguros

Os resultados da figura 7 apresentam as ocorrências de atos inseguros no ambiente de trabalho onde o entrevistado está inserido, sendo que 36,6 afirmaram não ocorrer esses atos por parte dos outros colaboradores, 35,2 relataram que talvez haja ocorrências de atos inseguros e 28,2 confirmam que na empresa que trabalham ocorre esse tipo de ato. Observando dados da figura acima pode-se confirmar ainda uma porcentagem relevante de atos inseguros que ocorrem dentro das organizações.



Figura 8: Frequência de resposta sobre atos inseguros praticados pelos entrevistados

Conforme pode ser analisado na figura 8, os resultados sobre os principais motivos que desencadeiam a prática de um ato inseguro e se os entrevistados já praticaram, sendo que 44,3% afirmaram que já cometeram ato inseguro, 34,3% confirmaram que nunca praticaram nenhum ato inseguro e 21,4 relataram que já cometeram de forma parcial.

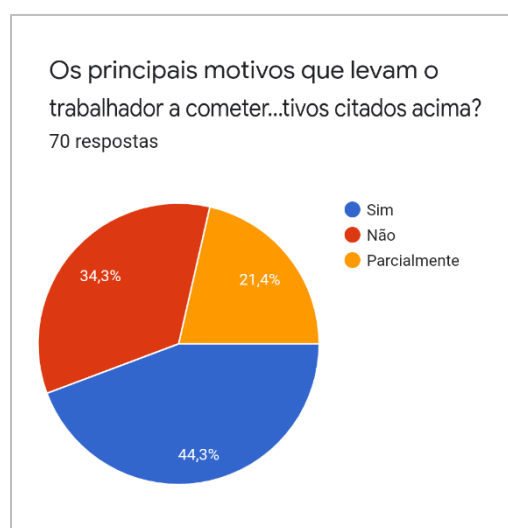


Figura 9: Frequência de Resposta sobre a importância do papel do colaborador para a própria segurança

Conforme pode ser analisado na figura 9, os resultados mostram que 100% dos entrevistados concordam que são uma peça importante para manter sua própria segurança.

Analisando os gráficos, foi possível confirmar o objetivo desse trabalho de conclusão de curso, ou seja, entender qual é o papel do colaborador na segurança e medicina do trabalho e compreender qual é sua percepção de sua importância para manter sua própria segurança. Observando as figuras grande partes das empresas dos respectivos entrevistados atendem todas ao a grande maioria das diretrizes da saúde e segurança do trabalho, exceto no treinamento de manuseio de equipamentos de segurança coletiva, pois quase 50% dos entrevistados afirmaram o desconhecimento no manuseio.

Portanto, as organizações estão fazendo seu papel para manter a segurança dos colaboradores, mas como foi identificado nas entrevistas os colaboradores compreendem a sua importância na sua segurança, mas uma grande porcentagem dos entrevistados afirmaram já ter cometido um ato inseguro.

6 CONCLUSÃO

As empresas e colaboradores percebem que a aplicação de medidas de segurança e saúde no trabalho e seu desenvolvimento são extrema importância, porém ainda observa-se que alguns pontos necessitam ser trabalhados, tais como: treinamentos voltados para equipamentos de segurança coletiva, demonstrar com mais ênfase dentro das organizações a importância do uso do EPI regularmente e diminuir as ocorrências de Atos Inseguros.

Acredita-se que os objetivos deste trabalho foram concluídos, uma vez que mostrou que todos os indivíduos entrevistados têm plena consciência de sua importância e relevância com sua própria segurança e saúde ainda que dentro do ambiente organizacional. Mas sugere-se que pelo alto índice de entrevistados que afirmaram ter praticado algum ato inseguro devido a cansaço, falta de experiência, inadaptação ao trabalho e por excesso de confiança, a CIPA ou os empregadores devem desenvolver ações com a disseminação de informações e treinamentos voltados para a saúde e segurança dos colaboradores, além de manter horários de descanso no decorrer do dia para que assim possa ser evitado ao máximo prejuízos para os dois lados, mas para que isso seja possível os colaboradores devem fazer parte desses processos para que não haja falhas.

Conclui-se que falhas na segurança e saúde dentro do ambiente organizacional, podem comprometer o desempenho dos funcionários e qualquer erro nessa questão abordada, pode trazer prejuízos irreversíveis para a vida do ser humano, além de acarretar uma série de perdas econômicas e de imagem para empresa. Contudo para que os números de acidentes e doenças provenientes do trabalho sejam quase que imperceptíveis, a empresa e os funcionários devem trabalhar em conjunto para um bem maior, que é a vida.

REFERÊNCIAS

ALBORNOZ, S. **O que é trabalho**. São Paulo: Brasiliense, 1994.

ALMEIDA, A.P. **CLT comentada**. São Paulo. Saraiva, 2015.

BARSANO, P.R. & BARBOSA, R.P. **Higiene e Segurança do Trabalho**. São Paulo: Érica, 2014.

BRASIL. **DA FINALIDADE E DOS PRINCÍPIOS BÁSICOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em 09 jul. 2020

BRASIL. **Legislação as novas relações de trabalho**. Convenções. Disponível em: https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/Leis/13467_17.html. Acesso em: 14 abr. 2020.

BRASIL. **Normas Regulamentadoras (NRs)**. Disponível em: <https://enit.trabalho.gov.br/portal/index.php/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-menu/sst-normatizacao/sst-nr-portugues?view=default>. Acesso em 18 abr. 2020.

MARRAS, J.P. **Administração de recursos humanos do operacional ao estratégico**. São Paulo: Saraiva, 2018.

MATTOS, U.A.O& MÁSCULO, F.S.**Higiene e Segurança do Trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier: ABEPRO, 2011.

OLIVEIRA, J.A.A. & TEIXEIRA, S.M.F.(Im) **Previdência Social: 60 anos de história da previdência no Brasil**. Petrópolis, Vozes, 1986.

RAMAZZINI, B. **As Doenças dos Trabalhadores**. 4 ed. São Paulo: Fundacentro, 2016.

ROJAS, P.R.A. **Técnico em Segurança do Trabalho-Série Tekne**.PortoAlegre: Bookman, 2015.

Trabalho Seguro-Programa Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho. <http://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro/o-que-e-acidente-de-trabalho>. Acesso em: 26 fev.2020.

ZANELLI, J.C, ANDRADE, J.E.B& BASTOS, A.V.B.**Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil.** Porto Alegre: Artmed, 2014.

APÊNDICE

APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado(a) participante:

Sou estudante do curso de Administração da Fundação Educacional do Município de Assis -FEMA. Estou realizando uma pesquisa sob supervisão da professora orientadora Danielle Cristina Ferrarezi Barboza, cujo objetivo é entender melhor a percepção dos colaboradores em virtude de sua própria segurança e saúde.

Sua participação envolve responder a um questionário contendo 09 perguntas.

Essa pesquisa não oferece riscos e nem custos aos pesquisados e ficam preservados os direitos ao sigilo quanto a sua identidade. Essa investigação tem propósitos acadêmicos e científicos. Na publicação dos resultados desta pesquisa, sua identidade será mantida no mais rigoroso sigilo.

A participação nesse estudo é voluntária e se você decidir não participar ou quiser desistir de continuar em qualquer momento, tem absoluta liberdade de fazê-lo.

Mesmo não tendo benefícios diretos em participar, indiretamente você estará contribuindo para a compreensão do fenômeno estudado e para a produção de conhecimento.

Atenciosamente,

Cíntia dos Santos Silva

Pesquisador

Danielle Cristina Ferrarezi Barbosa

Orientadora

APÊNDICE B –QUESTIONÁRIO SOBRE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Está é uma pesquisa sobre Segurança e Medicina do trabalho que visa extrair dos entrevistados sua própria visão em relação ao seu papel em manter sua própria segurança e as dos seus colegas de trabalho. Trata-se de uma pesquisa de Trabalho de Conclusão do Curso de Administração da Fundação Educacional do Município de Assis –FEMA, realizada pela aluna Cíntia dos Santos Silva. Suas respostas são primordiais para a conclusão deste trabalho. Desde já agradecemos a sua contribuição.

- 1) A empresa que você trabalha disponibiliza todos os Equipamentos de Proteção Individual (EPI) necessários para execução de suas atividades?
- 2) Você concorda que os EPI são equipamentos de proteção individual necessários dentro do ambiente de trabalho?
- 3) Considerando que o Ato Inseguro é aquele praticado pelo trabalhador burlando as regras de segurança. Você acredita que na empresa que você trabalha ocorrem muitos atos inseguros?
- 4) Na empresa que você trabalha há Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA)?
- 5) Os principais motivos que levam o trabalhador a cometer um ato inseguro são: cansaço, preocupação, falta de experiência e inadaptação ao trabalho. Você considera que já praticou algum ato inseguro por uns dos motivos citados acima?
- 6) A empresa que você trabalha tem algum profissional especializado em Segurança e Medicina do Trabalho?
- 7) Você sabe manusear equipamentos de segurança coletiva, como extintores de incêndio?
- 8) Todos os colaboradores da empresa que você trabalha utilizam os EPI regularmente?
- 9) As empresas são obrigadas a manter um ambiente de trabalho seguro para os seus colaboradores desenvolverem suas atividades. Você se considera uma peça importante para manter sua própria segurança?

ANEXOS

ANEXO A – NR-5 Quadro I - Dimensionamento da CIPA (parte 1)

*GRUPOS	N° de Empregados no Estabelecimento N° de Membros da CIPA	0 a 19	20 a 29	30 a 50	51 a 80	81 a 100	101 a 120	121 a 140	141 a 300	301 a 500	501 a 1000	1001 a 2500	2501 a 5000	5001 a 10.000	Acima de 10.000 para cada grupo de 2.500 acrescentar
		C-1	Efetivos		1	1	3	3	4	4	4	4	6	9	12
	Suplentes		1	1	3	3	3	3	3	3	4	7	9	12	2
C-1a	Efetivos		1	1	3	3	4	4	4	4	6	9	12	15	2
	Suplentes		1	1	3	3	3	3	3	4	5	8	9	12	2
C-2	Efetivos		1	1	2	2	3	4	4	5	6	7	10	11	2
	Suplentes		1	1	2	2	3	3	4	4	5	6	7	9	1
C-3	Efetivos		1	1	2	2	3	3	4	5	6	7	10	10	2
	Suplentes		1	1	2	2	3	3	4	4	5	6	8	8	2
C-3a	Efetivos				1	1	2	2	2	3	3	4	5	6	1
	Suplentes				1	1	2	2	2	3	3	3	4	5	1
C-4	Efetivos			1	1	1	1	1	2	2	2	3	5	6	1
	Suplentes			1	1	1	1	1	2	2	2	3	4	4	1

(Fonte: Escola Nacional de Inspeção do Trabalho)

ANEXO B – NR-5 Quadro I - Dimensionamento da CIPA (parte 2)

*GRUPOS	N° de Empregados no Estabelecimento N° de Membros da CIPA	0 a 19	20 a 29	30 a 50	51 a 80	81 a 100	101 a 120	121 a 140	141 a 300	301 a 500	501 a 1000	1001 a 2500	2501 a 5000	5001 a 10.000	Acima de 10.000 para cada grupo de 2.500 acrescentar
		C-5	Efetivos		1	1	2	3	3	4	4	4	6	9	9
	Suplentes		1	1	2	3	3	3	4	4	5	7	7	9	2
C-5a	Efetivos				1	1	2	2	2	3	3	4	6	7	1
	Suplentes				1	1	2	2	2	3	3	3	4	5	1
C-6	Efetivos		1	1	2	3	3	4	5	5	6	8	10	12	2
	Suplentes		1	1	2	3	3	3	4	4	4	6	8	10	2
C-7	Efetivos				1	1	2	2	2	2	3	4	5	6	1
	Suplentes				1	1	2	2	2	2	3	3	4	4	1
C-7a	Efetivos		1	1	2	2	3	3	4	5	6	8	9	10	2
	Suplentes		1	1	2	2	3	3	3	4	5	7	8	8	2
C-8	Efetivos		1	1	2	2	3	3	4	5	6	7	8	10	1
	Suplentes		1	1	2	2	3	3	3	4	4	5	6	8	1
C-9	Efetivos				1	1	1	2	2	2	3	5	6	7	1
	Suplentes				1	1	1	2	2	2	3	4	4	5	1

(Fonte: Escola Nacional de Inspeção do Trabalho)

ANEXO C– NR-5 Quadro I - Dimensionamento da CIPA (parte 3)

C-16	Efetivos		1	1	2	3	3	3	4	5	6	8	10	12	2
	Suplentes		1	1	2	3	3	3	3	4	4	6	7	9	2
C-17	Efetivos		1	1	2	2	4	4	4	4	6	8	10	12	2
	Suplentes		1	1	2	2	3	3	3	4	5	7	8	10	2
C-18	Efetivos				2	2	4	4	4	4	6	8	10	12	2
	Suplentes				2	2	3	3	3	4	5	7	8	10	2
C-18a	Efetivos				3	3	4	4	4	4	6	9	12	15	2
	Suplentes				3	3	3	3	3	4	5	7	9	12	2
C-19	Efetivos				1	1	2	2	2	3	3	4	5	6	1
	Suplentes				1	1	2	2	2	3	3	3	4	4	1
C-20	Efetivos			1	1	3	3	3	3	4	5	5	6	8	2
	Suplentes			1	1	3	3	3	3	3	4	4	5	6	1
C-21	Efetivos				1	1	2	2	2	3	3	4	5	6	1
	Suplentes				1	1	2	2	2	3	3	3	4	5	1
C-22	Efetivos		1	1	2	2	3	3	4	4	6	8	10	12	2
	Suplentes		1	1	2	2	3	3	3	3	5	6	8	9	2

(Fonte: Escola Nacional de Inspeção do Trabalho)

ANEXO D – NR-5 Quadro I - Dimensionamento da CIPA (parte 4)

*GRUPOS	Nº de Empregados no Estabelecimento	Nº de Membros da CIPA	0	20	30	51	81	101	121	141	301	501	1001	2501	5001	Acima de 10.000 para cada grupo de 2.500 acrescentar
			a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	
C-23	Efetivos					1	1	2	2	2	2	3	4	5	6	1
	Suplentes					1	1	2	2	2	2	3	3	4	5	1
C-24	Efetivos		1	1	2	2	4	4	4	4	4	6	8	10	12	2
	Suplentes		1	1	2	2	3	3	4	4	4	5	7	8	10	2
C-24a	Efetivos					1	1	2	2	2	2	3	4	5	6	1
	Suplentes					1	1	2	2	2	2	3	3	4	4	1
C-24b	Efetivos		1	1	3	3	4	4	4	4	4	6	9	12	15	2
	Suplentes		1	1	3	3	3	3	3	3	3	4	7	9	12	2
C-24c	Efetivos					1	1	2	2	2	2	4	5	7	7	1
	Suplentes					1	1	1	1	2	2	4	5	7	7	1
C-24d	Efetivos					1	1	2	2	2	3	4	5	7	9	1
	Suplentes					1	1	1	1	2	2	4	5	7	9	1

(Fonte: Escola Nacional de Inspeção do Trabalho)

ANEXO E – NR-5 Quadro I - Dimensionamento da CIPA (parte 5)

C-25	Efetivos				1	1	2	2	2	2	3	4	5	6	1
	Suplentes				1	1	2	2	2	2	3	3	4	5	1
C-26	Efetivos									1	2	3	4	5	1
	Suplentes									1	2	3	3	4	1
C-27	Efetivos						1	1	2	3	4	5	6	6	1
	Suplentes						1	1	2	3	3	4	5	5	1
C-28	Efetivos						1	1	2	3	4	5	6	6	1
	Suplentes						1	1	2	3	4	5	5	5	1
C-29	Efetivos									1	2	3	4	5	1
	Suplentes									1	2	3	3	4	1
C-30	Efetivos		1	1	1	2	4	4	4	5	7	8	9	10	2
	Suplentes		1	1	1	2	3	3	4	4	6	7	8	9	1
C-31	Efetivos				1	1	2	2	2	3	3	4	5	6	1
	Suplentes				1	1	2	2	2	3	3	3	4	5	1
C-32	Efetivos				1	1	2	2	2	3	3	4	5	6	1
	Suplentes				1	1	2	2	2	3	3	3	4	5	1
C-33	Efetivos						1	1	1	1	2	3	4	5	1
	Suplentes						1	1	1	1	2	3	3	4	1
C-34	Efetivos		1	1	2	2	4	4	4	4	6	8	10	12	2
	Suplentes		1	1	2	2	3	3	3	4	5	7	8	9	2
C-35	Efetivos				1	1	2	2	2	2	3	4	5	6	1
	Suplentes				1	1	2	2	2	2	3	3	4	5	1

(Fonte: Escola Nacional de Inspeção do Trabalho)

ANEXO F – NR4 (parte 1)

Grau de Risco	N.º de Empregados no estabelecimento	Técnicos							
		50 a 100	101 a 250	251 a 500	501 a 1.000	1.001 a 2000	2.001 a 3.500	3.501 a 5.000	Acima de 5000 Para cada grupo De 4000 ou fração acima 2000**
1	Técnico Seg. Trabalho				1	1	1	2	1
	Engenheiro Seg. Trabalho						1*	1	1*
	Aux. Enferm. do Trabalho					1*	1*	1	1*
	Enfermeiro do Trabalho								
2	Técnico Seg. Trabalho				1	1	2	5	1
	Engenheiro Seg. Trabalho					1*	1	1	1*
	Aux. Enferm. do Trabalho					1	1	1	1
	Enfermeiro do Trabalho					1*	1	1	1
3	Técnico Seg. Trabalho		1	2	3	4	6	8	3
	Engenheiro Seg. Trabalho				1*	1	1	2	1
	Aux. Enferm. do Trabalho					1	1	1	1
	Enfermeiro do Trabalho				1*	1	1	2	1

(Fonte: Escola Nacional de Inspeção do Trabalho)

ANEXO G – NR4 (parte 2)

Grau de Risco	N.º de Empregados no estabelecimento	Enfermeiro do Trabalho							
		50 a 100	101 a 250	251 a 500	501 a 1.000	1.001 a 2000	2.001 a 3.500	3.501 a 5.000	Acima de 5000 Para cada grupo De 4000 ou fração acima 2000**
4	Técnico Seg. Trabalho		1	2	3	4	5	8	10
	Engenheiro Seg. Trabalho			1*	1*	1	1	2	3
	Aux. Enferm. do Trabalho					1	1	2	1
	Enfermeiro do Trabalho			1*	1*	1	1	2	3

(*) Tempo parcial (mínimo de três horas)
 (**) O dimensionamento total deverá ser feito levando-se em consideração o dimensionamento de faixas de 3501 a 5000 mais o dimensionamento do(s) grupo(s) de 4000 ou fração acima de 2000.

OBS: Hospitais, Ambulatórios, Maternidade, Casas de Saúde e Repouso, Clínicas e estabelecimentos similares com mais de 500 (quinhentos) empregados deverão contratar um Enfermeiro em tempo integral.

(Fonte: Escola Nacional de Inspeção do Trabalho)