AJES - FACULDADE DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ADMINISTRAÇÃO DO VALE DO JURUENA

BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

ANÁLISE DA IMPORTÂNCIA DA COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES NO CONTEXTO DE MADEIREIRAS: UM ESTUDO DE CASO NA MAZE MADEIREIRA ZENI LTDA.

AUTOR: LEANDRO BELENTANI ROSANTE
ORIENTADOR: PROF: Esp. CICERO ALLYSSON BARBOSA SILVA

JUÍNA/2011

AJES - FACULDADE DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ADMINISTRAÇÃO DO VALE DO JURUENA
BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

ANÁLISE DA IMPORTÂNCIA DA COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES NO CONTEXTO DE MADEIREIRAS: UM ESTUDO DE CASO NA MAZE MADEIREIRA ZENI LTDA.

AUTOR: LEANDRO BELENTANI ROSANTE
ORIENTADOR: PROF: Esp. CICERO ALLYSSON BARBOSA SILVA

"Monografia apresentada ao curso de Bacharelado em Administração, da Faculdade de Ciências Contábeis e Administração do Vale do Juruena como exigência parcial para obtenção do título de Bacharel em ADMINISTRAÇÃO."

JUÍNA/2011

AJES - FACULDADE DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ADMINISTRAÇÃO DO VALE DO JURUENA

BANCA EXAMINADORA

_____
Prof. Ms. Carlos Dutra

_____
Prof.ª MS. Terezinha Márcia de Carvalho Lino

_____
Orientador: Prof. Esp. Cicero Allysson Barbosa Silva

Dedico este trabalho primeiramente a Deus, depois aos meus colegas de sala que em momentos difíceis conseguiram fazer com que eu não desistisse. Dedico também à minha família, em especial minha mãe, que nunca me abandonou, e finalmente aos meus professores que sempre me ajudaram.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todas as pessoas que participaram direta ou indiretamente na minha formação. Em especial agradeço a Deus, pois sem ele nada disso seria possível.

Agradeço a empresa Maze Madeireira Zeni Ltda, que contribuiu para que não desistisse do meu objetivo e sempre me orientou, não posso esquecer-me de agradecer duas pessoas que são mais do que especiais em minha vida: Neusa Antonia Belentani Rosante e Roberto da Silva Rosante, que passaram por tantas dificuldades e abdicaram de todo e qualquer beneficio para que eu pudesse me formar. Quero agradecer a minha namorada Karina dos Santos Tavares que amo muito, pois sempre me apoiou e fez com que algumas dificuldades da minha vida se tornassem simples e fáceis de serem resolvidas.

Agradeço aos amigos de sala, pois foram quatro anos de muita batalha, muitas lágrimas, algumas quedas, mas várias voltas por cima. Quero citar aqui, em especial, dois colegas que se tornaram mais que amigos, verdadeiros irmãos, Luis Carlos Marinelli e Nermair Ferreira da Silva.

Aproveito ainda para expressar minha gratidão aos meus professores, aos orientadores, professora Nádima Vasconcelos de Figueiredo e o professor Cícero Allysson Barbosa Silva, pela gana em sempre proporcionar o melhor para a minha formação, bem como pelo auxílio pessoal que me prestaram.

“O mundo é um lugar perigoso de se viver, não por causa daqueles que fazem o mal Mas sim por causa daqueles que observam e deixam o mal acontecer.”
(Albert Einstein)

RESUMO

Um dos maiores problemas do setor madeireiro é o alto índice de acidentes de trabalho. No caso da Maze Madeireira Zeni Ltda os acidentes de trabalho tiveram uma diminuição. No intuito de mostrar que a implantação da COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ADIDENTES, que é obrigatória por lei, e busca diminuir/eliminar acidentes de trabalho, com fiscalizações e tomadas de decisões sobre segurança e riscos de acidentes com o intuito de acabarem totalmente os acidentes, foi realizado uma pesquisa exploratória com dados qualitativos que foram levantados por meio de um questionário semi-estruturado, que foi respondido pelo empregador e também pelos empregados. A madeireira que tinha um número expressivo de acidentes antes da instalação da mesma, depois que obteve resposta da instalação notou a falta que estava fazendo a CIPA e hoje se tornou indispensável para a empresa.

Palavras-chave: CIPA, diminuição de acidentes, implantação.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Presenciou Acidentes 19
Gráfico 2 – Durante o tempo que trabalha na empresa, lhe ocorreu algum tipo de acidente.....210
Gráfico 3 – Mudanças com a implantação do sistema. 231
Gráfico 4 – A empresa fornece EPI.....242
Gráfico 5 – A empresa oferece um treinamento, mostrando a forma correta de usar o EPI A empresa fornece EPI.....203
Gráfico 6 – Esses equipamentos são utilizados de forma correta..…....224
Gráfico 7 – A empresa observou resistência por parte dos funcionários na instalação da CIPA. 25
Gráfico 8 – A empresa fornece EPI. 26
Gráfico 9 – A empresa tem total controle da entrega do EPI. 27
Grafico 10 – A empresa fiscaliza a utilização do EPI por parte dos funcionários. 28
Gráfico 11 – Qual medida a empresa toma quando verifica que o empregado não esta utilizando o EPI.....29
Gráfico 12 – Quantidade de Acidentes ocorridos ano a ano.....30

LISTA DE ABREVIATURAS

CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes).

EPI (Equipamentos de Proteção Individual).

PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional).

PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais).

CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

NR (Normas Regulamentadoras).

HSMT (Higiene Segurança e Medicina do Trabalho).

SESMT (Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho).

PPP (Perfil Profissiografico Previdenciário).

ADCT (Ato das Disposições Constitucionais Transitórias).

INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social).

CF (Constituição Federal).

LTCAT (Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho).

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO 11
1.1 - CONTEXTUALIZAÇÃO 11
1.2 - PROBLEMATIZAÇÃO 11
1.3 - OBJETIVOS 11
1.3.1 - OBJETIVO GERAL 11
1.3.2 - OBJETIVOS ESPECÍFICOS 12
1.4 - DELIMITAÇÃO DA PESQUISA 12
1.5 - JUSTIFICATIVA 12
2. REFERENCIAL TEÓRICO 13
2.1 – ACIDENTE DE TRABALHO 13
2.2 – SISTEMA LEGAL DE REDUÇÃO DOS RISCOS DE ACIDENTE DE TRABALHO 13
2.2.1 – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES 14
2.2.2 – PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL 15
2.2.3 – PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS 15
2.2.4 – EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL 16
2.2.5 – PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO 16
3. METODOLOGIA 18
4. ANÁLISE E RESULTADOS 19
4.1 ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO APLICADO AOS EMPREGADOS 19
4.2 ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO APLICADO AOS EMPREGADORES 24
4.3 ANÁLISE DE DADOS OBTIDOS COM O SETOR ADMINISTRATIVO E A CIPA 30
5. CONCLUSÃO 31
REFERÊNCIAS 32
APÊNDICE 33
APÊNDICE 1 - QUESTIONÁRIO EMPREGADOR 34
APÊNDICE 2 - QUESTIONÁRIO EMPREGADO 35
ANEXOS 36
ANEXO 1 - NORMA REGULAMENTADORA 5 - NR 5 37
COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES 37
DO OBJETIVO 37
DA CONSTITUIÇÃO 37
DA ORGANIZAÇÃO 37
DAS ATRIBUIÇÕES 38
DO FUNCIONAMENTO 40
DO TREINAMENTO 41
DO PROCESSO ELEITORAL 42
DAS CONTRATANTES E CONTRATADAS 43
DISPOSIÇÕES FINAIS 43
TABELA: NORMA REGULAMENTADORA 44

1. INTRODUÇÃO

1.1 - CONTEXTUALIZAÇÃO

Em razão da própria atividade econômica laborativa o setor madeireiro tem um alto índice de acidentes de trabalho e ao longo dos anos a CIPA vem realizando ativamente o seu papel organizando, limpando e evitando problemas com maquinários de alta periculosidade, etc.

A CIPA é um instrumento que os trabalhadores e a empresa dispõem para tratar de todos os aspectos que afetam a saúde e segurança no trabalho, com a finalidade de melhorar o ambiente de trabalho e prevenir e evitar acidentes de trabalho.

A Maze Madeireira Zeni Ltda fundada em 1981 instalou a CIPA no ano de 2004.

O estudo irá avaliar a importância da instalação da CIPA para a diminuição de acidentes usando como base a experiência da Maze Madeireira Zeni Ltda.

1.2 - PROBLEMATIZAÇÃO

Marconi e Lakatos (2010. p. 12), diz que “o problema é uma dificuldade, teórica ou prática, no conhecimento de alguma coisa real importância, para a qual se deve encontrar uma solução”.

Levando-se em conta o alto risco de acidente de trabalho bem como também o alto índice de acidentes na indústria madeireira, a CIPA é o meio eficaz para a diminuição, eliminação de acidentes de trabalho, da prevenção de acidentes do trabalho, das condições do ambiente do trabalho e de todos os aspectos que afetam sua saúde e segurança.

A Maze Madeireira Zeni Ltda, após a implantação da CIPA, eliminou ou reduziu os acidentes de trabalho.

1.3 - OBJETIVOS

1.3.1 - OBJETIVO GERAL

Identificar até que ponto a implantação da CIPA contribuiu para a diminuição ou eliminar os acidentes de trabalho na empresa Maze Madeireira Zeni Ltda.

1.3.2 - OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1 - analisar a atuação da CIPA

2 - avaliar a importância da CIPA na indústria madeireira.

3 - levantar o número de acidentes antes e depois da instalação da CIPA.

1.4 - DELIMITAÇÃO DA PESQUISA

O estudo ocorreu na Maze, empresa madeireira localizada no Município de Juína, e foram coletados dados dos sócios proprietários 100% dos sócios e dos empregados. A empresa tem no seu quadro de pessoal 40 empregados, dos quais 10 participaram da pesquisa correspondendo a 25% do total.

1.5 - JUSTIFICATIVA

A implantação da CIPA já se tornou obrigação em empresas com o número acima de vinte funcionários. A NR5 diz que “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”. Cabe ao responsável da empresa, saber que instalação da CIPA além da obrigatoriedade traz beneficio para a organização tais como: diminuição de acidentes, cuidado e proteção para seus funcionários, além disso a empresa garantirá o fornecimento dos seus produtos na medida em que a empresa não precisará parar de produzir por problemas de acidentes de trabalho.

A implantação da CIPA na Maze além de garantir aos cipeiros estabilidade no cargo oferece aos demais funcionários ambiente laboral mais seguro. Cabe à CIPA apontar os atos inseguros dos trabalhadores e as condições de insegurança, uma vez que a função de um órgão de segurança é apontar soluções.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 – ACIDENTE DE TRABALHO

“Acidente de trabalho é o que ocorre no exercício do trabalho, provocando direta ou indiretamente, lesão corporal, perturbação funcional ou doença, que determine morte, perda total ou parcial, permanente ou temporária da capacidade para o trabalho”. (DINIZ 2004, p. 34).

Para Marras (2000, p. 208), “acidentes de trabalho são acontecimentos involuntários resultantes tanto de um ato inseguro quanto de uma condição insegura que podem causar danos ao trabalhador e a organização que o abriga”.

Nesta forma, para que haja a caracterização de acidente de trabalho é indispensável: a existência de trabalho; do acidente ocorrido na execução do trabalho; deste ter causado lesão, perturbação ou doença, capaz de gerar incapacidade ou morte.

2.2 – SISTEMA LEGAL DE REDUÇÃO DOS RISCOS DE ACIDENTE DE TRABALHO

O artigo 7, da Constituição Federal, inciso XXII dispõe que é direito do trabalhador a redução dos riscos laborais.

A lei brasileira seguindo o ditado pela CF, com o objetivo de tornar o ambiente de trabalho um lugar saudável, dispôs regras para a prevenção de acidentes e conferiu para o empregador a responsabilidade de implantar e documentar tal prevenção.

A seriedade de tal “sistema legal de prevenção de acidentes” é provada não só pelo inciso XXII do artigo 7, mas pela vigência das 33 Normas Regulamentadoras que regulam procedimentos obrigatórios de medicina e segurança do trabalho.

Segundo Chiavenatto (2004, p. 446). “Se as organizações buscam eficiência, eficácia e lucros precisam estar dispostas a investir dinheiro para criar condições que excedam as condições exigidas pela lei, exatamente para se manterem eficientes, eficazes e lucrativas”.

Assim fazem-se necessário descrever algumas destas medidas para os fins do trabalho.

2.2.1 – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES

Segundo Gonçalves (2008, p. 107):

> Por meio de decreto-lei n. 7.036, de 10.11.1944, foi instituída a obrigatoriedade de as empresa brasileiras criarem organismos internos, consagrando a comunhão de esforços de trabalhadores e de empregadores em busca da prevenção de acidentes do trabalho. Nesse sentido, o art. 82 do citado decreto-lei é tido como o nascedouro legal de nossas comissões internas de prevenção de acidentes. (GONÇALVES, 2008, p. 107).

A CIPA é órgão interno regulamentado pela NR 5 e decreto 7.036/44 que tem por objetivo: observar, catalogar e relatar riscos ambientais no local de trabalho; requerer previdências para prevenir, minimizar ou eliminar riscos; avaliar e discutir os acidentes; orientar os empregados a respeito dos risco de acidentes e de como evitá-los.

Devem constituir a 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 e com o número a partir de 20 funcionários.

Como já tipificado no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (alínea “a” do inciso II do art. 10 do ADCT da CF-1988):

> As garantias legais para o pleno funcionamento da CIPA, convém destacar que atua a norma regulamentadora, como não poderia ser diferente, em seu item 5.8, reiterou ser proibida a dispensa arbitraria ou sem justa causa do empregado eleito para o cargo de direção da CIPA, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato. (Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Assim, o empregado que compõe a equipe da CIPA, tem garantia de emprego, não pode ser demitido imotivadamente até um ano após termino do mandato.

2.2.2 – PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL

A NR-07 item 7.1.1 estabelece “a obrigatoriedade de elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO, com o objetivo de promoção e preservação da saúde do conjunto dos seus trabalhadores”.

Segundo Gonçalves (2008, p. 174):

> O PCMSO – corresponde a um programa técnico-preventivo a ser realizado pela empresa como parte integrante do conjunto mais amplo de iniciativas no campo da proteção a saúde de seus empregados, devendo estar articulando com o disposto nas demais normas preventivas, considerando as questões incidentes sobre o individuo e a coletividade de trabalhadores, privilegiando o instrumental clínico-epidemiológico na abordagem da relação entre saúde e trabalho, e devera ter caráter de prevenção, rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados ao trabalho, inclusive os de natureza subclínica, além da constatação da existência de casos de doenças profissionais ou danos irreversíveis à saúde dos trabalhadores. (GONÇALVES, 2008, p. 174.)

Tal programa identifica os riscos ocupacionais e depois estabelece os procedimentos necessários para evitar as alterações do ambiente que causam mal a saúde do empregado. Assim trata-se de programa preventivo que deve ser elaborado por médico do trabalho.

2.2.3 – PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS

Segundo Gonçalves (2008, p. 224):

> Não há que se confundir a elaboração do PPRA, um programa essencialmente técnico de prevenção de riscos ambientais, com a confecção de um simples Mapa de Riscos Ambientais, este sim um levantamento superficial que objetiva apenas colher a indicação dos trabalhadores acerca dos riscos profissionais nos ambientes de trabalho e, portanto, plenamente possível de ser realizado por trabalhadores leigos em prevenção de acidentes, tal como previsto na NR-05: CIPA. (GONÇALVES, 2008, p. 224).

O programa tem por objetivo identificar os riscos existentes no ambiente de trabalho, levar os conhecimentos de prevenção de acidentes e doenças ocupacionais a todos os funcionários da empresa, através da antecipação,

reconhecimento, avaliação, controle e monitoramento, contribuindo para redução dos mesmos.

2.2.4 – EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

De acordo com a NR-06 item 6.1, considera-se “Equipamento de Proteção Individual - EPI todo dispositivo de uso individual, de fabricação nacional ou estrangeira, destinado a proteger a saúde e a integridade física do trabalhador”.

Gonçalves afirma que (2008, p. 54,) “é possível a existência de um aspecto cultural, visto que, quando se fala em prevenção de acidentes, a primeira idéia que nos vem à mente é a do equipamento de proteção individual”.

O EPI é utilizado para que se possa dar segurança aos funcionários no momento em que estão em ação no setor produtivo, uma vez que esses equipamentos sendo utilizados podem minimizar ou anular a eventual lesão causada pelo acidente de trabalho.

2.2.5 – PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO

O PPP está disposto no artigo 58 § 4º da lei 8.21291:” Art.58. A relação dos agentes nocivos químicos, físicos e biológicos ou associação de agentes prejudiciais à saúde ou à integridade física considerados para fins de concessão da aposentadoria especial de que trata o artigo anterior será definida pelo Poder Executivo. *(Redação dada pela Lei nº 9.528, de 10.12.97)*
§ 4º A empresa deverá elaborar e manter atualizado perfil Profissiográfico abrangendo as atividades desenvolvidas pelo trabalhador e fornecer a este, quando da rescisão do contrato de trabalho, cópia autêntica desse documento. (NR) *(Parágrafo acrescentado pela Lei nº 9.528, de 10.12.97).*

De acordo com informações colhidas do site INSS[1] “O Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) é um formulário com campos a serem preenchidos com todas as informações relativas ao empregado, como por exemplo, a atividade que exerce o agente nocivo ao qual está exposta, a intensidade e a concentração do agente, exames médicos clínicos, além de dados referentes à empresa.

[1] Disponível em http:// www.inss.gov.br, acessado em 13 de Novembro de 2011 às 13h26min.

Segundo Junior, (2008, p. 156), “O PPP é um conjunto de dados que dizem respeito às características das condições do meio ambiente de trabalho com sua respectiva interação com um determinado empregado”.

O PPP é uma descrição detalhada do funcionário: a atividade que exerce; o se está exposto a agente nocivo ao qual; exames médicos clínicos; onde estará marcado uso de alguns EPI; tarefas individuais; equipamentos e máquinas utilizadas.

O PPP ajudará o funcionário a provar condição de insalubridade necessária para obter aposentadoria especial, vez que pode comprovar a exposição deste a agentes nocivos, prejudiciais a saúde, vez que contém dados das condições do ambiente de trabalho e de como interage com o empregado.

Ainda, o PPP é formulário preenchido obrigatoriamente pelo empregador, feito com base no LTCAT – Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho.

3. METODOLOGIA

A pesquisa foi exploratória. Que segundo Marconi e Lakatos (2010, p. 4), é aquela em que “o investigador, baseando-se em conhecimentos teóricos anteriores, planeja cuidadosamente o método a ser utilizado, formula problema e hipóteses, registra sistematicamente os dados e os analisa com a maior exatidão possível”.

A natureza de dados se classifica como pesquisa qualitativa. Para Godoy (1995, p.62) “os estudos de pesquisa qualitativa difere entre si quanto ao método, à forma e aos objetivos”.

É a combinação de perguntas fechadas e abertas que podem ser utilizadas quando se deseja obter uma justificativa, contribuição ou parecer, além da resposta fechada padrão. Foram feitos dois questionários: um para os empregadores 02 sócios proprietários 100% (dez questões) e o outro para os empregados (dez questões) o qual foi respondido por 10 empregados de um total de 40 empregados escolhidos aleatoriamente. Os dois questionários foram distintos uma vez que os empregadores tem uma visão diferenciada do empregado. Também foi utilizado o banco de dados para obter informações sobre acidentes, dados estes cedidos pelo setor administrativo da empresa e pela CIPA.

Os dados foram coletados por meio de questionário semi-estruturado aplicado pelo próprio pesquisador aos funcionários e proprietários da empresa. “O questionário é a forma mais usada para coletar dados, pois possibilita medir com mais exatidão o que se deseja”. (CERVO E BERVIAN, 2005, p. 48).

4. ANÁLISE E RESULTADOS

4.1 ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO APLICADO AOS EMPREGADOS

A primeira e segunda questão referem-se à identificação do funcionário: tempo e cargo na empresa.

Nota-se que os funcionários entrevistados da empresa têm entre 12 a 82 meses de trabalho o que comprova a baixa rotatividade dos empregados.

A terceira e a quarta questão enfocam sobre o acidente do trabalho.

Nas opiniões dos empregados, acidentes de trabalho ocorrem em razão a falta de atenção do empregado, em relação a este fato a CIPA realiza palestras de conscientização sobre a necessidade de o empregado estar focado na execução da tarefa no setor produtivo.

5 - Presenciou acidentes. Quantos?	**SIM**	**NÃO**
	04	06

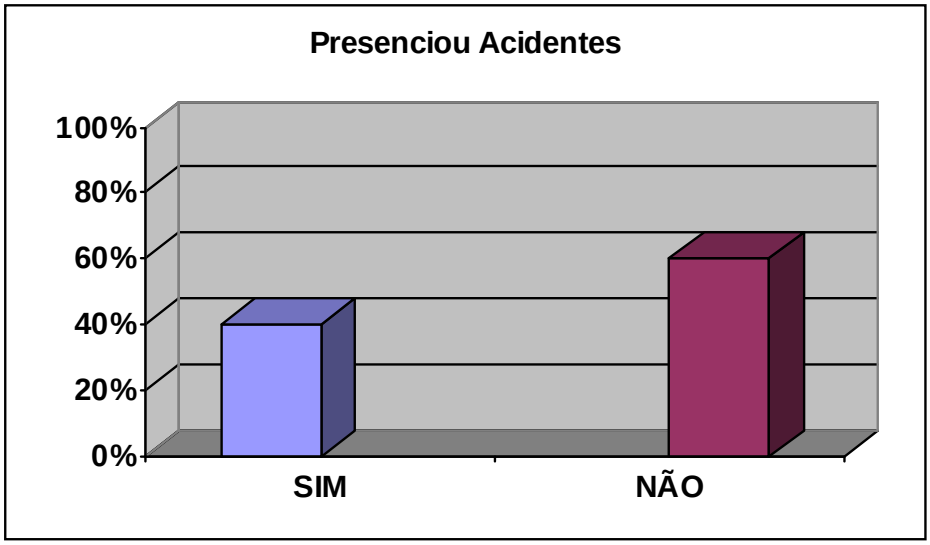

Gráfico 1 – Ocorreu Acidentes

Fonte: Dados da pesquisa

De fato observou-se a ocorrência de acidentes, mas estes aconteceram há mais de 36 meses.

6 – Durante o tempo que trabalha na empresa, lhe ocorreu algum tipo de acidente de trabalho?	SIM	NÃO
	03	07

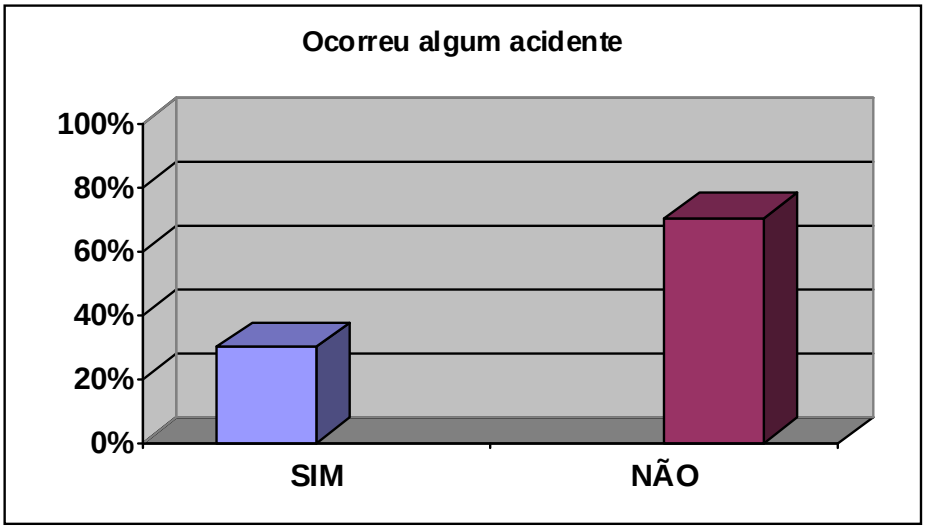

Gráfico 2 – Durante o tempo que trabalha na empresa, lhe ocorreu algum tipo de acidente de trabalho.

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota-se que ocorreu acidente de trabalho com 03 funcionários entre os 10 empregados entrevistados, contudo esses acidentes ocorreram há mais de 36 meses.

7 – Houve mudanças após a implantação da CIPA. Quais?	SIM	NÃO
	10	00

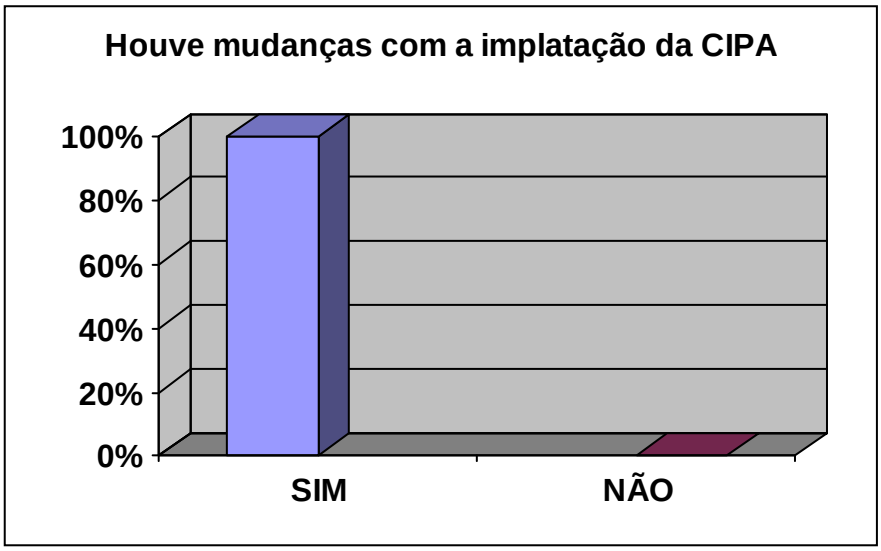

Gráfico 3 – Houve mudanças após a implantação da CIPA.

Fonte: Dados da pesquisa.

Houve muitas mudanças depois da implantação da CIPA, a mais citada para os empregados foi a conscientização do grau de risco de acidente de trabalho no setor produtivo, bem como a maneira de evitá-los.

8 – A empresa fornece EPI?	SIM	NÃO
	10	00

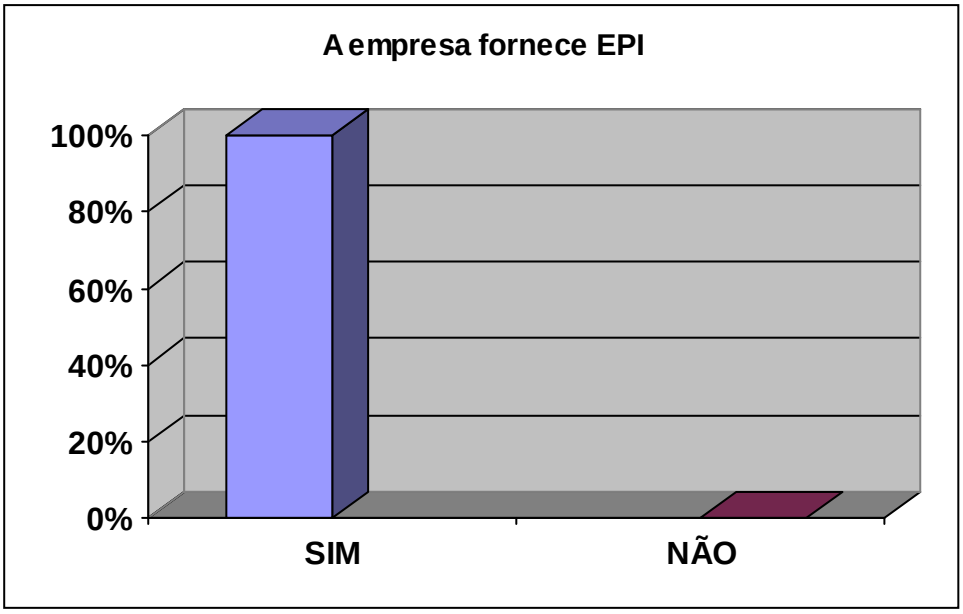

Gráfico 4 – A empresa fornece EPI.

Fonte: Dados da pesquisa.

A empresa fornece todos os EPIs possíveis para que o funcionário tenha a melhor proteção no ambiente de trabalho.

9 – A empresa oferece um treinamento, mostrando a forma correta de usar os EPI's?	SIM	NÃO
	10	00

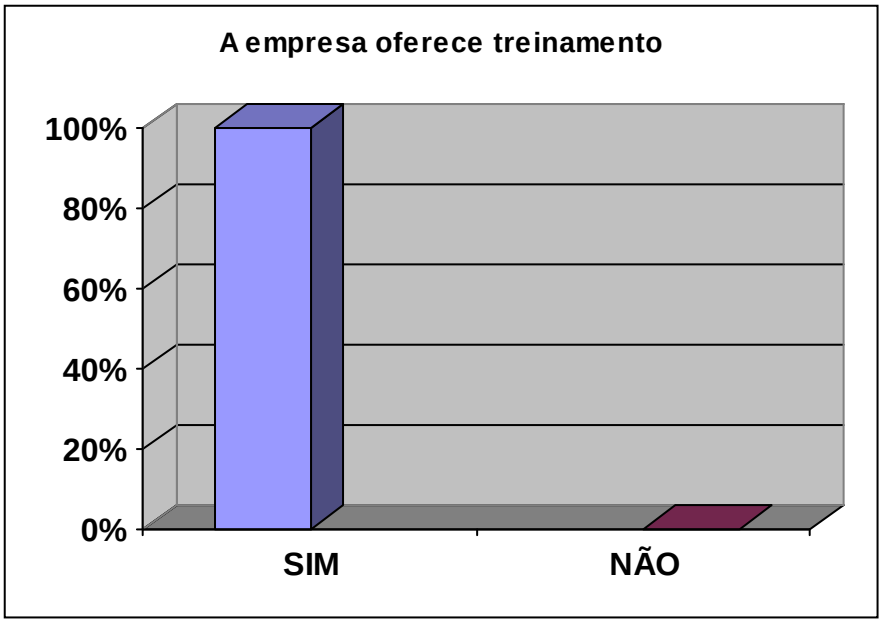

Gráfico 5 – A empresa oferece um treinamento, mostrando a forma correta de utilizar o EPI.

Fonte: Dados da pesquisa.

A empresa utiliza a CIPA para oferecer o treinamento da correta utilização do EPI, e semestralmente revisa tal treinamento.

10 – Esses equipamentos são utilizados de forma correta?	SIM	NÃO
	10	00

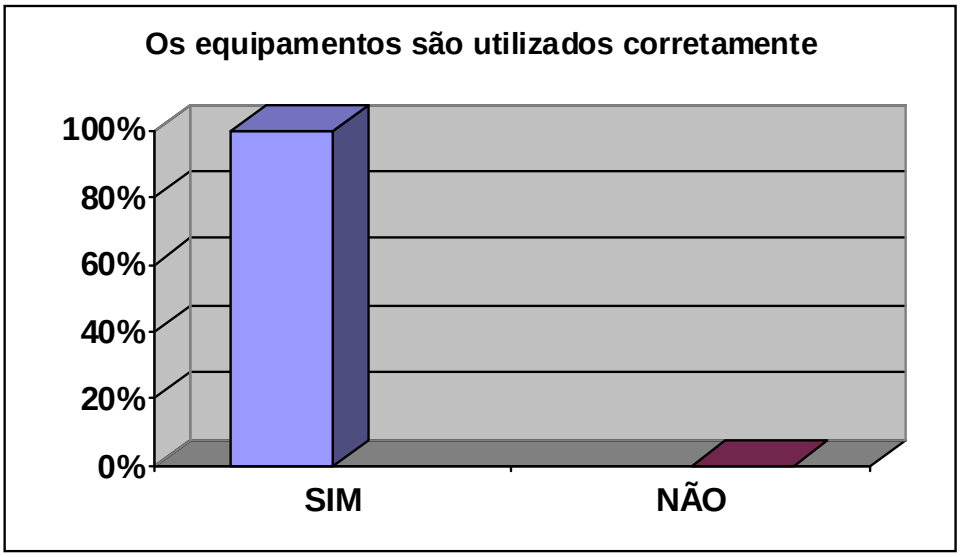

Gráfico 6 – Esses equipamentos são utilizados de forma correta.

Fonte: Dados da pesquisa.

As respostas dos empregados provam que os treinamentos da CIPA a respeito da utilização do EPI bem como a revisão semestral são eficientes, vez que o fato de todos os empregados utilizarem corretamente os EPIs demonstra que: tem conhecimento da correta utilização; sabem que as corretas utilizações em alguns casos podem evitar acidentes ou doenças do trabalho e em outros minimizam a lesão.

4.2 ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO APLICADO AOS EMPREGADORES

A questão um e dois, falam sobre a instalação da CIPA e se a mesma é vista como custo ou investimento e também sobre a importância da instalação deste programa na empresa.

Nota-se que a instalação é considerada um investimento lucrativo para os empregadores, pois os resultados obtidos demonstram que a empresa teve diminuição paulatina dos custos com acidentes de trabalho até em 2009, quando depois desta data não houve mais acidentes.

A questão três foi comentada sobre o desafio de instalar a CIPA na empresa.

03 – A empresa observou resistência por parte dos funcionários na instalação da CIPA?	SIM	NÃO
	02	00

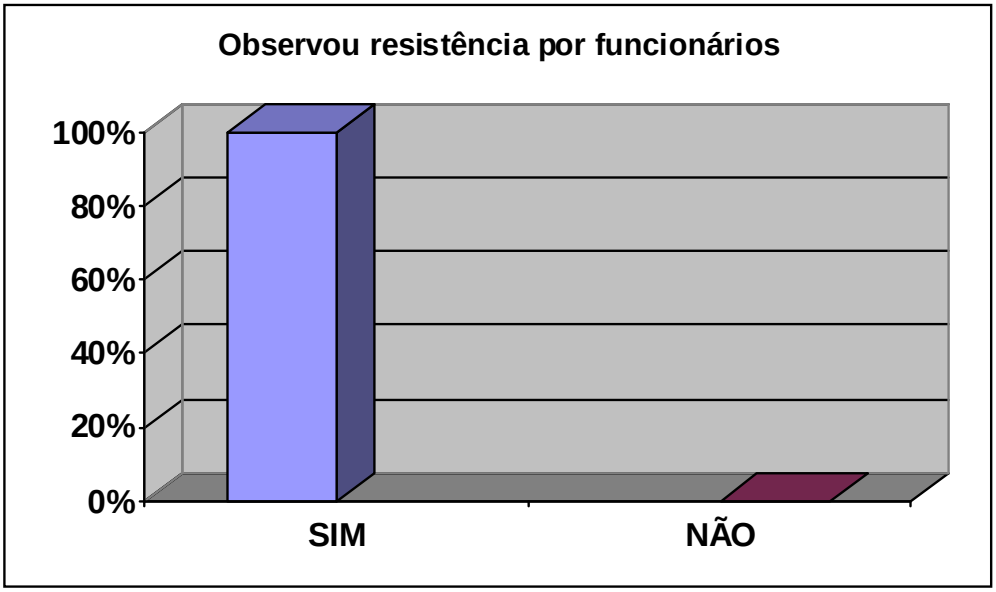

Gráfico 7 – A empresa observou resistência por parte dos funcionários na instalação da CIPA.

Fonte: Dados da pesquisa.

Sim, uma vez que a cultura desses trabalhadores não era de aderir a mudanças, mas com o passar do tempo e com os benefícios tornando-se visíveis acabaram sendo aceitos e os empregados aprenderam a cobrar melhorias no ambiente de trabalho.

04 – A empresa fornece EPI?	SIM	NÃO
	02	00

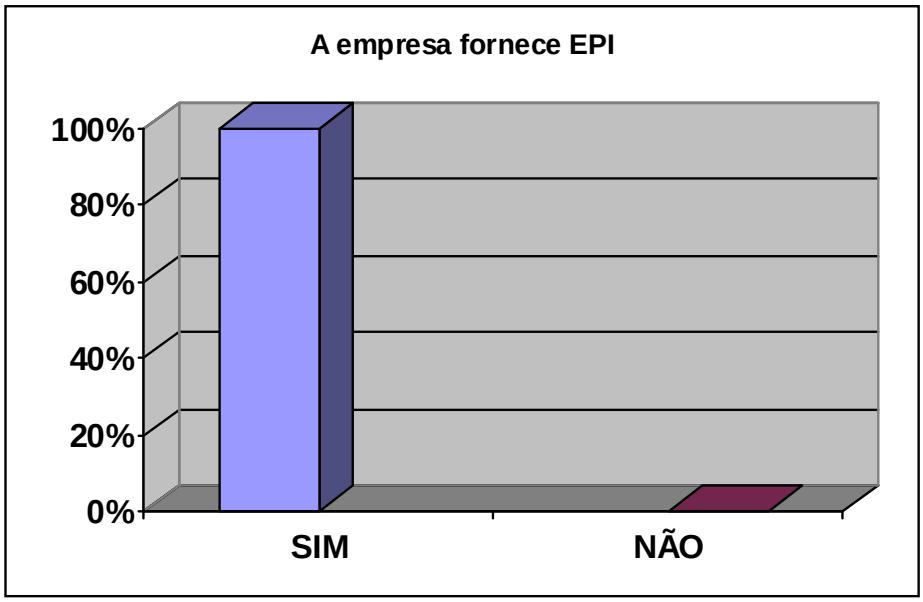

Gráfico 8 – A empresa fornece EPI.

Fonte: Dados da pesquisa.

A empresa fornece e em quantidade suficiente para que a tarefa seja realizada de forma ininterrupta.

05 – A empresa tem total controle da entrega dos EPIs?	SIM	NÃO
	02	00

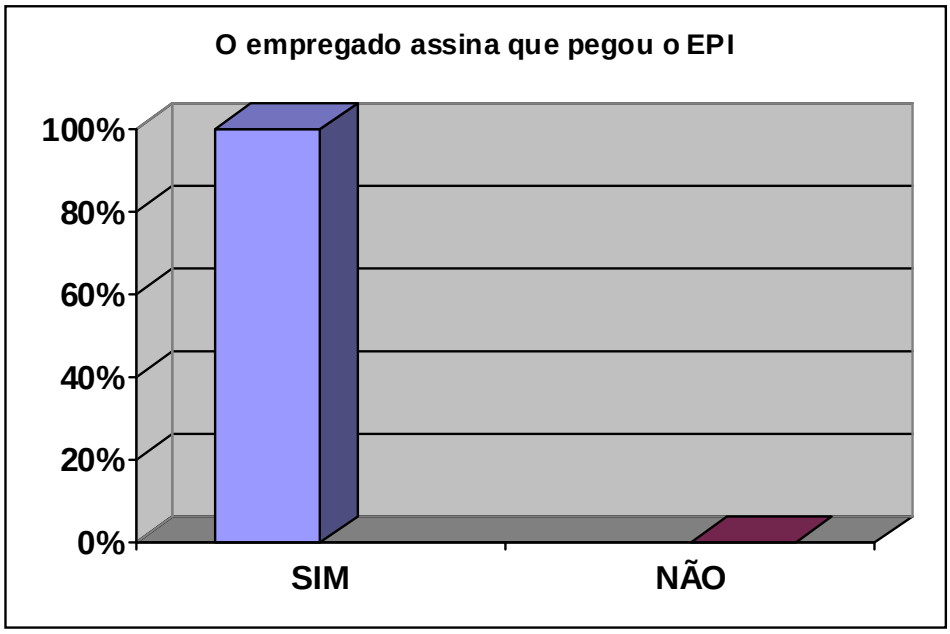

Gráfico 9 – A empresa tem total controle da entrega dos EPIs

Fonte: Dados da pesquisa.

Sim, vez que o empregado todas as vezes que lhe é fornecido o EPI assina ficha de entrega que permanece em arquivos específicos.

06 – A empresa fiscaliza a utilização do EPI?	SIM	NÃO
	02	00

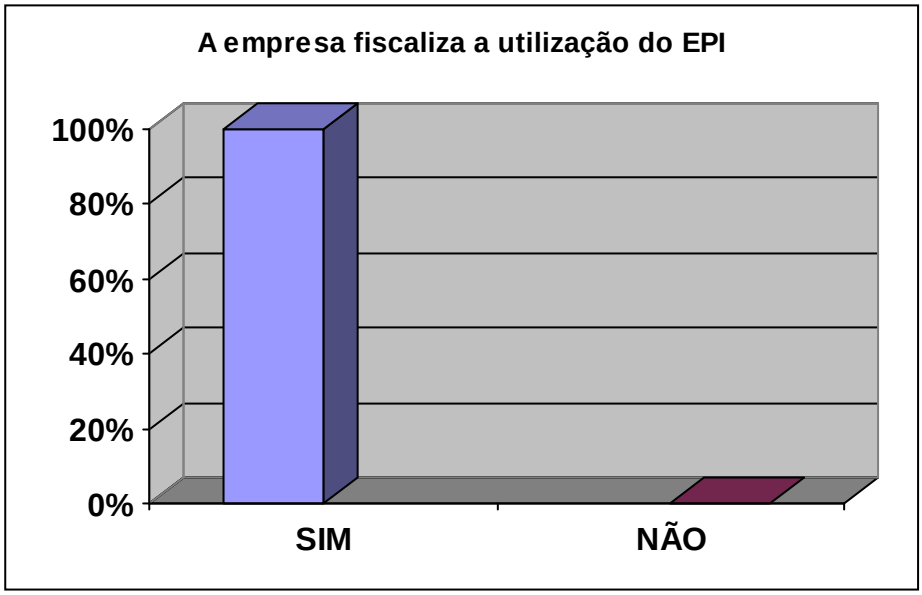

Gráfico 10 – A empresa fiscaliza a utilização do EPI?

Fonte: Dados da pesquisa.

É realizada a fiscalização.

07 – Se o empregado for flagrado não utilizando EPI, a empresa toma as providências pertinentes?	SIM	NÃO
	02	00

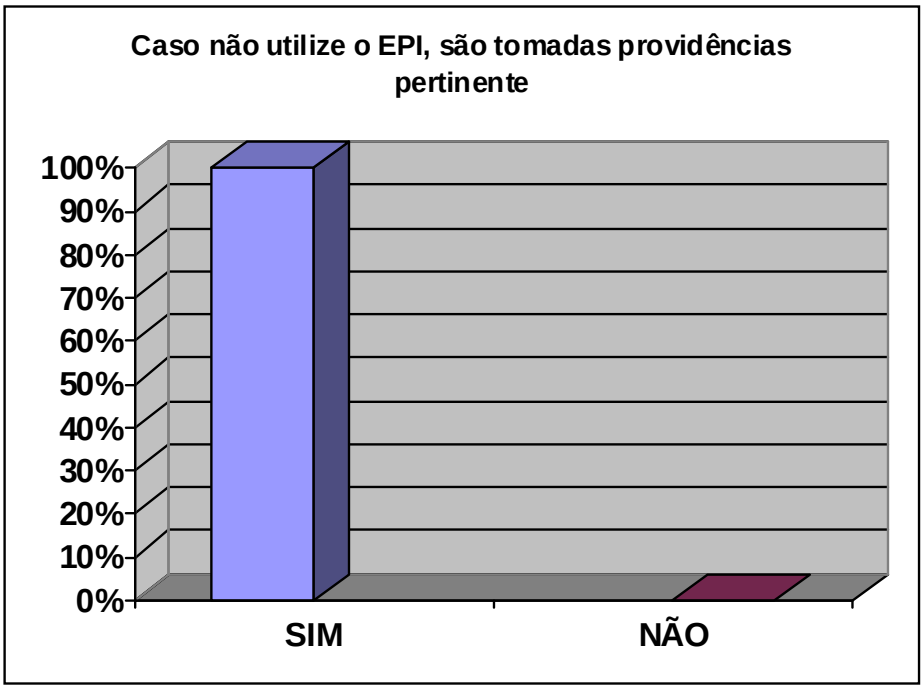

Gráfico 11 – Qual medida a empresa toma quando verifica que o empregado não esta utilizando o EPI.

Fonte: Dados da pesquisa.

Existe a conscientização sobre os usos do EPI, todos os funcionários quando começam a trabalhar na empresa são instruídos a respeito do que podem ou não fazer, uma dessas instruções é a obrigação do EPI. A empresa adverte verbalmente o empregado, caso flagrado novamente trabalhando sem o EPI, é aplicado uma advertência e havendo 03 advertências o funcionário é demitido por justa causa.

As questões oito, nove e dez, falam sobre a participação da CIPA na empresa e também sobre o resultado obtido.

Pode-se observar que a CIPA fiscaliza continuamente o uso do EPI, e também auxilia na aplicação de método de prevenção do acidentes, tal como: proteção em algumas máquinas usadas no processo produtivo. A empresa obteve o resultado esperado, pois a CIPA fez uma revolução entre os empregados, afinal antes da instalação os empregados nunca cobraram melhorias no setor produtivo.

4.3 ANÁLISE DE DADOS OBTIDOS COM O SETOR ADMINISTRATIVO E A CIPA

Conforme dados coletados com o Setor Administrativo e com a CIPA da empresa, obtiveram-se as quantidades de acidentes na Maze Madeireira Zeni Ltda nos últimos 10 anos. Conforme ilustrado no gráfico abaixo.

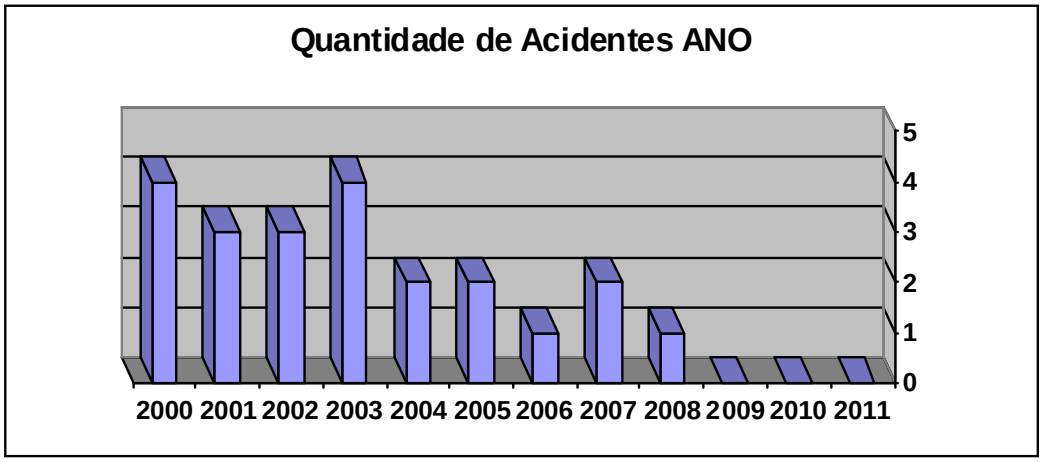

Gráfico 12 – Quatindade de Acidentes ocorrido ano a ano.

Fonte: Dados da pesquisa.

Observa-se que entre os anos de 2.000 e 2.003 ocorreram 14 acidentes de trabalho, em média 3,5 acidentes por ano, e depois da instalação da CIPA que foi no ano de 2.004 até a presente data ano de 2.011, tem no total de 08 acidentes de trabalho, uma média de 01 acidente de trabalho por ano. A instalação da CIPA, ao longo dos anos entre 2.004 a 2.008 notou-se a diminuição de acidentes de trabalho, e nos anos de 2.009 até o presente ano 2.011 eliminou os acidentes de trabalho, mas ainda existe a possibilidade de acidentes de trabalho.

5. CONCLUSÃO

Existem vários fatores que podem provocar os acidentes de trabalho, tais como: a falta de atenção; dispersão; a falta de treinamento específico para trabalhar com máquinas e EPIs; carência do EPIs; falta de proteção em máquinas de alta periculosidade. A CIPA por sua vez, avalia tais fatores, realiza palestras e campanhas de conscientização, ensinando o melhor método para o uso do EPIs e a utilização das máquinas, bem como sugere e ajuda a implantar proteção em máquinas de alta periculosidade.

A CIPA realizou tais ações na Maze Madeireira Zeni Ltda e ocasionou diminuição de acidentes de trabalho. Neste sentido o resultado obtido foi que antes da instalação da CIPA no período de 2.000 até 2.003, ou seja, em quatro anos registrou-se o número de 14 acidentes e depois da CIPA instalada no período de 2.004 até 2.011 obteve apenas 08 acidentes aconteceram e nos últimos 03 anos não ocorreu nenhum acidente de trabalho, desta forma nota-se que o sucesso foi alcançado com a implantação da CIPA na empresa.

A empresa pesquisada cortou custos com funcionários acidentados. A influência da CIPA tornou-se uma aliada para que todos os trabalhadores da Maze pudessem desfrutar de melhores condições de ambiente de trabalho e mostrar que tal condição só traz beneficio que poderá ser gozado por qualquer outra empresa no ramo madeireiro. Por sua vez, a Maze que se viu obrigada a instalar a CIPA por determinação legal, hoje considera essencial o seu trabalho, vez que são visíveis os resultados cada vez mais positivos e que ajudaram a aumentar o seu padrão de qualidade e contribuíram para melhorar a sua imagem.

REFERÊNCIAS

CERVO, AMADO L.; BERVIAN, PEDRO A., - **Metodologia Científica** – Ed. Pearson, 2005.

CHIAVENATO. Idalberto; **Recursos Humanos O Capital humano das Organizações**, São Paulo Ed. Atlas S. A. 2004

DINIZ, Maria Helena. **Código Civil Anotado**. 8. Ed. São Paulo: Saraiva 2002.

Disponível em **http:// www.inss.gov.br**, acessado em 13 de Novembro de 2011 às 13:26 horas.

GODOY, A. S. Introdução **à pesquisa qualitativa e suas possibilidades**. *Revista de Administração de Empresas*, Rio de Janeiro, v. 35, n. 2, p. 57-63, mar./abr., 1995.

Gonçalves, Edwar Abreu. **Manual de Segurança e Saúde no Trabalho** 4ª edição. 2008 – editora – LTR.

Junior, José Cairo – **O Acidente do Trabalho e a Responsabilidade Civil do Empregador** – 4ª Edição 2008. ED. LTR São Paulo.

MARCONI & LAKATOS – **Técnicas de pesquisa: Planejamento e Execução de Pesquisas, Amostragem e Técnicas de Pesquisa, Elaboração, Analise e Interpretação de Dados** – 7 -. Ed. – 3. Reimp – São Paulo: Atlas, 2010

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de Recursos Humanos**. 3. ed. São Paulo: Futura, 2000.

APÊNDICE

APÊNDICE 1 - QUESTIONÁRIO EMPREGADOR

ANALISE DA IMPORTANCIA DA COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES NO CONTEXTO DE MADEIREIRAS: UM ESTUDO DE CASO DE MAZE MADEIREIRA ZENI LTDA.

Solicito sua colaboração no preenchimento deste questionário de pesquisa de Conclusão de Graduação em Administração de Leandro Belentani Rosante, junto a Ajes, sob a orientação do Professor CICERO ALLYSSON BARBOSA SILVA, mesmo será instrumento de estudo para pesquisa acadêmica.

01 - A empresa encara que a prevenção de acidentes de trabalho é considerada como custo ou investimento? Por quê?

02 - Qual é a importância prática da instalação de uma CIPA na empresa?

03 - A empresa observou resistência por parte dos funcionários na instalação da CIPA?
(...) Sim ( )Não
Por quê?

04 - A empresa fornece equipamento de proteção individual?
( ) Sim ( ) Não

05 - O empregado assina alguma ficha de entrega do equipamento de proteção?
( ) Sim ( ) Não

06 - A empresa fiscaliza a utilização dos equipamentos de proteção por parte dos empregados?
( ) Sim ( ) Não

07 - Se o empregado for pego não utilizando o equipamento de proteção, a empresa o adverte e toma as providências pertinentes?
( ) Sim ( ) Não

08 - Qual a participação da CIPA em relação à fiscalização da entrega e utilização dos EPI pela empresa?

09 - O que a CIPA colabora em relação a prevenção de acidentes e conscientização dos funcionários em relação a prevenção de acidentes?

10 - A empresa obteve o resultado esperado com a instalação da CIPA?

APÊNDICE 2 - QUESTIONÁRIO EMPREGADO

ANALISE DA IMPORTANCIA DA COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES NO CONTEXTO DE MADEIREIRAS: UM ESTUDO DE CASO DE MAZE MADEIREIRA ZENI LTDA.

Solicito sua colaboração no preenchimento deste questionário de pesquisa de Conclusão de Graduação em Administração de Leandro Belentani Rosante, junto a Ajes, sob a orientação do Professor CICERO ALLYSSON BARBOSA SILVA, pois o mesmo será instrumento de estudo para pesquisa acadêmica.

01 - Tempo na empresa?

02 - Qual o cargo?

03 - O que significa acidente de trabalho?

04 - Quais decisões são tomadas em relação a acidentes na empresa?

05 – Presenciou Acidentes?
SIM ( ) Não ( )
Quantos acidentes?

06 - Durante o tempo que trabalha na empresa, lhe ocorreu algum tipo de acidente,?
( )Sim ( )Não
Qual?

07 - Houve mudanças após a implantação desse programa, quais?
( )Sim ( )Não

08- A empresa fornece Equipamentos de Proteção individual (EPIs)?
( )Sim ( )Não

09 - A empresa oferece um treinamento, mostrando a forma correta de usa – los?
( )Sim ( )Não

10 - Esses equipamentos são usados de forma correta?
( )Sim ( )Não

ANEXOS

ANEXO 1 - NORMA REGULAMENTADORA 5 - NR 5

COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES

DO OBJETIVO

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

DA CONSTITUIÇÃO

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

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

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

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

DA ORGANIZAÇÃO

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

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

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

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

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

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

5.8 É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção de Comissões Internas de Prevenção de Acidentes desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato.
5.9 Serão garantidas aos membros da CIPA condições que não descaracterizem suas atividades normais na empresa, sendo vedada a transferência para outro estabelecimento sem a sua anuência, ressalvado o disposto nos parágrafos primeiro e segundo do artigo 469, da CLT.
5.10 O empregador deverá garantir que seus indicados tenham a representação necessária para a discussão e encaminhamento das soluções de questões de segurança e saúde no trabalho analisadas na CIPA.
5.11 O empregador designará entre seus representantes o Presidente da CIPA, e os representantes dos empregados escolherão entre os titulares o vice-presidente.
5.12 Os membros da CIPA, eleitos e designados serão empossados no primeiro dia útil após o término do mandato anterior.
5.13 Será indicado, de comum acordo com os membros da CIPA, um secretário e seu substituto, entre os componentes ou não da comissão, sendo neste caso necessária a concordância do empregador.
5.14 A documentação referente ao processo eleitoral da CIPA, incluindo as atas de eleição e de posse e o calendário anual das reuniões ordinárias, deve ficar no estabelecimento à disposição da fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego.
5.14 Empossados os membros da CIPA, a empresa deverá protocolizar, em até dez dias, na unidade descentralizada do Ministério do Trabalho, cópias das atas de eleição e de posse e o calendário anual das reuniões ordinárias. (Alteração dada pela Portaria SIT 247/2011)
5.14.1 A documentação indicada no item 5.14 deve ser encaminhada ao Sindicato dos Trabalhadores da categoria, quando solicitada.
5.14.2 O empregador deve fornecer cópias das atas de eleição e posse aos membros titulares e suplentes da CIPA, mediante recibo.
5.15 A CIPA não poderá ter seu número de representantes reduzido, bem como não poderá ser desativada pelo empregador, antes do término do mandato de seus membros, ainda que haja redução do número de empregados da empresa, exceto no caso de encerramento das atividades do estabelecimento.
5.15 Protocolizada na unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego, a CIPA não poderá ter seu número de representantes reduzido, bem como não poderá ser desativada pelo empregador, antes do término do mandato de seus membros, ainda que haja redução do número de empregados da empresa, exceto no caso de encerramento das atividades do estabelecimento. (Alteração dada pela Portaria SIT 247/2011)

DAS ATRIBUIÇÕES

5.16 A CIPA terá por atribuição:
a) identificar os riscos do processo de trabalho, e elaborar o mapa de riscos, com a participação do maior número de trabalhadores, com assessoria do SESMT, onde houver;
b) elaborar plano de trabalho que possibilite a ação preventiva na solução de problemas de segurança e saúde no trabalho;
c) participar da implementação e do controle da qualidade das medidas de prevenção necessárias, bem como da avaliação das prioridades de ação nos locais de trabalho;

d) realizar, periodicamente, verificações nos ambientes e condições de trabalho visando a identificação de situações que venham a trazer riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores;
e) realizar, a cada reunião, avaliação do cumprimento das metas fixadas em seu plano de trabalho e discutir as situações de risco que foram identificadas;
f) divulgar aos trabalhadores informações relativas à segurança e saúde no trabalho;
g) participar, com o SESMT, onde houver, das discussões promovidas pelo empregador, para avaliar os impactos de alterações no ambiente e processo de trabalho relacionado à segurança e saúde dos trabalhadores;
h) requerer ao SESMT, quando houver, ou ao empregador, a paralisação de máquina ou setor onde considere haver risco grave e iminente à segurança e saúde dos trabalhadores;
i) colaborar no desenvolvimento e implementação do PCMSO e PPRA e de outros programas relacionados à segurança e saúde no trabalho;
j) divulgar e promover o cumprimento das Normas Regulamentadoras, bem como cláusulas de acordos e convenções coletivas de trabalho, relativas à segurança e saúde no trabalho;
l) participar, em conjunto com o SESMT, onde houver, ou com o empregador da análise das causas das doenças e acidentes de trabalho e propor medidas de solução dos problemas identificados;
m) requisitar ao empregador e analisar as informações sobre questões que tenham interferido na segurança e saúde dos trabalhadores;
n) requisitar à empresa as cópias das CAT emitidas;
o) promover, anualmente, em conjunto com o SESMT, onde houver a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho - SIPAT;
p) participar, anualmente, em conjunto com a empresa, de Campanhas de Prevenção da AIDS.
5.17 Cabe ao empregador proporcionar aos membros da CIPA os meios necessários ao desempenho de suas atribuições, garantindo tempo suficiente para a realização das tarefas constantes do plano de trabalho.
5.18 Cabe aos empregados:

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

5.19 Cabe ao Presidente da CIPA:

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

5.20 Cabe ao Vice-Presidente:

a. Executar atribuições que lhe forem delegadas;
b. Substituir o Presidente nos seus impedimentos eventuais ou nos seus afastamentos temporários;

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

a. Cuidar para que a CIPA disponha de condições necessárias para o desenvolvimento de seus trabalhos;
b. Coordenar e supervisionar as atividades da CIPA, zelando para que os objetivos propostos sejam alcançados;
c. Delegar atribuições aos membros da CIPA;
d. Promover o relacionamento da CIPA com o SESMT, quando houver;
e. Divulgar as decisões da CIPA a todos os trabalhadores do estabelecimento;
f. Encaminhar os pedidos de reconsideração das decisões da CIPA;
g. Constituir a comissão eleitoral.

5.22 O Secretário da CIPA terá por atribuição:

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

DO FUNCIONAMENTO

5.23 A CIPA terá reuniões ordinárias mensais, de acordo com o calendário preestabelecido.
5.24 As reuniões ordinárias da CIPA serão realizadas durante o expediente normal da empresa e em local apropriado.
5.25 As reuniões da CIPA terão atas assinadas pelos presentes com encaminhamento de cópias para todos os membros.
5.26 As atas devem ficar no estabelecimento à disposição da fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego.
5.26 As atas ficarão no estabelecimento à disposição dos Agentes da Inspeção do Trabalho - AIT. (Alteração dada pela Portaria SIT 247/2011)
5.27 Reuniões extraordinárias deverão ser realizadas quando:
a) houver denúncia de situação de risco grave e iminente que determine aplicação de medidas corretivas de emergência;
b) ocorrer acidente do trabalho grave ou fatal;
c) houver solicitação expressa de uma das representações.
5.28 As decisões da CIPA serão preferencialmente por consenso.
5.28.1 Não havendo consenso, e frustradas as tentativas de negociação direta ou com mediação, será instalado processo de votação, registrando-se a ocorrência na ata da reunião.
5.29 Das decisões da CIPA caberá pedido de reconsideração, mediante requerimento justificado.
5.29.1 O pedido de reconsideração será apresentado à CIPA até a próxima reunião ordinária, quando será analisado, devendo o Presidente e o Vice-Presidente efetivar os encaminhamentos necessários.

5.30 O membro titular perderá o mandato, sendo substituído por suplente, quando faltar a mais de quatro reuniões ordinárias sem justificativa.
5.31 A vacância definitiva de cargo, ocorrida durante o mandato, será suprida por suplente, obedecida a ordem de colocação decrescente que consta na ata de eleição, devendo os motivos ser registrados em ata de reunião.
5.31 A vacância definitiva de cargo, ocorrida durante o mandato, será suprida por suplente, obedecida à ordem de colocação decrescente registrada na ata de eleição, devendo o empregador comunicar à unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego as alterações e justificar os motivos.(Alteração dada pela Portaria SIT 247/2011)
5.31.1 No caso de afastamento definitivo do presidente, o empregador indicará o substituto, em dois dias úteis, preferencialmente entre os membros da CIPA.
5.31.2 No caso de afastamento definitivo do vice-presidente, os membros titulares da representação dos empregados, escolherão o substituto, entre seus titulares, em dois dias úteis.
5.31.3 Caso não existam suplentes para ocupar o cargo vago, o empregador deve realizar eleição extraordinária, cumprindo todas as exigências estabelecidas para o processo eleitoral, exceto quanto aos prazos, que devem ser reduzidos pela metade. (Inclusão dada pela Portaria SIT 247/2011)
5.31.3.1 O mandato do membro eleito em processo eleitoral extraordinário deve ser compatibilizado com o mandato dos demais membros da Comissão. (Inclusão dada pela Portaria SIT 247/2011)
5.31.3.2 O treinamento de membro eleito em processo extraordinário deve ser realizado no prazo máximo de trinta dias, contados a partir da data da posse. (Inclusão dada pela Portaria SIT 247/2011)

DO TREINAMENTO

5.32 A empresa deverá promover treinamento para os membros da CIPA, titulares e suplentes, antes da posse.
5.32.1 O treinamento de CIPA em primeiro mandato será realizado no prazo máximo de trinta dias, contados a partir da data da posse.
5.32.2 As empresas que não se enquadrem no Quadro I, promoverão anualmente treinamento para o designado responsável pelo cumprimento do objetivo desta NR.
5.33 O treinamento para a CIPA deverá contemplar, no mínimo, os seguintes itens:

a. Estudo do ambiente, das condições de trabalho, bem como dos riscos originados do processo produtivo;
b. Metodologia de investigação e análise de acidentes e doenças do trabalho;
c. Noções sobre acidentes e doenças do trabalho decorrentes de exposição aos riscos existentes na empresa;
d. Noções sobre a Síndrome da Imunodeficiência Adquirida - AIDS, e medidas de prevenção;
e. Noções sobre as legislações trabalhistas 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 (cinqüenta e cinco) dias antes do término do mandato em curso, a Comissão Eleitoral - CE, que será a responsável pela organização e acompanhamento do processo eleitoral.
5.39.1 Nos estabelecimentos onde não houver CIPA, a Comissão Eleitoral será constituída pela empresa.
5.40 O processo eleitoral observará as seguintes condições:

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

5.41 Havendo participação inferior a cinqüenta 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 assumirão aquele que tiver maior tempo de serviço no estabelecimento.
5.45 Os candidatos votados e não eleitos serão relacionados na ata de eleição e apuração, em ordem decrescente de votos, possibilitando nomeação posterior, em caso de vacância de suplentes.

DAS CONTRATANTES E CONTRATADAS

5.46 Quando se tratar de empreiteiras ou empresas prestadoras de serviços considera-se estabelecimento, para fins de aplicação desta NR, o local em que seus empregados estiverem exercendo suas atividades.
5.47 Sempre que duas ou mais empresas atuarem em um mesmo estabelecimento, a CIPA ou designado da empresa contratante deverá, em conjunto com as das contratadas ou com os designados, definir mecanismos de integração e de participação de todos os trabalhadores em relação às decisões das CIPA existentes no estabelecimento.
5.48 A contratante e as contratadas, que atuem num mesmo estabelecimento, deverão implementar, de forma integrada, medidas de prevenção de acidentes e doenças do trabalho, decorrentes da presente NR, de forma a garantir o mesmo nível de proteção em matéria de segurança e saúde a todos os trabalhadores do estabelecimento.
5.49 A empresa contratante adotará medidas necessárias para que as empresas contratadas, suas CIPA, os designados e os demais trabalhadores lotados naquele estabelecimento recebam as informações sobre os riscos presentes nos ambientes de trabalho, bem como sobre as medidas de proteção adequadas.
5.50 A empresa contratante adotará as providências necessárias para acompanhar o cumprimento pelas empresas contratadas que atuam no seu estabelecimento, das medidas de segurança e saúde no trabalho.

DISPOSIÇÕES FINAIS

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

TABELA: NORMA REGULAMENTADORA

Norma	Aplicação
NR1	É a norma responsável pela aplicação de todas as Normas Regulamentadoras de Segurança e Medicina do Trabalho dos trabalhadores e tem por finalidade a prevenção de acidentes nas organizações empresariais.
NR2	é responsável por pedir ao Ministério do Trabalho a vistoria previa no ambiente de trabalho nas empresas
NR3	O objetivo é Investigar se há irregularidades na empresa, e constatando algo errado a referida lei de imediato realiza a interdição, de forma que essa só será reaberta após comprovações de legalidade.
NR4	Reza que toda empresa públicas ou privadas regidos pela **(CLT)** é obrigado organizar e manter em funcionamento o programa do **Serviços Engenharia de Segurança em Medicina do Trabalho – (SESMT)** na proteção e segurança do trabalhador no local de trabalho.
NR5	**Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – (CIPA) é** uma comissão interna que visa previr acidente, composta pelos membros representantes dos empregadores e empregados, tem por finalidade observar e relatar as condições de riscos de acidentes no trabalho, solicitar medidas que possa reduzir os riscos de acidentes no ambiente de trabalho é obrigatório nas empresas. Ela trabalha como um intermediador entre diretoria e os colaboradores, promovendo assim segurança deles. Isto evidencia a importância da participação dos colaboradores na elaboração de medidas preventivas, no uso de **EPI**.
NR6	Estabelece e define os tipos de **Equipamentos de Proteção Individuais** – **(EPIs)** a que as empresas estão obrigadas a fornecer a seus empregados, sempre que as condições de trabalho o exigir, a fim de resguardar a saúde e a integridade física dos trabalhadores.
NR7	**Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) é** de obrigatoriedade dentro das empresas, e visa promoção e preservação da saúde do conjunto dos trabalhadores.
NR9	**Programas de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA)** A inclusão de programa para reduzir e prevenir riscos ambientais e de suma importância para a avaliação e controle de ocorrência de riscos existente no ambiente do trabalho ou que venham a existir.
NR12	As providencias tomadas em relação à manutenção de maquinas, instalação e equipamento visam à segurança e higiene do trabalhador
NR17	Os parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às condições psicológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente.