



[COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES]

Em cumprimento da NR 05 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes da Portaria nº 3.214 de 08 de Junho de 1.978 do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE.

Apresentação

Esta apostila tem o objetivo de conscientizar e capacitar os supervisores e operadores de Escavadeira Hidráulica, para que estejam familiarizados com a [adequada operação](#) do equipamento, dentro da norma de segurança NR-11, NR-12 e NR-18 e as normas internas das empresas.

Para se tirar o máximo de desempenho de uma Escavadeira Hidráulica, é preciso muita prática, habilidade e cuidado por parte do operador.

Os equipamentos são mantidos e garantidos para serem usados dentro das especificações técnicas indicadas no projeto e não devem ser feitas modificações ou alterações que afetem sua operação segura ou vida útil.

Os requisitos necessários básicos e importantes para um operador são:

- Estar devidamente treinado e autorizado a manusear o equipamento de maneira segura;
- Estar em boas condições de saúde;
- Manter-se sempre calmo e atento;
- Se concentrar em problemas que prejudiquem o seu trabalho seguro, procurando o encarregado em caso de dúvidas;
- Ter consciência da responsabilidade e dos riscos da função que lhe foi atribuída em relação ao trabalho, aos equipamentos e aos [colegas](#).
- Conhecer as suas limitações físicas;
- Conhecer a capacidade e limitações do equipamento;

O público alvo deste curso são os operadores de Escavadeira Hidráulica e seus encarregados na área.

DEFINIÇÃO E OBJETIVOS

Comissão - Grupo de pessoas com funções especiais, incumbidas de tratar de determinado assunto.

Interna - Campo de atuação restrito.

Prevenção - Disposição ou preparo antecipado- preventivo - precavido - prudente.

Acidentes - Acontecimento casual, fortuito, imprevisto.

A 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.

Observar e relatar condições de risco nos ambientes de trabalho;

Solicitar medidas para reduzir, eliminar ou neutralizar os riscos existentes;

Discutir os acidentes ocorridos, encaminhando relatório ao SEESMT (Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho) quando houver, e ao empregador;

Solicitar medidas que previnam acidentes semelhantes;

Orientar os demais trabalhadores quanto à prevenção de acidentes.

CIPEIRO

- Funcionário de uma empresa escolhido por meio de um processo eleitoral com votação em escrutínio secreto, para representar os demais empregados, em uma gestão de um ano, perante a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA.
- Funcionário de uma empresa *escolhido e indicado pelo empregador para representá-lo* na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA.

Base Legal Lei 6514 - 22/12/1977. Alterou o capítulo V do Título II da CLT - Consolidação das Leis do Trabalho - relativo à Segurança e Medicina do Trabalho.

Capítulo V - Da Segurança e Medicina do Trabalho.

Seção III - Dos órgãos de segurança e medicina do trabalho nas empresas.

Art. 163. Será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), de conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho...

Portaria 3.214 de 08/06/1978 do MTE.

TODA EMPRESA DEVE TER CIPA?

Portaria 3214 - 08/06/1978 - Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do capítulo V, Título II, da CLT, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho.

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

NR-5 - 5.2 - Devem constituir CIPA por **estabelecimento** e mantê-la em regular funcionamento: empresas privadas, públicas, sociedades de economia mista, órgãos de administração direta e indireta, instituições beneficentes, associações recreativas, cooperativas, bem como outras instituições que admitam trabalhadores como empregados.

NR – 5 COMENTADA

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.

5.5 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.

A composição paritária da CIPA tem importância por consolidá-la como uma instância de análise e negociação das questões de segurança e saúde no local de trabalho.

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

O empregador pode reconduzir seus representantes para mais de dois mandatos.

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.

O empregado, se assim desejar, poderá abster-se de votar na eleição dos representantes da CIPA.

Os suplentes, cujo quantitativo está estabelecido no Quadro I, são aqueles eleitos com número de votos imediatamente inferior aos titulares.

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.

Conforme estabelece o item, qualquer empresa de qualquer ramo de atividade que não esteja obrigada a constituir CIPA para determinado estabelecimento deverá possuir nele o designado.

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

Reeleição é a eleição subsequente, ou seja, o empregado foi eleito para o mandato referente ao ano de 2002 e reeleito para o ano 2.003. Ele está formalmente impedido de se candidatar ao mandato referente ao ano 2.004. Porque seria a segunda reeleição, mas não há nenhum impedimento que ele venha a se candidatar novamente para a eleição de 2.005, voltando a valer a mesma regra anterior.

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.

O texto é o contido no Artigo 10º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, que tem seu entendimento explicitado em várias decisões judiciais, especialmente no Enunciado TST nº 393. Conforme a jurisprudência, têm garantia de emprego os titulares e os suplentes eleitos.

Caso desejar sair da empresa, o empregado deverá primeiramente solicitar por escrito sua renúncia ao mandato da CIPA ou ao direito da garantia de emprego, quando o mandato já houver encerrado. A empresa deverá enviar correspondência ao MTE, comunicando o fato e a substituição do membro da CIPA pelo suplente. A empresa poderá efetivar o acordo junto ao sindicato da categoria. O número de suplentes, constante no Quadro I, deve ser mantido com a nomeação do próximo candidato mais votado, conforme a ata de eleição.

ESTABILIDADE DE EMPREGO



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

Lei 6.514, de 22 de Dezembro de 1977, Seção III, Art 165. Os titulares da representação dos empregados nas CIPA(s) não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

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.

Este item garante a representação dos indicados pelo empregador, os quais, ainda que sob consulta, pois também são empregados, devem encaminhar adequadamente as questões negociadas 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.

A anuência do empregador só se faz necessária se o secretário não for membro da CIPA, será entretanto de bom princípio, a comunicação ao empregador sobre quem será o secretário, em função das atribuições que lhe serão delegadas.

O Secretário e seu substituto só terão direito à garantia de emprego quando forem membros eleitos da CIPA.

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. O livro de Atas não precisa mais existir, porém as Atas continuam sendo obrigatórias.

O procedimento deverá ser efetivado para todos os mandatos.

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.

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;

A CIPA deverá fazer um plano de trabalho simples o qual conterá objetivos, metas, cronograma de execução e estratégia de ação. A elaboração de plano do trabalho foi escolhida dentro da visão de que a CIPA deve ser uma comissão pró-ativa, que pretenda efetivamente contribuir, dentro de suas possibilidades, para a melhoria das condições de 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 a reunião 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 a correspondência;

c) outras que lhe forem conferidas.

DO FUNCIONAMENTO

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

A CIPA deverá seguir o calendário previamente estabelecido, porque a situação pode gerar autuações, no caso da fiscalização comparecer ao estabelecimento na hora marcada e verificar que não haverá reunião. Entretanto, caso a CIPA não possa observar o calendário, por motivos justificados, a empresa deverá encaminhar comunicação contra recibo aos membros da CIPA e guardá-los para apresentação oportuna à fiscalização.

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

Entende-se como expediente normal da empresa aquele em que trabalham o maior número de empregados do estabelecimento. Caso a reunião ocorra fora do horário de trabalho do empregado membro da CIPA, o tempo da reunião deve ser considerado como de trabalho efetivo.

Local apropriado é aquele que forneça condições para a efetivação de uma reunião. Deve haver cadeiras, mesa, ser limpo e permitir a concentração necessária.

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

Os comprovantes de entrega de cópia das atas a todos os membros da CIPA, deverão ficar à disposição dos Fiscais do Trabalho.

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

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;

Denúncias provenientes da CIPA e dos trabalhadores. As situações podem também se relacionar a eventos da natureza ou de situações de entorno que possam afetar o estabelecimento. Podemos citar como exemplo a suspeita de rompimento de barragem, a ocorrência iminente de inundação, entre outros.

b) ocorrer acidente do trabalho grave ou fatal;

A reunião extraordinária, no caso de acidente fatal, deve se dar o mais cedo, sempre que possível, antes das modificações do local onde o acidente ocorreu.

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.

A mediação pode ser feita por pessoa ou entidade que conte com o aceite das duas partes. Pode ser alguém da própria empresa, de um dos sindicatos - quer representantes dos trabalhadores quer das empresas - pode ser um membro das comissões tripartites ou bipartites, quando existentes, ou mesmo o órgão regional do MTE.

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

A reconsideração relativa às decisões pode ser de iniciativa do empregador, de um trabalhador ou de grupo deles. A reconsideração deve ser encaminhada a CIPA.

5.29.1 O pedido de reconsideração será apresentado a 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.

A suplência não é específica de cada titular, portanto deve ser observada a ordem decrescente de votos constante na ata de eleição.

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.

O empregador pode substituir o presidente da CIPA por empregado que não seja membro da CIPA. No caso de substituição por pessoa não integrante, deverá ser promovido seu treinamento, seguindo o princípio estabelecido para o primeiro mandato da CIPA, ou seja, deve ser realizado até trinta dias após a data da substituição.

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.

5.31.3.1 O mandato do membro eleito em processo eleitoral extraordinário deve ser compatibilizado com o mandato dos demais membros da Comissão.

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.

DO TREINAMENTO

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

O treinamento deverá ser repetido quando o trabalhador for novamente indicado ou reeleito ou mesmo quando o indicado ou eleito já houver feito o curso anteriormente, em outro estabelecimento ou em outra empresa. O curso deve ser realizado para cada membro de cada mandato da CIPA.

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.

DO PROCESSO ELEITORAL

Dias	Ação
60 dias antes do término do mandato	convocação da eleição item 5.38
55 dias antes do término do mandato	constituição da CE item 5.39
45 dias antes do término do mandato	publicação e divulgação do edital subitem 5.40 "a"
30 dias antes do término do mandato	eleição item 5.40 "e"
00	término do mandato

15 dias de prazo para inscrição de candidatos subitem 5.40 "b"

Nota: Todos os prazos para as ações poderão ser ampliados, tendo como ponto de referência o "término do mandato".

TESTE EM GRUPO

COMO FICARÁ ENTÃO O PROCESSO ELEITORAL?

- *quando serão convocadas as eleições? como?*
- *quando será constituída a c.e. e por quem?*
- *quando acontece a publicação de edital constando os candidatos a serem votados?*
- *quando acontece a eleição?*
- *quando é o termino de seu mandato e posse da próxima gestão?*

Observação: A ATUAL CIPA FOI EMPOSSADA NO DIA

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.

DO PROCESSO ELEITORAL

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

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

ACIDENTE DO TRABALHO Lei 8.213, de 24/07/1991.

Art. 19 - É aquele que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause morte, a perda ou redução permanente ou temporária da capacidade de trabalho.

- **NEXO CAUSAL**
- **LESÃO X TRABALHO**

Art. 20 – *Consideram-se Acidente do Trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:*

I – Doença Profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social (Anexo II da Lei 8.213); - Ex.: Saturnismo (Intoxicação provocada em quem trabalha com Chumbo) e Silicose (Pneumoconiose provocada em quem trabalha com sílica)

II – Doença do Trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante na relação mencionada no inciso I; - Ex.: Surdez (PAIR) – doença do trabalho em virtude do trabalho executado em local extremamente ruidoso.

Art. 20 – *Consideram-se Acidente do Trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:*

§ 1º - Não são consideradas como doença do trabalho:

- a) a doença degenerativa;*
- b) a inerente a grupo etário;*
- c) a que não produza incapacidade laborativa;*

d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

§ 2º - Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relacione diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho.

Art. 21 – *Equiparam-se também ao acidente do trabalho:*

I – o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;

II – o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em consequência de:

- a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;*
- b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho;*
- c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho;*
- d) ato de pessoa privada do uso da razão;*
- e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior;*

III – a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade;

IV – o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:

- a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob autoridade da empresa;*
- b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;*
- c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiado 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;*
- d) 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.*

§ 1º - Nos períodos destinados a refeição ou descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local de trabalho ou durante este, o empregado é considerado no exercício do trabalho.

§ 2º - Não é considerado agravamento ou complicação de acidente de trabalho a lesão que, resultante de acidente de outra origem, se associe ou se superponha às consequências do anterior.

Aquele que ocorra no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquele incluindo quando o trabalhador efetua refeições em sua casa, e até mesmo em intervalos destinados à satisfação de necessidades fisiológicas.

Deixa de caracterizar-se o acidente quando o empregado tenha, por interesse próprio, interrompido ou alterado o percurso



Entende-se por percurso normal: *caminho ordinariamente seguido, locomovendo-se a pé ou usando transporte fornecido pela empresa, condução própria ou transporte coletivo urbano.*

A legislação - Lei 8.213, de 24/07/1991 - enquadra como acidentes àqueles que ocorrem nas seguintes situações:

Acidente Típico de Trabalho

Ocorre no local e durante o trabalho, considerado como um acontecimento súbito, violento e ocasional que provoca no trabalhador uma incapacidade para a prestação de serviço.

Ato de Terceiro

Ato doloso que atinge o trabalhador proveniente da relação de emprego, tais como os casos de sabotagem, ofensa física levada a cabo por companheiro de serviço ou terceiro resultante da disputa originada da prestação de serviço.

Ato de imprudência, negligência ou imperícia que atinja o trabalhador nas conduções tidas como de serviço.

Ato doloso - ato consciente, a pessoa age de má-fé com a vontade dirigida para a obtenção de um resultado criminoso.

Ato culposo - ato de imprudência, negligência ou imperícia que resultou num dano a outrem, sem a intenção de que o fato acontecesse.

Causa de incapacidade "associadas" ao acidente de trabalho

- Lei 8.213/91, artigo 21, inciso I :

- "o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para a redução ou perda de sua capacidade

Exemplo: supondo que o empregado já tivesse condições pessoais que facilitassem o acontecimento ou resultado. Se o indivíduo já possui uma fraqueza óssea e sofre uma pancada que para outro traria apenas uma zona dolorida, mas para ele resulta numa fratura, suas condições pessoais não afastam a aplicação da legislação acidentária pela totalidade do acontecimento. Se uma lesão com ferimento atinge um diabético, que em face de suas condições de saúde vem a sofrer a amputação de uma perna ou de um braço, a legislação acidentária cobre a consequência total.

CONCEITO PREVENционISTA

Ocorrência não programada, estranha ao andamento normal de trabalho, da qual possam resultar danos físicos e/ou funcionais, ou morte do trabalhador e/ou danos materiais e econômicos à empresa.

Enfoque prevenционista: caracteriza acidente mesmo quando ninguém sai ferido.

Os acidentes/incidentes que não causam ferimentos pessoais devem ser considerados acidentes do trabalho do ponto de vista técnico-prevencionista, visando evitar os danos físicos que possam por eles ser provocados.

Na definição acima, o acidente não fica condicionado à lesão física. Sob o aspecto prevencionista, todo acidente/ incidente deve ser considerado importante, pois não é possível prever se ele provocará ou não lesão no trabalhador.

RISCOS AMBIENTAIS E MAPA DE RISCOS

Consideram-se riscos ambientais:

*“os agentes **físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes** existentes nos ambientes de trabalho que, em função de sua natureza, concentração ou intensidade e tempo de exposição, são capazes de causar danos à saúde do trabalhador”.*

HISTÓRICO

O MAPEAMENTO DE RISCO no Brasil, surgiu através da portaria nº 05 de 20/08/92, modificada pelas portarias nº 25 de 29/12/94 e portaria 08 de 23/02/99, tornando obrigatória a elaboração de **MAPAS DE RISCO** pelas CIPA's.

O **MAPEAMENTO DE RISCO** é um levantamento dos locais de trabalho apontando os riscos que são sentidos e observados pelos próprios trabalhadores.



RISCOS AMBIENTAIS

A NR-5 considera como riscos ambientais os agentes **físicos, químicos e biológicos**, além de **riscos ergonômicos e riscos de acidentes**, existentes nos locais de trabalho e que venham a causar danos à saúde dos trabalhadores.

GRUPO 1 VERDE	GRUPO 2 VERMELHO	GRUPO 3 MARROM	GRUPO 4 AMARELO	GRUPO 5 AZUL
Riscos Físicos	Riscos Químicos	Riscos Biológicos	Riscos Ergonômicos	Riscos de Acidentes
Ruídos	Poeiras	Vírus	Esforço Físico intenso	Arranjo Físico Inadequado
Vibrações	Fumos	Bactérias	Levantamento e	Máquinas e

AGENTES FÍSICOS

Ruído, Vibrações, radiação ionizante (raio-x, alfa , gama) radiação não-ionizante (radiação do sol, radiação de solda), temperaturas extremas (frio / calor), pressões anormais e umidade.

Ruído

Máquinas e equipamentos utilizados nas empresas geralmente produzem ruídos excessivos que podem, a curto médio e longo prazo provocar prejuízos até mesmo irreversíveis.

As alterações auditivas poderão se manifestar imediatamente ou com a perda gradual da audição, dependendo do nível de pressão sonora, tempo de exposição e sensibilidade individual.



Portaria 3.214, de 08/06/1978, NR-15
 Insalubridade – Anexo I

**LIMITE DE TOLERANCIA PARA
 RUÍDO CONTÍNUO E INTERMITENTE**

Nível de Ruído dB (A)	Máxima Exposição Diária Permissível
85	8 horas
86	7 horas
87	6 horas
88	5 horas
89	4 horas e 30 minutos
90	4 horas
91	3 horas e 30 minutos
92	3 horas
93	2 horas e 40 minutos
94	2 horas e 15 minutos
95	2 horas
96	1 hora e 45 minutos
98	1 hora e 15 minutos
100	1 hora
102	45 minutos
104	35 minutos
105	30 minutos
106	25 minutos
108	20 minutos
110	15 minutos
112	10 minutos
114	8 minutos
115	7 minutos



Vibração - é qualquer movimento que o corpo executa em torno de um ponto fixo. Esse movimento pode ser regular, do tipo senoidal ou irregular, quando não segue um padrão determinado.

Radiações ionizantes - São as mais perigosas e de alta frequência: raios X, raios Gama (emitidos por materiais radiativos) e os raios cósmicos.

Ionizar significa tornar eletricamente carregado. Quando uma substância ionizável é atingida por esses raios, ela se torna carregada eletricamente. Quando a ionização acontece dentro de uma célula viva, sua estrutura química pode ser modificada. A exposição à radiação ionizante pode danificar nossas células e afetar o nosso material genético (DNA), causando doenças graves, levando até à morte.

O maior risco da radiação ionizante é o câncer! Ela também pode provocar defeitos genéticos nos filhos de homens ou mulheres expostos. A exposição a grande quantidade de radiação é rara e pode causar doenças em poucas horas e até a morte.



Radiação não ionizante - são radiações de baixa frequência: luz visível, infravermelho, microondas, frequência de rádio, radar, ondas curtas e ultrafrequências (celular). Embora esses tipos de radiação não alterem os átomos, alguns, como as microondas, podem causar queimaduras e possíveis danos ao sistema reprodutor.

Conforme a sua frequência podem ser apenas refletidas, absorvidas sem consequências, a medida que aumentam fazem contrações cardíacas, debilitação do sistema nervoso central e como efeitos agudos causam catarata ou até mesmo a morte. Fator determinante é o tempo de exposição.



TEMPERATURAS EXTREMAS

- FRIO



- CALOR

Pressões Anormais

Hipobárica: quando o homem está sujeito a pressões menores que a pressão atmosférica. Estas situações ocorrem a elevadas altitudes. (coceira na pele, dores musculares, vômitos, hemorragias pelo ouvido e ruptura do tímpano)

Hiperbárica: quando o homem fica sujeito a pressões maiores que a atmosférica. (mergulho e uso de ar comprimido).

Umidade

Faixa de conforto a que corresponde à temperatura de 22 a 26 ° C e umidade relativa do ar entre 45 e 50 %.

Riscos Químicos

Riscos químicos são: poeiras, fumos, névoas, neblinas, gases, vapores , etc.

Aerosóis: podem ser encontrados na forma de gases e vapores, ou na forma de partículas. As partículas quando dispersas na atmosfera possuem estabilidade de suspensão e dividem-se em:

Poeiras Fumos

Névoas Neblinas

Poeiras

Aerosóis sólidos formados por desagregação mecânica de corpos sólidos. As partículas geradas tem em geral diâmetros maiores que um micron

Poeiras minerais

Poeiras de madeira

Poeira em geral

Fumos

Aerosóis sólidos formados por condensação de vapores, geralmente metálicos. As partículas geradas tem em geral diâmetros maiores que um micron Fumos de solda

Névoas

Aerosóis constituídos por partículas líquidas, independente

da natureza e do diâmetro das partículas, formadas por desagregação mecânica de corpos líquidos.

Névoa de tinta

Neblina

Aerosóis líquidos, formados por condensação de vapores

Vapores

São substâncias que se encontram no estado gasoso como resultado de algum tipo de alteração no seu estado normal e temperatura ambiente.

Gases

Não possuem formas e volumes próprios e tendem a se expandir indefinidamente. À temperatura ordinária, mesmo sujeitos à pressão fortes, não podem ser total ou parcialmente reduzidos ao estado líquido.

GLP, oxigênio

Riscos biológicos

Microorganismos indesejáveis: bactérias (antraz), fungos (parasitas), protozoários, bacilos (bacilo de Kock)

Riscos ergonômicos

Local de trabalho inadequado (anti-ergonômico), levantamento e transporte de pesos sem meios auxiliares corretos, postura inadequada

Riscos de acidentes

Variados (falta de iluminação, probabilidade de incêndio, explosão, piso escorregadio, armazenamento, arranjo físico e ferramenta inadequados, máquina defeituosa, mordida de cobra, aranha, escorpião).

Mapeamento dos riscos Por Que Fazer ?

Estes riscos podem prejudicar o bom andamento da seção, portanto, devem ser identificados, avaliados e controlados de forma correta

Dificuldade ?

A maior dificuldade das empresas no mapeamento dos riscos ambientais, está na falta de capacidade, informação e subsídios técnicos para identificar, avaliar e controlar os riscos existentes dentro de seus processo produtivos.

Os MAPAS DE RISCO, devem ser refeitos a cada gestão da CIPA.

Benefícios Para a empresa:

Facilita a administração da prevenção de acidentes e de doenças do trabalho;

Informa os riscos aos quais o trabalhador está expostos cumprindo assim dispositivos legais.

Benefícios Para os trabalhadores:

Propicia o conhecimento dos riscos que podem estar sujeitos os colaboradores;

Fornecer dados importantes relativos a sua saúde;

Conscientiza quanto ao uso dos EPI's.

Representação gráfica COS

O mapa de riscos é representado graficamente, através de círculos de cores (conforme tabela anexa) e tamanhos proporcionalmente diferentes (riscos pequeno médio e grande), sobre o Lay-Out da empresa e deve ficar afixado em local visível a todos os trabalhadores.

FACILIDADE E SIMPLICIDADE

Para fazer o Lay-out.

Dica: Utilizando ferramentas de desenho no Word ou Powerpoint, inserir linhas e na opção formatar auto forma definir o tamanho.

Para inserir círculos

Dica: Utilizando ferramentas de desenho (auto formas) no Word ou Powerpoint, inserir círculos e semicírculos e na opção formatar auto forma definir o tamanho e a cor.



EXERCÍCIO MAPA DE RISCOS

PROPOSTA: Em grupos de 3 pessoas, elaborar Mapa de Riscos de um setor a ser escolhido pelo grupo.

Deve Conter:

Lay-out do setor ou croqui;

Legenda;

Nº de funcionários expostos ao risco específico.

EPI E EPC

O QUE É EPC?

EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO COLETIVA

MEDIDAS DE PROTEÇÃO COLETIVA

Substituição de Matérias-primas e insumos

As matérias-primas e insumos prejudiciais à saúde dos trabalhadores devem ser estudados no sentido de se obter sua substituição sempre que possível. Exemplo: a substituição do cloro por peróxido de hidrogênio em fábricas de celulose.

Alteração no Processo

Se o processo é deficiente e implica situações de risco, ele deverá ser analisado para se buscar soluções por meio de

novos métodos ou tecnologias, para que tenhamos, a

intensidade ou concentração dos agentes agressivos

prejudiciais à saúde

dos trabalhadores, reduzidas.

Ex.: Montadoras de Automóveis substituíram a soldagem dos veículos feita pelo homem para ser feita por robôs.

Isolamento da Fonte

No caso de não haver possibilidade de substituir uma fonte de risco, deve-se tomar o cuidado de isolá-la/ confiná-la/ enclausurá-la, para que a exposição à ela seja minimizada.

Ex.: Isolamento acústico de bombas e motores com alto nível de ruído.

OUTRAS MEDIDAS DE PROTEÇÃO COLETIVA

Sinalização de Segurança – placas, setas, cartazes e faixas;

Corrimão em escadas;

Guarda-corpo em área elevada;

Sistema de alarme;

Proteção antitérmica das tubulações de vapor da caldeira;

Espelho convexo – utilizado em veículos, corredores e portarias;

Extintores de incêndio, Hidrantes e Sprinklers

(chuveiros automáticos);

Filtros solares escuros, colados em vidros e janelas ou persiana, ou cortina para evitar radiação solar;

Piso antiderrapante para evitar escorregões e quedas;

Coberturas para sol e chuva;

Instalação de visor (vidro ou acrílico) nas portas de passagem de pessoas;

Nas operações de soldagem e corte a quente, é obrigatória a utilização de biombo ou anteparo, para a proteção dos trabalhadores circunvizinhos. O material utilizado nesta proteção deve ser do tipo incombustível;

Portas de saídas de emergência;

Lâmpadas e luminárias a prova de explosão;

Pára-raios;

O QUE É EPI?

EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

QUANDO DEVERÁ SER RECOMENDADO UM EPI?

sempre que as medidas de proteção coletivas forem tecnicamente inviáveis ou não oferecerem completa proteção contra os riscos de acidentes do trabalho ou doenças profissionais e do trabalho;

enquanto as medidas de proteção coletiva estiverem sendo fabricadas/adquiridas e implantadas- EX.: fabricação e montagem de dutos de ventilação;

em situações de emergência- EX.: para conter vazamentos de produtos químicos;

para trabalhos de curta duração.

NR-6 - OBRIGAÇÕES DO EMPREGADOR QUANTO AO EPI

adquirir o tipo adequado à atividade do empregado

fornecer ao empregado somente EPI aprovado pelo MTE e de empresas cadastradas no DNSST/MTE

treinar o trabalhador quanto ao seu uso adequado

tornar obrigatório o seu uso

comunicar ao MTE qualquer irregularidade observada no EPI

NR-6 - OBRIGAÇÕES DOS EMPREGADOS QUANTO AO EPI

usá-lo apenas para a finalidade a que se destina;

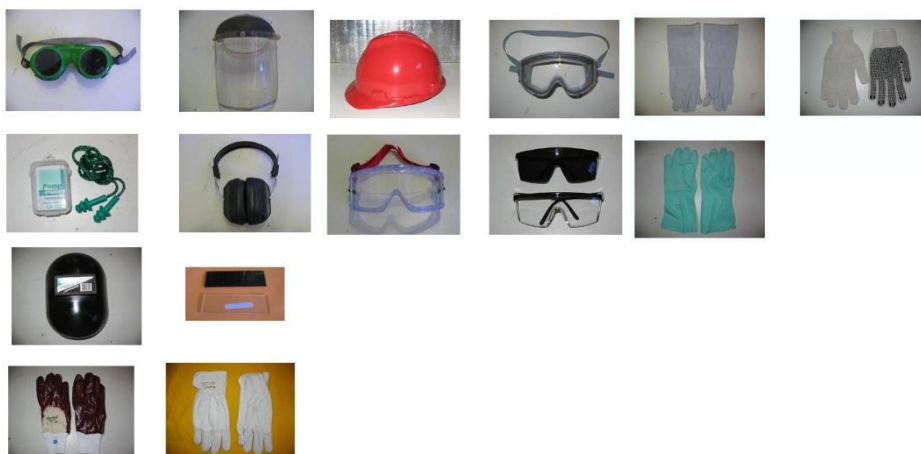
responsabilizar-se por sua guarda e conservação;

comunicar ao empregador qualquer alteração que o torne impróprio para o uso .

CERTIFICADO DE APROVAÇÃO - CA

Sempre que se for comprar um Equipamento de Proteção Individual, verificar se o mesmo é aprovado pelo Ministério do Trabalho e Administração, por meio do C.A. – Certificado de Aprovação, e CRF – Certificado e Registro do Fabricante.

TIPOS DE EPI'S





CAUSAS DE ACIDENTES

PIRÂMIDE DE FRANK BIRD – 1969

1.750.000 acidentes
 300 empresas
 3.000.000.000 de HHER



ABNT / NBR 14280 (*Cadastro de Acidente do Trabalho – Procedimento e Classificação*)

Fator pessoal de insegurança (fator pessoal): Causa relativa ao comportamento humano, que pode levar à ocorrência do acidente ou à prática do desvio.

Condição Ambiente de Insegurança (condição ambiente): Condição do meio que causou o acidente ou contribuiu para a sua ocorrência.

Ato Inseguro (desvio): Ação ou omissão que, contrariando preceito de segurança, pode causar ou favorecer a ocorrência de acidente:

Fator Pessoal de Insegurança; Falta de conhecimento ou experiência; Falta de experiência ou especialização; Desajustamento físico; Hérnia preexistente; Debilidade muscular; Debilidade esquelética; Deficiência visual; Deficiência auditiva; Doença degenerativa; Fadiga; Alcoolismo e toxicomania; Agressividade; Alienação mental (loucura); Distúrbio emocional; Deficiência intelectual; Fator pessoal, NIC; Condição Ambiente de Insegurança; Insuficiência de espaço para movimentação de objetos e pessoas; Existência de ruído; Existência de vibração; Iluminação inadequada; Mal projetado; Mal constituído, construído ou montado; Áspero; Escorregadio; Pontiagudo, cortante; Gasto, rachado, esgarçado, quebrado; Colocação perigosa; Posição inadequada

Empilhamento inadequado; Má fixação contra movimento indesejável (exceto empilhamento inadequado); Proteção coletiva inadequada ou inexistente; Falta de escoramento ou escoramento inadequado em mineração, escavação, construção; Não eletricamente aterrado; Não eletricamente isolado; Equipamento elétrico sem identificação ou inadequadamente identificado.

Desvio:

Usar equipamento de maneira imprópria; Usar material ou equipamento fora de sua finalidade; Sobrecarregar (andaime, veículo); Tornar inoperante ou ineficiente dispositivo de segurança; Desligar ou remover dispositivo de segurança; Bloquear, tampar, amarrar, dispositivo de segurança; Desregular dispositivo de segurança; Tornar inoperante ou ineficiente dispositivo de segurança; Usar mão ou outra parte do corpo imprópria; Manusear objeto de maneira insegura; Manusear objeto de maneira errada; Usar mão em vez de ferramenta (para abastecer, regular, consertar, limpar); Assumir posição ou postura insegura; Entrar em tanque, silo ou outro compartimento confinado sem permissão da supervisão; Expor-se desnecessariamente, ao alcance de objeto ou equipamento em movimento; Expor-se desnecessariamente, à carga suspensa ou oscilante; e Movimentar carga.

INVESTIGAÇÃO E ANÁLISE DE ACIDENTES

Objetivo: descobrir suas causas para que se possa, por meio da eliminação ou minimização das mesmas, evitar sua repetição.

3 Fases

Coleta de Informações

Diagnóstico da Ocorrência

Proposta de Medidas Corretivas

Para buscar as causas que contribuíram para o acidente é importante:

- *Conversar com o acidentado*
- *Conversar com colegas do setor ou que presenciaram o acidente*
- *Conversar com o chefe do setor*
- *Observar cuidadosamente o local onde ocorreu o acidente*
- *Conversar com o serviço médico que atendeu o acidentado*
- *O que aconteceu*
- *Como aconteceu*
- *Porque aconteceu*
- *Como poderia ter sido evitado o acontecido*

ESTATISTICA DE ACIDENTES

DIAS PERDIDOS

Dias em que o trabalhador fica sem condições de trabalhar por ter sofrido um acidente que lhe causou uma incapacidade temporária.

DIAS DEBITADOS

Nos casos de incapacidade permanente parcial, incapacidade total permanente ou óbito.

Eles representam uma perda ou prejuízo econômico, levando-se em consideração uma média de vida laboral estimada em 20 anos ou 6.000 (seis mil) dias.

(Quadro 1 da NBR 14280:2001 - Dias a Debitar)

COEFICIENTE DE FREQUÊNCIA E COEFICIENTE DE GRAVIDADE

O Coeficiente de Frequência e o Coeficiente de Gravidade só poderá ser calculado após a coleta dos seguintes dados:

- *Número de Acidentes*
- *Número de dias Perdidos*
- *Número de dias Debitados*

COEFICIENTE DE FREQUÊNCIA

COEFICIENTE DE FREQUÊNCIA de Acidentes (CF) representa o número de acidentes com afastamento que poderão ocorrer a cada milhão de horas homem de exposição ao risco.

$$CF = \frac{\text{Número de Acidentes com Afastamento} \times 1.000.000}{\text{Horas Homem de Exposição}}$$

Se, numa determinada empresa, em um mês, houve dez acidentes e nesse mês foram trabalhadas 100.000 (cem mil) horas, o cálculo será o seguinte:

$$CF = \frac{10 \times 1.000.000}{100.000}$$

Interpretação: Após o cá **CF = 100** à conclusão de que a cada um milhão de horas homem de exposição ao risco, irão ocorrer 100 (cem) acidentes com afastamento.

COEFICIENTE DE GRAVIDADE

COEFICIENTE DE GRAVIDADE de Acidentes (CG) representa a perda de tempo (dias perdidos + dias debitados) que ocorre em consequência de um acidente a cada milhão de homens-hora trabalhadas .

$$CG = \frac{\text{dias perdidos} + \text{dias debitados} \times 1.000.000}{\text{Horas Homem de Exposição}}$$

Os dias debitados só aparecem quando o acidente ocasionou incapacidade parcial permanente, incapacidade total permanente ou morte. Para encontrar então a quantidade de dias que serão debitados deve-se consultar o Quadro 1 da NBR 14280:2001 - Dias a Debitar.

Exemplo 1: 20 dias perdidos com acidentes
100.000 homens-hora trabalhadas em um mês

$$CG = \frac{20 \times 1.000.000}{100.000}$$

$$CG = 200$$

Interpretação: Após o cálculo do coeficiente de gravidade de acidentes chegou-se à conclusão de que a cada um milhão de horas homem de exposição ao risco, iremos ter um prejuízo equivalente a 200 (duzentos) dias perdidos.

Exemplo 2: Acidente com lesão provocando incapacidade parcial permanente com 300 dias debitados
100.000 homens-hora trabalhadas em um mês

$$CG = \frac{20 + 300 \times 1.000.000}{100.000}$$

$$CG = 3.200$$

Interpretação: Após o cálculo do coeficiente de gravidade de acidentes chegou-se à conclusão de que a cada um milhão de horas homem de exposição ao risco, teremos uma perda ou prejuízo equivalente a 3.200 (três mil e duzentos) dias.

AIDS – SIDA (Síndrome da Imunodeficiência Adquirida)



A AIDS é o estágio mais avançado da doença que ataca o sistema imunológico. A Síndrome da Imunodeficiência Adquirida - SIDA, como também é chamada, é causada pelo HIV. Como esse vírus ataca as células de defesa do nosso corpo, o organismo fica mais vulnerável a diversas doenças, de um simples resfriado a infecções mais graves como tuberculose ou câncer. O próprio tratamento dessas doenças fica prejudicado.

Assim pega, assim não pega.

O HIV (Vírus da Imunodeficiência Humana), vírus da AIDS, pode ser transmitido pelo sangue, sêmen, secreção vaginal e pelo leite materno.

Sabendo disso, você pode conviver com uma pessoa portadora do HIV. Pode beijar, abraçar, dar carinho e compartilhar do mesmo espaço físico sem ter medo de pegar o vírus.

Quanto mais respeito e carinho você der a quem vive com HIV/AIDS, melhor será a resposta ao tratamento, porque o convívio social é muito importante para o aumento da auto-estima das pessoas e, conseqüentemente, faz com que elas cuidem melhor da saúde.

Assim pega:

Sexo vaginal sem camisinha; Sexo anal sem camisinha; Sexo oral sem camisinha; Uso de seringa por mais de uma pessoa; Transfusão de sangue contaminado; Da mãe infectada para seu filho durante a gravidez, no parto e na amamentação; e Instrumentos que furam ou cortam não esterilizados.

Assim não pega

Sexo desde que se use corretamente a camisinha:

Masturbação a dois; Beijo no rosto ou na boca; Suor e lágrima; Picada de inseto; Aperto de mão ou abraço; Sabonete/toalha/lençóis; Talheres/copos; Assento de ônibus; Piscina; Banheiro; Doação de sangue; e Pelo ar.

FAÇA O TESTE DA AIDS

Para detectar o HIV, é necessário fazer um teste de sangue em laboratório. Hoje ele pode ser realizado sem prescrição médica nos Centros de Testagem e Aconselhamento - CTA, laboratórios particulares e em serviços de saúde pública.

Os CTA contam com médicos, enfermeiros e psicólogos que acompanham a pessoa antes e depois do exame. Tudo é feito de maneira sigilosa e gratuita. O exame é feito por meio da coleta simples de sangue, com material descartável, e não é preciso estar em jejum. E lembre-se: o exame só pode ser feito após 3 meses de a pessoa ter se exposto a alguma situação de risco (sexo sem camisinha, uso de seringa de outras pessoas etc.). Ou seja, depois da janela imunológica: período em que seu corpo ainda não produziu anticorpos suficientes para serem detectados, podendo dar um resultado falso-negativo.

Os sintomas da aids podem demorar até dez anos para aparecer, por isso não adianta ficar esperando pelos sintomas da aids, não vacile! Quem se ama, se cuida. Faça o teste da aids

Sexo seguro é com camisinha:

A camisinha (preservativo) é a maneira mais fácil e eficiente de impedir o contato com o sangue, esperma e secreção vaginal, evitando a transmissão de Doenças Sexualmente Transmissíveis (DST), como a aids. Use sempre camisinha, desde o começo de todas as relações sexuais.

Verifique sempre a data de validade da camisinha na embalagem e para guardá-la prefira locais frios e secos. Deixar a camisinha por muito tempo na carteira ou no porta-luvas do carro pode estragá-la.

Principais erros no uso da camisinha

1 Como usar a camisinha masculina

Abra a embalagem com cuidado - nunca com os dentes - para não furar a camisinha. Coloque a camisinha somente quando o pênis estiver ereto.



Desenrole a camisinha até a base do pênis, mas antes aperte a ponta para retirar o ar.

Só use lubrificantes à base de água, evite vaselina e outros lubrificantes à base de óleo.



Usar só na hora da penetração

A camisinha deve ser colocada desde o começo do contato entre o pênis e a vagina.

Só tirar depois que o pênis amolecer**Dentro da vagina**

Com o pênis mole, o sêmen pode vazear da camisinha entrando em contato com a vagina. Tire a camisinha com o pênis ainda duro, logo depois da ejaculação.

Colocar do avesso

Assim é mais difícil colocar a camisinha e o rompimento pode acontecer facilmente.

Não tirar o ar do reservatório ao colocar a camisinha

Se o reservatório destinado ao sêmen estiver cheio de ar, a camisinha pode estourar. Por isso, é importante apertá-la.

Teste da AIDS

1 O diagnóstico precoce é muito importante para a realização de um tratamento que garanta a qualidade de vida da pessoa infectada.

2 O diagnóstico também pode fazer a diferença na gravidez. Mães soropositivos podem aumentar suas chances de terem filhos sem o HIV, se forem orientadas corretamente e seguirem o tratamento recomendado durante o pré-natal, parto e puerpério.

Quando Fazer

O teste de AIDS não deve ser feito de forma indiscriminada e a todo o momento. A pessoa deve ter se exposto a uma possibilidade de infecção. O aconselhável é que quem tenha passado por uma situação de risco, há mais de 3 meses, faça o exame de AIDS. Após esse período, o sistema imunológico já terá produzido anticorpos em quantidade suficiente para serem detectados pelo teste.

SINTOMAS DA AIDS

A AIDS não se manifesta da mesma forma em todas as pessoas, depende de cada organismo, além disso, os sintomas podem demorar até dez anos para aparecer. Então, não adianta ficar

esperando por um "sintoma da AIDS" para fazer o teste. Nesse caso, o melhor mesmo é você ficar sabendo se tem ou não o HIV e não abrir mão da camisinha e nem compartilhar agulhas e seringas.

SITUAÇÕES DE RISCO

O HIV pode ser transmitido:

Por relações sexuais desprotegidas (sem o uso do preservativo), anais, vaginais e orais; Pelo compartilhamento de agulhas e seringas contaminadas; Por transfusão de sangue infectado; De mãe para filho, inclusive pela amamentação.

Mas é bom lembrar que o HIV não é transmitido pelo beijo, toque, abraço, aperto de mão, compartilhamento de toalhas, talheres, pratos, suor ou lágrimas. Portanto, toda pessoa soropositivo pode e deve receber muito carinho e atenção!

Onde fazer

O teste de AIDS pode ser feito em laboratórios particulares,

em alguns postos de saúde e nos Centros de Testagem e

Aconselhamento (CTA).

Campinas
 CTA/COAS DE CAMPINAS
 RUA Regente Feijó, 637 -
CENTRO
 CEP: 13015-050
 Telefone : 19 3236-3711

Paulínia
 Em todas as Unidades Básicas
 de Saúde (UBS)

22 | Tabela 1 - Casos de HIV notificados no Sinan, segundo UF e região de residência por ano de diagnóstico. Brasil, 2007-2017^(1,2)

UF de residência	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Total (2007-2017)
Brasil	6862	7457	8041	9539	11318	12891	18537	28957	36360	37884	16371	194217
Norte	158	194	259	406	475	556	894	2246	3381	3912	1794	14275
Roraima	8	6	9	16	33	45	62	201	244	272	110	1006
Acre	0	2	1	3	9	14	19	77	112	114	55	406
Amazonas	26	32	56	69	105	117	248	704	1356	1488	674	4875
Roraima	6	17	17	28	26	22	47	81	151	192	91	678
Pant	101	114	157	257	269	318	431	849	1064	1398	690	5648
Amapá	9	7	7	13	12	11	17	116	220	214	61	687
Tocantins	8	16	12	20	21	29	70	218	234	234	113	975
Nordeste	409	469	607	832	1144	1325	2153	4795	7190	7693	3680	30297
Maranhão	39	43	51	87	88	81	150	516	839	847	507	3248
Piauí	13	8	12	15	34	36	47	105	199	282	119	870
Ceará	90	121	162	172	265	339	561	874	1241	1293	467	5585
Rio Grande do Norte	22	17	27	30	66	65	100	248	311	401	162	1449
Paraná	18	13	21	45	55	51	88	173	273	147	232	1116
Pernambuco	47	78	96	150	209	253	332	1087	1916	1918	851	6937
Alagoas	15	18	24	34	44	56	118	345	463	617	364	2098
Sergipe	2	6	8	9	12	6	20	188	345	325	201	1122
Bahia	163	165	206	290	371	438	737	1259	1603	1863	777	7872
Sudeste	4928	5308	5592	6287	6963	7701	9482	12966	14907	15759	6546	96439
Minas Gerais	305	269	314	387	533	637	1084	1899	2400	2690	1227	11745
Espírito Santo	69	83	102	127	148	216	417	880	941	869	290	4142
Rio de Janeiro	497	441	461	599	730	917	1427	2663	3218	3842	1601	16396
São Paulo	4057	4515	4715	5174	5552	5931	6554	7524	8348	8358	3428	64156
Sul	1141	1269	1294	1608	2057	2520	4712	6751	9047	7688	3168	40275
Paraná	545	598	574	669	755	790	1432	1905	2357	2182	1040	12847
Santa Catarina	175	234	258	367	459	572	763	1371	1805	1880	643	8527
Rio Grande do Sul	421	437	462	572	843	1158	2517	3475	3905	3626	1485	18901
Centro-Oeste	226	217	289	406	679	789	1296	2199	2815	2832	1183	12991
Mato Grosso do Sul	27	39	23	44	63	80	146	365	496	443	288	2014
Mato Grosso	57	44	78	104	116	150	191	315	428	465	180	2128
Goiás	103	91	136	166	235	233	546	932	1295	1335	469	5541
Distrito Federal	39	43	52	92	265	326	413	587	596	589	246	3248

FONTE: MS/SVS/Departamento de Vigilância, Prevenção e Controle das IST, do HIV/Aids e das Hepatites Virais.
 NOTAS: (1) Sinan até 30/06/2017.
 (2) Dados preliminares para os últimos cinco anos.

Secretaria de Vigilância em Saúde – Ministério da Saúde – Brasil
 Boletim Epidemiológico

Nota: As informações sobre AIDS acima transcritas foram extraídas do site do Ministério da Saúde. Maiores informações podem ser obtidas no www.aids.gov.br.

<http://www.aids.gov.br/pt-br/pub/2020/boletim-epidemiologico-hivaid-2020>

Bibliografia

NR 05 – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES – CIPA

www.aids.gov.br

Portaria MTE 3.214 de 08/06/1978. / Lei 6514 - 22/12/1977.