

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

BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

**SEGURANÇA DO TRABALHO NUM CONTEXTO DE LATICÍNIOS: UM ESTUDO
DE CASO EM UMA COMPANHIA JUINENSE**

**Autora: Renata Moreno G. da Cunha
Orientador: Cicero Allysson Barbosa Silva**

JUÍNA/2011

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

**SEGURANÇA DO TRABALHO NUM CONTEXTO DE LATICÍNIOS: UM ESTUDO
DE CASO EM UMA COMPANHIA JUINENSE**

**Autora: Renata Moreno G. da Cunha
Orientador: 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^a. Ms. Terezinha Márcia de Carvalho Lino

Prof^a. Esp. Heloisa dos Santos

**Prof. Cicero Allysson Barbosa Silva
ORIENTADOR**

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a minha família que sempre deu todo apoio para que eu pudesse atingir meu objetivo, pois tenho certeza que o Curso de Graduação em Administração abrirá muitas portas para meu sucesso profissional.

Aos meus professores e mestres que em nenhum momento me deixaram desanimar, me orientando da melhor forma possível na realização e execução deste.

Por fim aos meus amigos de profissão que muito contribuiriam para que eu concluísse o curso.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar a Deus, por ter me proporcionado forças para concluir o curso, minha filha Izabella, meu pai Antonio, a minha mãe Alcione, meu irmão Weliton minha cunhada Jessica e aos parentes não nominados e amigos, pelo constante estímulo, amor, carinho e compreensão.

A melhor maneira de nos prepararmos para o futuro é
concentrar toda a imaginação e entusiasmo na
execução perfeita do trabalho de hoje.

Dale Carnegie

RESUMO

A segurança do trabalho está relacionada com a prevenção de acidentes e com a administração de riscos ocupacionais. Com este tema em foco a pesquisa tem o objetivo de esclarecer quais fatores influenciam a ocorrência de acidentes do trabalho e apresentar brevemente o aparato legal brasileiro que ampara esta questão. Tendo como base tais questões realizou-se um estudo de caso em uma companhia de laticínios junense, com a finalidade de avaliar a ciência da importância das normas de segurança no trabalho pelos administradores e colaboradores, bem como a preocupação daqueles com a segurança dos colaboradores no ambiente de trabalho e o nível de satisfação destes com tal preocupação.

Palavras - chaves: Segurança no trabalho, prevenção de acidentes, administração de riscos ocupacionais.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Tempo de serviço	26
Gráfico 2: Função dos colaboradores	26
Gráfico 3: O que é acidente de trabalho.....	27
Gráfico 4: Índice de ocorrência de acidentes	27
Gráfico 5: Tipos de acidentes.....	28
Gráfico 6: Tempo de implantação da CIPA	28
Gráfico 7: Mudanças após a implantação da CIPA.....	29
Gráfico 8: A Empresa fornece EPI	29
Gráfico 9: A empresa treina e fiscaliza a utilização do EPI	30
Gráfico 10: O EPI é utilizado corretamente	30

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Pesquisa bibliográfica	24
Figura 2: Estruturação do questionário	25

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Análise do Questionário Aplicado ao Empregador	31
--	----

LISTA DE ABREVIATURAS

CLT – CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

NR - NORMAS REGULAMENTADORAS

CIPA – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES

SESMT - SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM SEGURANÇA E MEDICINA DO
TRABALHO

SIPAT – SEMANA INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO

CF- COEFICIENTE DE FREQUÊNCIA

CG- COEFICIENTE DE GRAVIDADE

CAT- CADASTRO DA COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

EPI – EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

PCMSO - PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL

PPRA – PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS

PPP- PERFIL PROFISSIONAL PREVIDENCIÁRIO

MTE – MINISTÉRIO DO TRABALHO E DO EMPREGO

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	12
1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO	12
1.2 PROBLEMATIZAÇÃO	12
1.3 OBJETIVOS	12
1.3.1 OBJETIVO GERAL.....	12
1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	13
1.4 DELIMITAÇÃO DA PESQUISA.....	13
1.5 JUSTIFICATIVA	13
1.6 ESTRUTURA DO TRABALHO.....	13
2. REFERENCIAL TEÓRICO	15
2.1 ORIGEM E EVOLUÇÃO DA SEGURANÇA DO TRABALHO	15
2.1.1 ACIDENTE DE TRABALHO	16
2.1.2 CLASSIFICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO	16
2.1.3 COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES – CIPA	17
2.1.4 PRINCIPAIS ATRIBUIÇÕES DA CIPA	18
2.1.5 EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL – EPI.....	20
2.1.6 PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL (PCMSO)	20
2.1.7 PERFIL PROFISSIONAL PREVIDENCIÁRIO (PPP)	21
2.1.8 PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS (PPRA).....	22
3. METODOLOGIA	23
3.1 ABORDAGEM DE PESQUISA.....	23
3.2 COLETA DOS DADOS.....	23
3.3 DESCRIÇÃO E ESTRUTURAÇÃO DO QUESTIONÁRIO	24
3.4 LIMITAÇÃO DA PESQUISA.....	25
4. ANÁLISE E RESULTADOS	26
4.1 ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO APLICADO AOS COLABORADORES	26
4.1.2 ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO APLICADO AO EMPREGADOR	31
5. CONCLUSÃO	33
REFERÊNCIAS	34
APÊNDICE	36
ANEXOS	40

1. INTRODUÇÃO

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO

A segurança do trabalho está relacionada com a prevenção de acidentes e com a administração de riscos ocupacionais. Trata – se do conjunto de medidas técnicas, educacionais, médicas e psicológicas utilizadas para prevenir acidentes, eliminar as condições inseguras do ambiente e instruir as pessoas sobre a importância de implantar práticas preventivas a acidentes, e assim proporcionar um ambiente seguro e saudável para os colaboradores de uma organização.

A medida que as organizações vão se desenvolvendo, vai surgindo a necessidade de aumento do quadro de funcionários, e também surge a preocupação em relação à saúde e a segurança dos mesmos.

1.2 PROBLEMATIZAÇÃO

Conforme Nohara e Acevedo (2007 p.12) “O problema de pesquisa é a questão chave (a pergunta central) sobre como os fenômenos estão relacionados. Assim o problema expressa a relação entre duas ou mais variáveis”.

Partindo desse pressuposto delineou-se o seguinte problema de pesquisa: Qual a percepção de empregados e empregador sobre a importância de práticas preventivas a acidentes no ambiente ocupacional de trabalho em uma companhia de laticínios juinense?

1.3 OBJETIVOS

“Os objetivos gerais referem-se a conceitos mais ou menos abstratos, e os específicos referem-se a características que podem ser observadas e mensuradas em determinado grupo”. (GIL, 2008 p. 112).

1.3.1 OBJETIVO GERAL

Investigar a cultura da Segurança do Trabalho, suas implicações na prevenção de acidentes no ambiente ocupacional de trabalho em uma companhia de Laticínios, quais medidas podem ser tomadas para eliminar condições inseguras e

verificar se os administradores e os colaboradores sabem da importância de práticas preventivas a acidentes no ambiente ocupacional de trabalho.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Os objetivos específicos são:

- Identificar quais fatores influenciam a ocorrência de acidentes;
- Apresentar brevemente o aparato legal brasileiro que ampara questão dos acidentes de trabalho;
- Analisar qual a percepção tanto de empregados tanto de empregador quanto a importância de práticas preventivas a acidentes.

1.4 DELIMITAÇÃO DA PESQUISA

A influência da segurança do trabalho é percebida como fator de grande importância no meio organizacional, pois visa um ambiente de trabalho saudável por meio da diminuição/eliminação de riscos de acidentes. Analisar a visão de empregados e empregador da empresa em que foi realizada a pesquisa tem de tal fator.

1.5 JUSTIFICATIVA

Quando se estudou noções de segurança do trabalho surgiu a seguinte dúvida: os administradores estão preocupados com a segurança dos colaboradores no ambiente de trabalho; estes enxergam as normas de segurança no trabalho apenas como forma jurídica para eliminar custos com empregados acidentados, ou realmente o administrador está preocupado com o bem estar do empregado, tentando eliminar ao máximo qualquer condição insegura que possa ocasionar um acidente de trabalho.

1.6 ESTRUTURA DO TRABALHO

O trabalho tem cinco segmentos, sendo o primeiro, a introdução. No segundo seguimento, apresenta-se o referencial teórico. Nele, o leitor terá um breve entendimento sobre segurança no trabalho, o que facilitará a compreensão dentro

da área estudada na pesquisa. No terceiro segmento apresenta-se a estrutura metodológica que será utilizada para chegar aos resultados do quarto seguimento do trabalho, a análise de dados, na qual será possível conhecer de forma analítica o campo de pesquisa. E por último, a conclusão.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 ORIGEM E EVOLUÇÃO DA SEGURANÇA DO TRABALHO

A Segurança do Trabalho não é uma preocupação atual que os empregadores têm com seus empregados, pelo contrário, é uma preocupação que vem desde a antiguidade, porém passou a ser tratada com maiores cuidados a partir de meados de 1998, quando muitas pessoas eram aposentadas por motivos de incapacidade para o trabalho, gerando assim gastos excessivos com aposentadorias, foi quando o INSS designou uma única pessoa para tratar desses casos, fazendo devidamente as perícias e verificar se realmente as pessoas acidentadas estavam ou não inaptas para o trabalho.

REIS (2010, p.1), traz brevemente o histórico da origem e evolução da segurança no trabalho:

A preocupação com a segurança e saúde dos trabalhadores não é algo recente, pelo contrário, dados históricos mostram que ela existe desde o século IV a.C., quando Hipócrates descobriu a origem das enfermidades que acometiam os trabalhadores das minas e, mais tarde, Aristóteles cuidou do atendimento e da prevenção dessas doenças. Também no século IV a.C., Platão descobriu algumas doenças do esqueleto comuns a determinados trabalhadores no exercício de sua profissão; Já no século I d.C., Plínio publicou a História Natural, a primeira obra a tratar da segurança do trabalho. Nela é recomendado o uso de máscaras por parte daqueles que trabalhavam com chumbo, mercúrio e poeira; Avicena (980 – 1037) conseguiu relacionar o saturnismo (cólicas) as pinturas feitas com tintas à base de chumbo; Os séculos XV e XVI também puderam contar com significativas contribuições no tocante a segurança no trabalho. Dentre elas destacam – se a publicação das obras de Ulrich Ellembog, nas quais são recomendadas medidas de higiene no trabalho, e os estudos de Paracelso sobre as infecções que acometiam os mineiros do Tirol. (REIS, 2010, p.1)

Ainda seguindo a linha de pensamento de Reis (2010, p.2), a evolução da segurança do Trabalho no Brasil divide – se em três partes:

Em 1943, o Decreto – lei n.5.452, de 01 de maio, regulamenta o Capítulo V do Título II das leis do Trabalho – CLT, que trata da Segurança e Medicina do Trabalho; Em 1977, a Lei n.6.514, de 22 de dezembro, altera o Capítulo V do Título II da CLT; Em 1978, é publicada a Portaria n.3.214, de 08 de junho, que aprova as Normas Regulamentadoras – NR. Hoje existem 33 NR, constantemente revisadas e atualizadas. (REIS, 2010, p.2).

Atualmente no Brasil as empresas que exercem atividades que expõem riscos a segurança dos colaboradores estão cada vez mais se adequando as leis que vão surgindo em benefício tanto para a própria empresa quanto para os colaboradores, pois a ocorrência de um acidente pode causar grandes transtornos

não só para a empresa empregadora, mas para o acidentado e também para sua família.

2.1.1 ACIDENTE DE TRABALHO

Zangrando (2008, p.1328) traz um conceito simples e de fácil compreensão no que diz respeito a acidente de trabalho:

Acidente de Trabalho é o evento ocorrido no exercício do trabalho, pelo segurado da Previdência, a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause ou a perda/redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho (Lei n.8213/91, art. 19). (ZANGRANDO, 2008, p.1328).

Acidente de trabalho é aquele que ocorre no local de trabalho durante o período de atividade do empregado, acontece na maioria das vezes de forma súbita, podendo ou não ser violenta, provocando ao empregado incapacidade para execução de suas atividades diárias.

2.1.2 CLASSIFICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

Os acidentes no ambiente de trabalho podem acontecer de forma súbita ou até mesmo de forma já esperada pelos trabalhadores, pois quando o trabalho de prevenção de acidentes não ocorre de forma correta, pode ser que aconteça um acidente de forma já esperada, pois quando detectado o risco de acidente e nenhuma atitude preventiva foi tomada, tem – se a probabilidade de ocorrência de um acidente, estes são causadores de prejuízos para a empresa gerando incapacitação, dor, sofrimento e até morte aos trabalhadores.

Chiavenato (2004, p.438) traz a seguinte classificação para acidentes de trabalho:

Acidente sem afastamento: Após o acidente, o empregado continua trabalhando e sem seqüela ou prejuízo considerável. Esse tipo de acidente não provoca o afastamento do trabalho e nem é considerado nos cálculos dos coeficientes de frequência (CF) e de gravidade (CG), embora deva ser investigado e anotado em relatório, além de ser exposto nas estatísticas mensais. Acidente com afastamento: É o acidente que provoca o afastamento do empregado do trabalho. Pode ser classificado em: a) Incapacidade temporária: Provoca a perda temporária da capacidade para o trabalho e as seqüelas se prolongam por um período menor que um ano. No retorno ao trabalho, o empregado assume sua função sem qualquer redução da sua capacidade de trabalho; b) Incapacidade parcial permanente: Provoca a redução parcial ou permanente para o trabalho e as

seqüelas se prolongam por período maior que um ano. É geralmente motivada por: 1) Perda de qualquer membro ou parte do mesmo;2) Redução da função de qualquer membro ou parte do mesmo;3) Perda da visão ou redução funcional de um olho; 4)Perda da audição ou redução funcional de um ouvido;5) Quaisquer outras lesões orgânicas, perturbação funcionais ou psíquicas que resultem, na opinião do medico, em redução de menos de três quartos da capacidade de trabalho. a) Incapacidade permanente total: Provoca a perda total, em caráter permanente, da capacidade de trabalho. É geralmente motivada por: Perda da visão de ambos os olhos; Perda da visão de um olho com redução em mais da metade do outro; Perda anatômica ou impotência funcional de mais de um membro de suas partes essenciais (mão ou pé); Perda da visão de um olho, simultânea a perda anatômica ou importância funcional de uma das mãos ou de um pé; Perda da audição de ambos os ouvidos ou, ainda, redução em mais da metade de sua função; Quaisquer outras lesões orgânicas, perturbações psíquicas ou permanentes que ocasionem, sob opinião médica, a perda de três quartos ou mais da capacidade para o trabalho; a) Morte: o acidente provoca a morte do empregado. (CHIAVENATO 2004, p.438).

O acidente de trabalho pode ter resultado imediatos, na hora em que ocorre ou posteriormente, passado um ou até três dias depois do ocorrido, o acidentado começa a sentir dores no corpo, quando o resultado é imediato, causa lesões corporais, perda ou redução de algum membro e em casos muito sérios, pode levar a morte.

2.1.3 COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES – CIPA

A CIPA é uma espécie de “comitê permanente” dentro de uma empresa, além de ter finalidade educativa, tem como objetivo manter o cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho.

Gonçalves (2008, p.107) traz um breve histórico da criação da CIPA:

Como fruto da consolidação do processo de revolução industrial, no final do século XIX, restaram evidentes a importância e a necessidade de serem criados instrumentos que julgassem a participação ativa dos empregados e empregadores, objetivando a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças ocupacionais. Por causa disso, impõe – se reconhecer que os comitês de segurança ou comitês de fábricas instituídos nos países europeus que tomaram a dianteira do processo de industrialização representam, em verdade, o embrião da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, nos moldes em que se acha atualmente institucionalizada em nosso país. (Gonçalves, 2008, p.107).

Os objetivos da CIPA são claros e de fácil compreensão, como traz Gonçalves (2008, p.108) “[...] é promover a prevenção de acidentes do trabalho, em

suas mais variadas espécies, inclusive as doenças profissionais e do trabalho [...]” e ainda acrescenta Morais (2010, p.18):

A CIPA tem como objetivo geral observar e relatar condições de risco nos ambientes de trabalho e solicitar medidas para reduzir ou até eliminar os riscos existentes, procurando neutralizá-los, discutir os acidentes ocorridos, encaminhando aos serviços especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho e ao empregador o resultado da discussão, solicitar medidas que previnam acidentes semelhantes e, ainda, orientar os demais trabalhadores quanto à prevenção de acidentes. (MORAIS, 2010, p.18).

De acordo com Paulo e Alexandrino (2010, p.299) “Atualmente a CIPA é obrigatória para as empresas com quadro de pessoas a partir de 20 empregados”.

2.1.4 PRINCIPAIS ATRIBUIÇÕES DA CIPA ¹

As principais atribuições da CIPA são:

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 (Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho), onde houver, das discussões promovidas pelo empregador,

¹ Disponível em <http://www.ifi.unicamp.br/jalfredo/nr05.htm> Acessado 05/out./2011 às 14h e 22 min.

para avaliar os impactos de alterações no ambiente e processo de trabalhos 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 (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional) e PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais) 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 (Cadastro da Comunicação de Acidentes de Trabalho) 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.

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.

2.1.5 EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL – EPI

Os EPI's são equipamentos de extrema importância para que os funcionários desempenhem suas atividades diárias, pois quando utilizado corretamente, evitam a ocorrência de acidentes.

De acordo com a CLT (2009, p.32), está previsto na Lei n.6.514, de 22 de dezembro de 1977 que:

Toda empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados. (CLT, 2009, p.32).

Para Zangrando (2008, p.1319) cabe a empregador e empregados quanto ao EPI:

Adquirir o adequado ao risco de cada atividade; Exigir seu uso; Fornecer ao trabalhador somente o aprovado pelo órgão nacional competente em matéria segurança e saúde no trabalho; Orientar e treinar sobre o uso adequado guarda e conservação; Substituir imediatamente, quando danificado ou extraviado, Responsabilizar-se pela higienização e manutenção periódica; Comunicar ao MTE qualquer irregularidade observada. Cabe ao empregado quanto ao EPI: Usar, o EPI apenas para a finalidade a que se destina; Responsabilizar – se pela guarda e conservação; Comunicar ao empregador qualquer alteração que o torne impróprio para uso; e cumprir as determinações sobre o uso adequado. (ZANGRANDO. 2008, p.1319)

2.1.6 PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL (PCMSO)

O PCMSO é uma espécie de ficha individual de acompanhamento de exames médicos regulares, tanto na admissão quanto na demissão, além dos periódicos e mudança de função, sua função básica é o controle, rastreamento e diagnóstico de doenças profissionais.

Para Gonçalves (2008, p.174):

O PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – corresponde a um programa técnico-preventivo a ser realizado pela empresa como parte integrante do conjunto mais amplo de iniciativas no campo de proteção à saúde de seus empregados, devendo estar articulado com o disposto nas demais normas preventivas, [...] ... [...] e deverá ter caráter de prevenção, rastreando e diagnóstico precoce dos agravos a saúde relacionado ao trabalho, inclusive os de natureza sub clínica, além da constatação da existência de casos de doenças profissionais ou danos irreversíveis à saúde dos trabalhadores. (GONÇALVES, 2008, p.174).

Garcia (2009, p.613) acrescenta ainda que:

Cabe destacar ser obrigatório o exame médico, por conta do empregador, nas seguintes condições, [...] a) na admissão; b) na demissão; c) periodicamente. O MTE estabelece instruções relativas aos casos em que são exigíveis exames: a) por ocasião da demissão; b) complementares. Outros exames complementares podem ser exigidos, a critério médico, para apuração da capacidade ou aptidão física e mental do empregado para função que deva exercer. O MTE estabelece, de acordo com o risco da atividade e o tempo de exposição, a periodicidade dos exames médicos. O empregador deve manter, no estabelecimento, o material necessário à prestação de primeiros socorros médicos, de acordo com o risco da atividade. O resultado dos exames médicos, inclusive o exame complementar, deve ser comunicado ao trabalhador, observados os preceitos da ética médica. (GARCIA, 2009, p.613).

Na CLT (2009, p.32) diz que:

Outros exames complementares poderão ser exigidos, a critério médico, para a apuração da capacidade ou aptidão física e mental do empregado para a função que deva exercer. O Ministério do Trabalho estabelecerá, de acordo com o risco da atividade e o tempo de exposição, a periodicidade dos exames do empregado para a função que deva exercer. (CLT, 2009, p.32).

Zangrando (2008, p.1319), ainda complementa dizendo “O PCMSO tem como característica o caráter preventivo. Sua função básica é o controle, o rastreamento e a diagnose de doenças profissionais ou não, bem como do seu agravamento, e a constatação de danos irreversíveis aos trabalhadores”.

2.1.7 PERFIL PROFISSIONAL PREVIDENCIÁRIO (PPP) ²

O 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 exposto, a intensidade e a concentração do agente, exames médicos clínicos, além de dados referentes à empresa. O formulário deve ser preenchido pelas empresas que exercem atividades que exponham seus empregados a agentes nocivos químicos, físicos, biológicos ou associação de agentes prejudiciais à saúde ou à integridade física (origem da concessão de aposentadoria especial após 15,20 ou 25 anos de contribuição).

O PPP deve ser preenchido para a comprovação da efetiva exposição dos empregados a agentes nocivos, para o conhecimento de todos os ambientes e para o controle da saúde ocupacional de todos os trabalhadores.

² Disponível em <http://www.mpas.gov.br/conteudoDinamico.php?id=465> acessado em: 06/out/2011 as 13h e 22min.

De acordo com Zangrando (2008, p.1322)

O PPP deverá ser atualizado sempre que houver alteração que implique mudança das informações contidas nas suas seções, com atualização feita pelo menos uma vez por ano, quando permanecerem inalteradas suas informações. (ZANGRANDO, 2008, p.1322).

2.1.8 PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS (PPRA)

De acordo com Gonçalves (2008, p.217):

[...] o PPRA é um programa técnico-preventivo integrante do conjunto mais amplo das iniciativas da empresa no campo da prevenção da saúde e da integridade física dos trabalhadores, devendo estar articulado com o disposto nas demais normas regulamentadoras, especialmente com o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional [...] sob a responsabilidade do empregador, com a participação dos trabalhadores, sendo sua abrangência e profundidade dependentes das características dos riscos e das necessidades de controle. (GONÇALVES, 2008, p.217)

Reis (2010, p.174) nos traz a estrutura do PPRA:

a)Planejamento anual, com estabelecimento de metas, prioridades e cronograma; (109.044–5/12); b)Estratégia e metodologia de ação; (109.045–3/12); c)Forma do registro, manutenção e divulgação dos dados; (109.046–1/12); d)Periodicidade e forma de avaliação do desenvolvimento do PPRA; (109.047–0/12). (REIS, 2010, p.174).

Zangrando (2008, p.1320) traz as competências cabíveis a empregador e empregados:

[...] Ao empregador compete garantir e zelar pela efetiva implementação do PPRA, mantendo seus registros pelo prazo mínimo de vinte anos. Compete aos empregados colaborar na implantação do PPRA, seguindo suas orientações e informando qualquer ocorrência que possa implicar risco a saúde ou integridade física dos trabalhadores. (ZANGRANDO, 2008, p.1320).

O PPRA é um programa de caráter preventivo que age em conjunto com os programas acima mencionados (CIPA, EPI, PCMSO e PPP), tanto empregados quanto empregadores devem trabalhar juntos para garantir a execução deste e dos demais, pois quando há uma parceria entre ambos, a exposição a riscos é cada vez menor, e conseqüentemente todos trabalham seguros e tranquilos quanto a ocorrência de acidentes de trabalho.

3. METODOLOGIA

A Metodologia é a explicação detalhada e exata de toda ação desenvolvida no método do trabalho de pesquisa, é a explicação do tipo de pesquisa, do instrumento utilizado, tempo previsto, das formas de tabulação e tratamento dos dados, enfim, de tudo aquilo que se utilizou no trabalho de pesquisa.

Segundo Gil (2002, p. 162):

Na metodologia descreve os procedimentos a serem seguidos na realização da pesquisa. Sua organização varia de acordo com as peculiaridades de cada pesquisa. Requer-se, no entanto a apresentação de informações acerca de alguns aspectos como: tipo de pesquisa, população e amostra, coleta e análise de dados. (GIL, 2002, p. 162)

Este segmento do trabalho aborda quais procedimentos foram utilizados para realização e execução deste.

3.1 ABORDAGEM DE PESQUISA

A forma de Abordagem empregada foi à pesquisa quali – quantitativa. Qualitativa por envolver observação intensiva e em longo prazo num ambiente natural, e quantitativa por permitir avaliar as mudanças ocorridas ao longo do tempo, entretanto, o objetivo admite a interação das duas tornando o método quali - quantitativo.

De acordo com MINAYO (1999, pág. 27) “a abordagem qualitativa não pode pretender o alcance da verdade, com o que é certo e errado; deve ter como preocupação primeira a compreensão da lógica que permeia a prática que se da na realidade”. A pesquisa é um estudo de caso, pois tem como principal objetivo explorar uma situação da vida real, cujos limites não estão claramente definidos, no contexto em que está sendo feita determinada investigação.

3.2 COLETA DOS DADOS

Foi realizada pesquisa bibliográfica para um maior aprofundamento e conhecimento sobre o tema em estudo. Que pode ser visto na Fig. 1

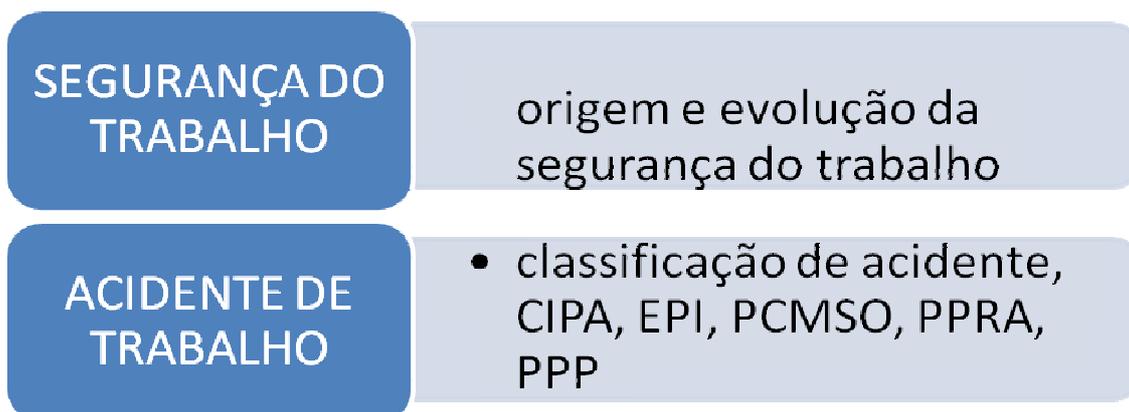


Figura 1: Pesquisa bibliográfica

Fonte: Elaborado pela autora (2011)

Ao iniciar o estudo de caso na empresa “alfa”, envolvendo o setor de produção da empresa, foi feita uma análise crítica da segurança dos empregados nesse ambiente, focando a importância de práticas de prevenção a acidentes no ambiente de trabalho.

Os dados obtidos foram analisados, considerando a visão de alguns autores relatados na pesquisa bibliográfica, com o objetivo de se obter um maior conhecimento sobre diversas estratégias que possam proporcionar uma melhoria na organização.

A pesquisa quanto aos seus objetivos é denominada descritiva, pois visa descrever as características de determinada população e o estabelecimento de relações entre variáveis,

De acordo com Figueiredo, (2004 p.104)

As pesquisas descritivas têm como objetivo principal a descrição das características de determinada população ou fenômenos, ou então o estabelecimento de relações e entre variáveis obtidas através da utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, como questionário e a observação sistemática. (FIGUEIREDO, 2004 p.104).

3.3 DESCRIÇÃO E ESTRUTURAÇÃO DO QUESTIONÁRIO

Para melhor entendimento do leitor o questionário foi estruturado da seguinte maneira: foram dez questões para os empregados e dez para o empregador perguntas semi – estruturadas, questões fechadas, a escala utilizada foi a de Gutman, para que os entrevistados respondessem com mais liberdade de expressão.

Estruturação está mostrada na FIG. 2.

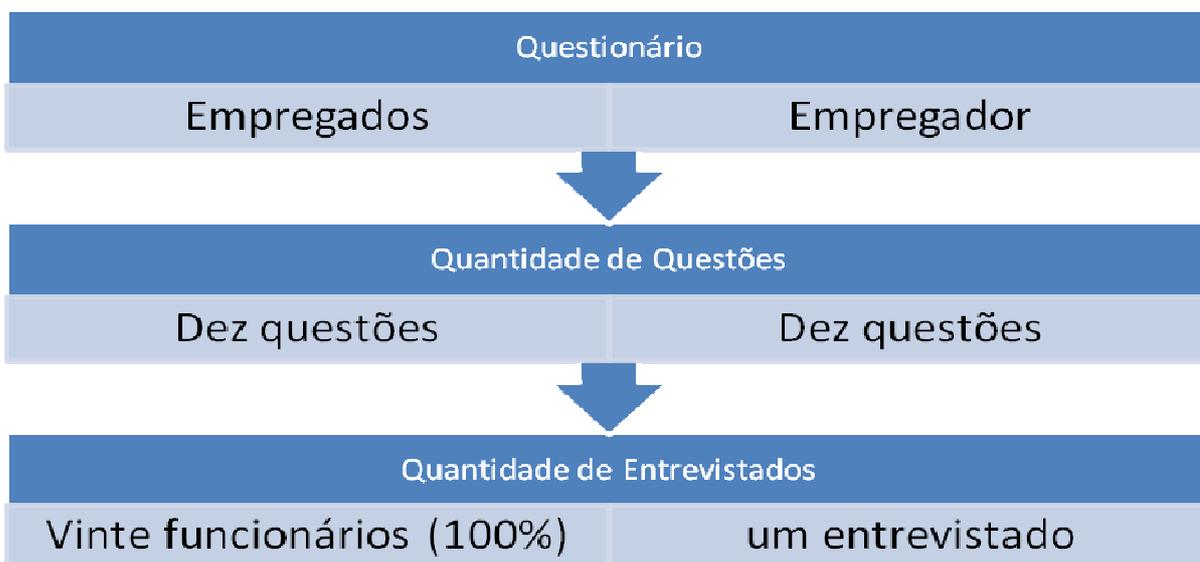


Figura 2: Estruturação do questionário

Fonte: **Elaborado pela autora (2011)**

3.4 LIMITAÇÃO DA PESQUISA

Juina hoje possui apenas um laticínio, portanto esta pesquisa limita-se a analisar a percepção de empregados e empregador quanto à importância da implantação de um programa de prevenção de acidentes, desta empresa.

4. ANÁLISE E RESULTADOS

Como pode ser percebido neste capítulo foi realizada a análise dos dados coletados na pesquisa, o primeiro tópico se refere a entrevista aplicada aos colaboradores da empresa e em seguida a entrevista com o empregador.

4.1 ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO APLICADO AOS COLABORADORES

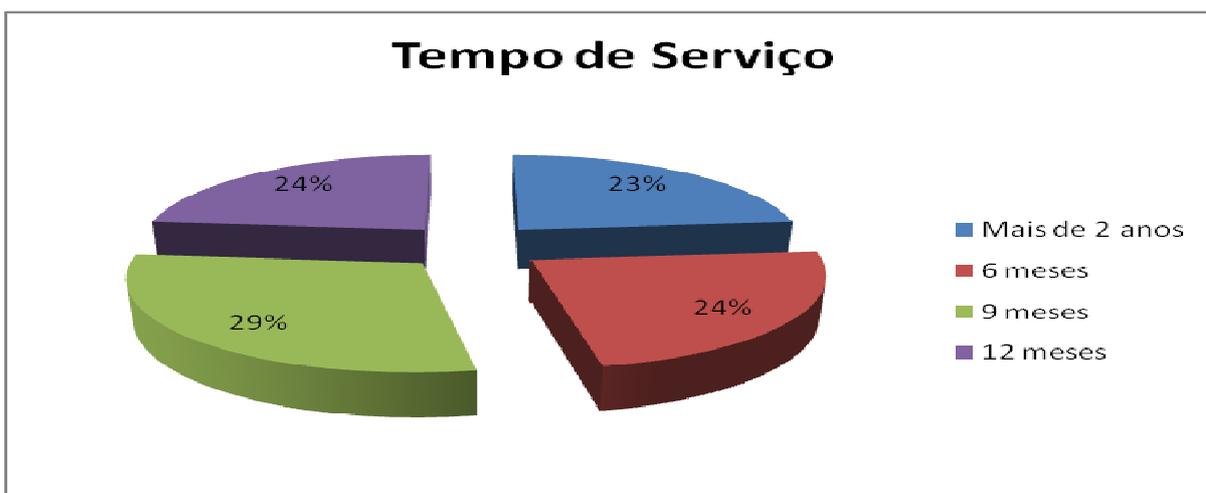


Gráfico 1: Tempo de serviço

Fonte: Elaborado pela autora, 2011.

Pode-se verificar no Graf. 1, que quando se trata de tempo de serviço, os períodos são bastante diversificados, pois 23% trabalham há mais de dois anos, 24% há um ano, outros 24% há seis meses e 29% trabalham na empresa há nove meses.

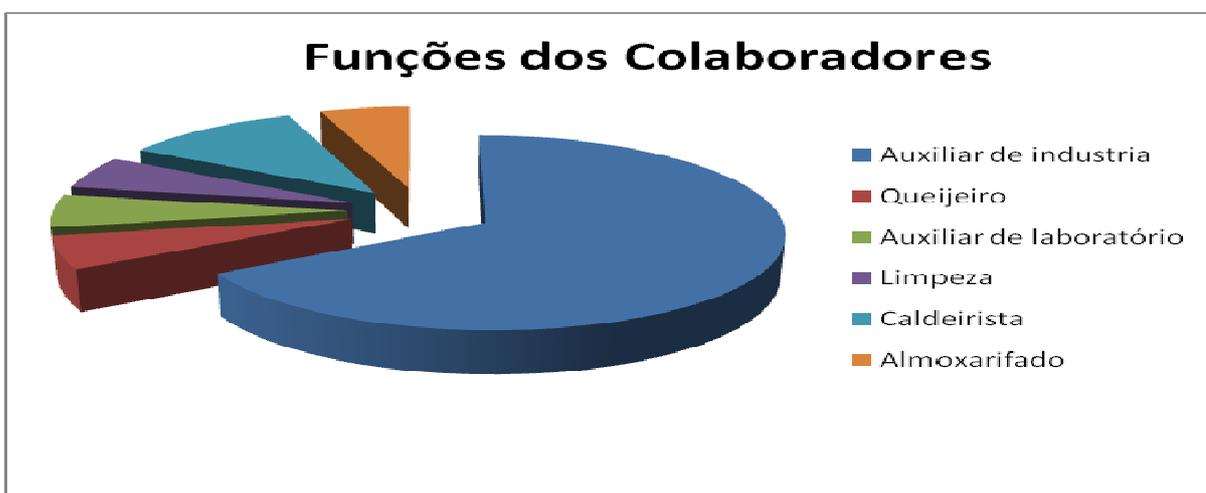


Gráfico 2: Função dos colaboradores

Fonte: Elaborado pela autora, 2011.

Quando falado a respeito das funções desempenhadas por cada membro da empresa a maioria (67%) dos entrevistados trabalha como auxiliar de industria, onde ocorre mais acidentes, desse modo restou 5% que trabalham como queijeiro, 5% auxiliar de laboratório, 6% limpeza, 11% caldeirista e 6% almoxarifado.

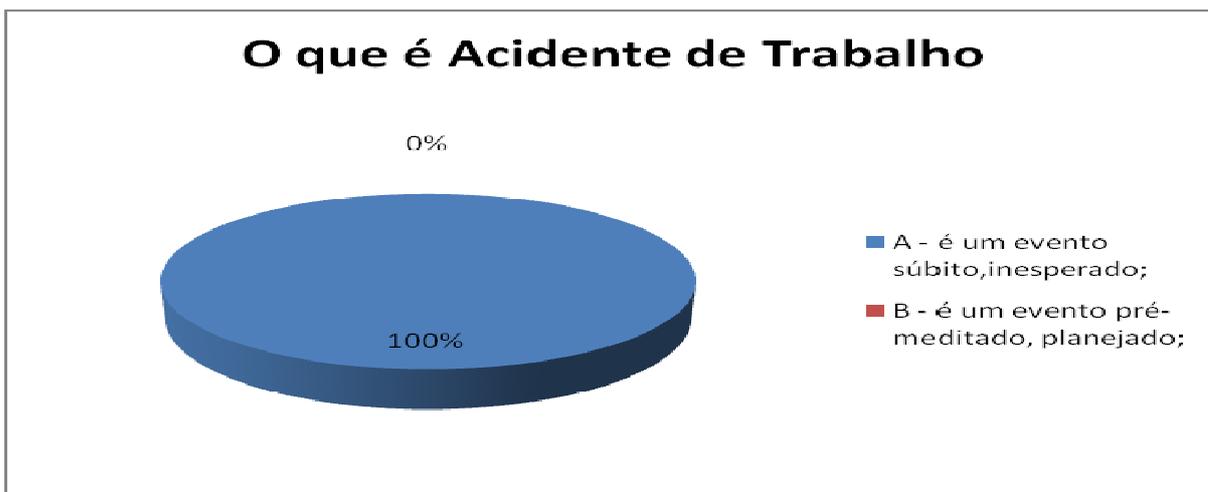


Gráfico 3: O que é acidente de trabalho

Fonte: Elaborado pela autora, 2011.

Com respeito ao conhecimento que cada colaborador tem sobre acidente de trabalho ,100% disseram que acidente de trabalho é um evento que acontece de forma súbita, inesperada, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause ou não a perda/redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

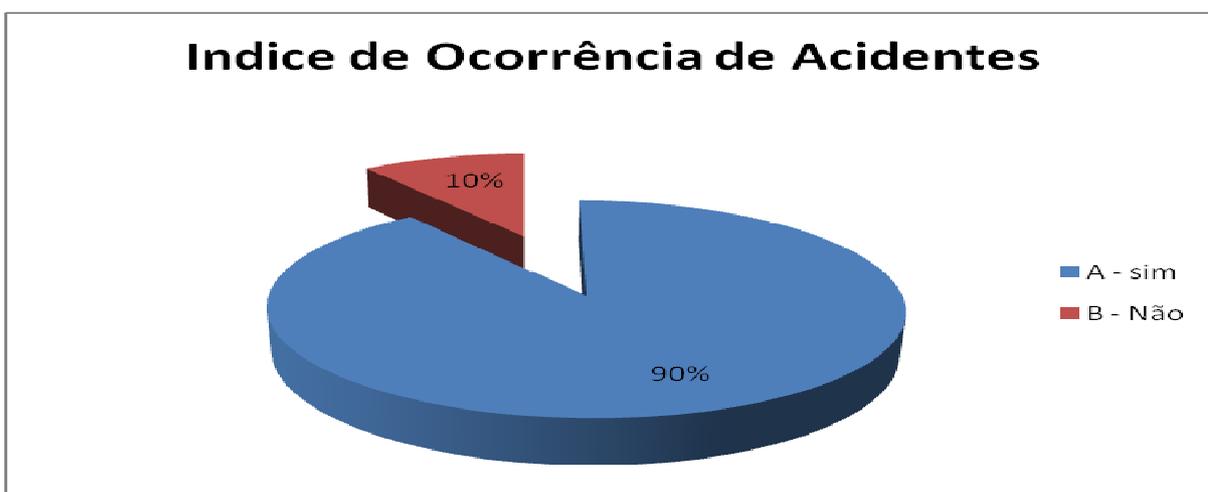


Gráfico 4: Índice de ocorrência de acidentes

Fonte: Elaborado pela autora, 2011.

Quando questionados sobre o índice de ocorrência de acidente de trabalho dentro da empresa, 90% dos colaboradores disseram já ter sofrido acidente e apenas 10% responderam que não, nunca sofreram nenhum tipo de acidente.

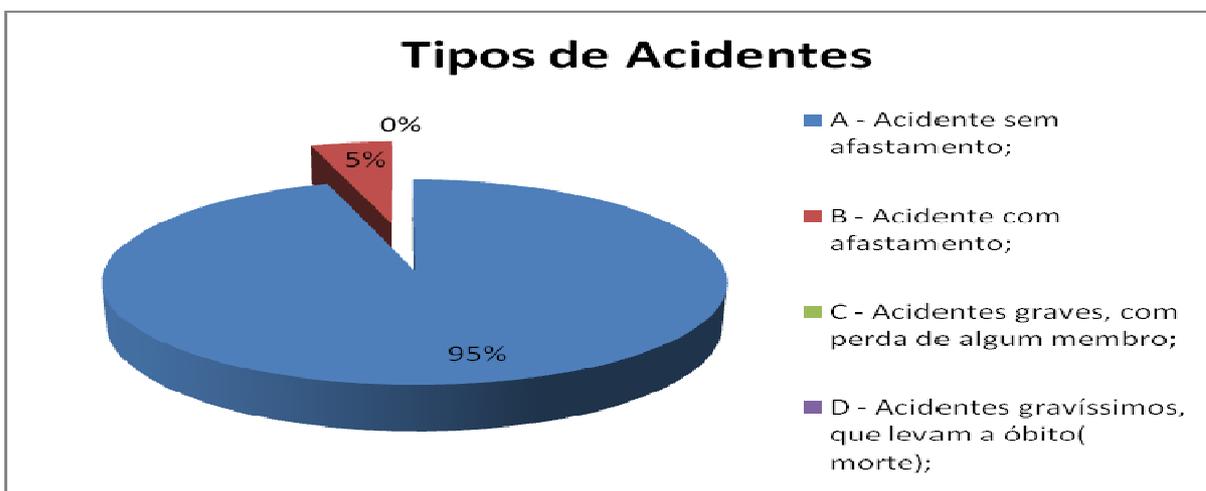


Gráfico 5: Tipos de acidentes

Fonte: Elaborado pela autora, 2011.

Quando perguntado sobre qual é o tipo de acidente que mais ocorre na empresa, 95% dos colaboradores responderam que é o acidente sem afastamento (Após o acidente, o empregado continua trabalhando e sem seqüela ou prejuízo considerável), ou seja, nada muito grave.

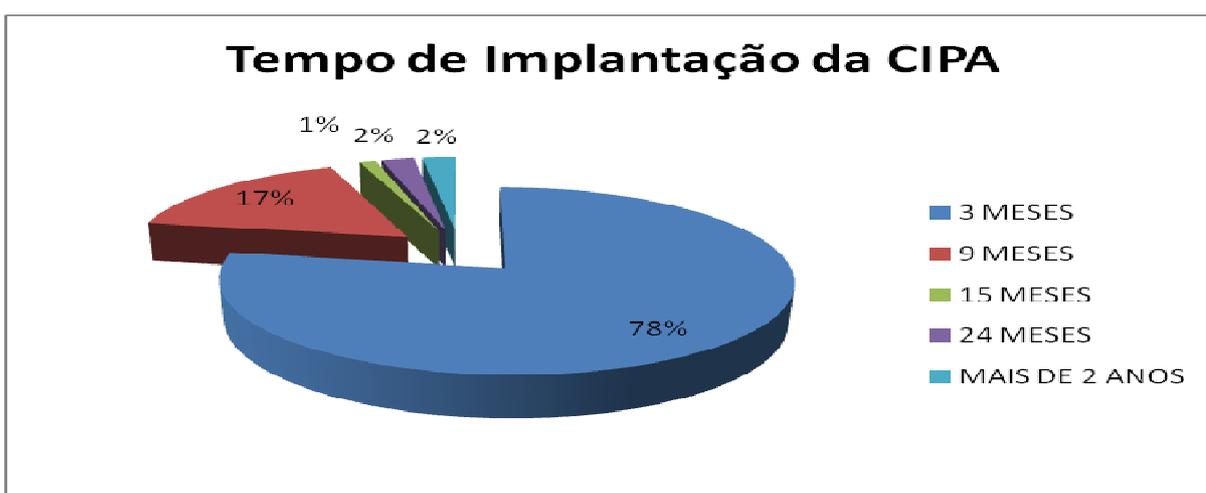


Gráfico 6: Tempo de implantação da CIPA

Fonte: Elaborado pela autora, 2011.

Na questão seis foi perguntado aos colaboradores há quanto tempo foi implantada a CIPA na empresa, e 78% responderam que há tres meses, 17% disse que foi há nove meses, 2% disseram que foi a vinte e quatro meses 2% , outros 2% disseram que a mais de dois anos e 1% a mais de quinze meses, como pode ser visto os colaboradores as repostas variam um pouco, mas como está claro, a maioria disse que a CIPA foi implantada na empresa a três meses.



Gráfico 7: Mudanças após a implantação da CIPA

Fonte: Elaborado pela autora, 2011.

Na questão sete foi perguntado se os colaboradores perceberam alguma mudança na empresa depois da implantação da CIPA e 95% responderam que sim, houve mudanças.

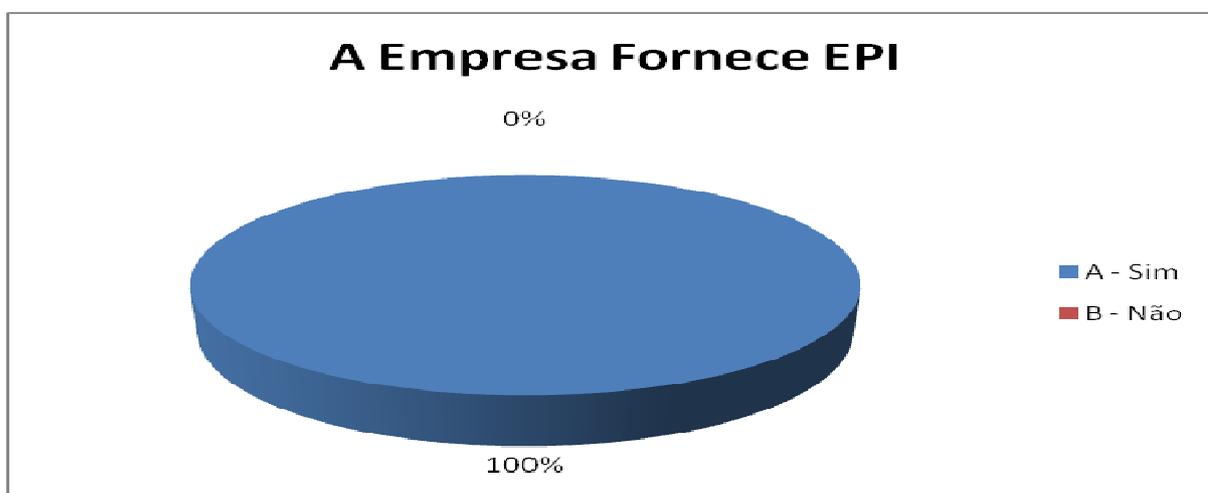


Gráfico 8: A EMPRESA FORNECE EPI

Fonte: Elaborado pela autora, 2011.

Foi perguntado aos colaboradores se a empresa fornece EPI, e 100% dos colaboradores responderam que sim, a empresa fornece os equipamentos necessários para a segurança dos mesmos.



Gráfico 9: A empresa treina e fiscaliza a utilização do EPI

Fonte: Elaborado pela autora, 2011.

E quando perguntado aos colaboradores se a empresa oferece algum treinamento para o uso dos equipamentos de segurança, 97% responderam que sim e 3% responderam que não.

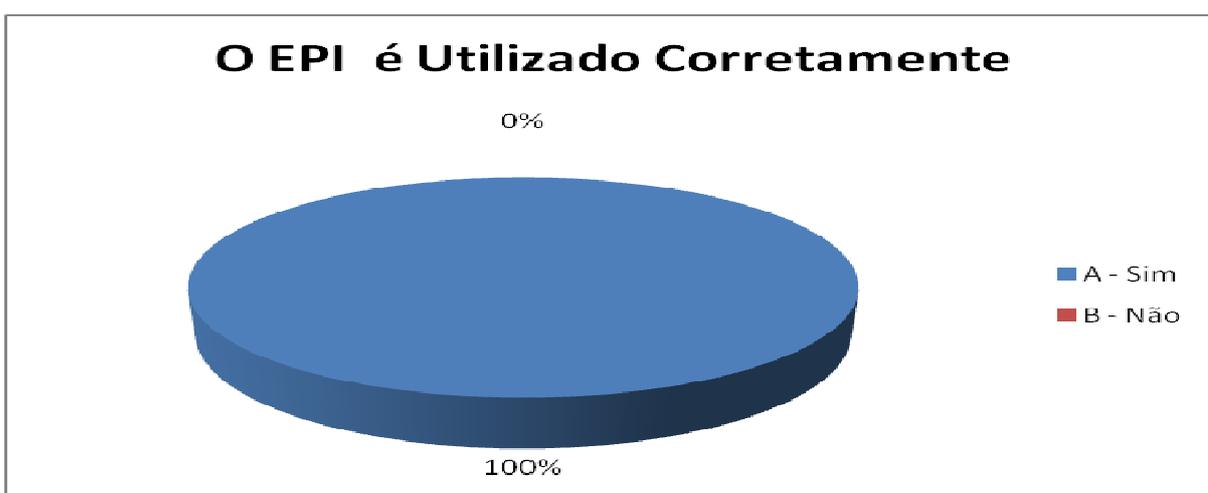


Gráfico 10: O EPI é utilizado corretamente

Fonte: Elaborado pela autora, 2011.

Foi perguntado também se os EPI's são utilizados corretamente, 100% disseram que sim, ou seja, são treinados e conseqüentemente sabem usar os equipamentos de segurança corretamente.

4.1.2 ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO APLICADO AO EMPREGADOR

Perguntas	Respostas
1 - Quando você sentiu a necessidade de implantar um Programa de Prevenção de Acidentes na empresa?	a - Logo no primeiro ano de funcionamento da empresa
2- Acontecem muitos acidentes na empresa?	b- Não
3 - Se sim, com qual frequência, aproximada, por períodos?	()1/ mês
4 - Em sua opinião, qual a gravidade desses acidentes?	a - Acidente sem afastamento: Após o acidente, o empregado continua trabalhando e sem seqüela ou prejuízo considerável
5 - Em decorrência dos acidentes ocorridos ao longo do tempo, algum empregado já foi encaminhado ao INSS?	b - Não
6 - Na sua concepção, a implantação de um Programa de Prevenção de Acidentes é um investimento ou um custo para a organização?	a - Investimento
7 – A empresa fornece gratuitamente EPI aos trabalhadores?	a – Sim
8 - A empresa fiscaliza a utilização dos EPI?	a – Sim
9 - A empresa treina os empregados antes que eles se ativem na função para a qual foram contratados?	a – Sim
10 - Você considera importante ofertar treinamento do uso correto do EPI aos trabalhadores?	a – Sim

Quadro 1: Questionário aplicado ao empregador

Fonte: Elaborado pela autora, 2011.

Esta figura traz a análise do questionário aplicado ao empregador. Na primeira pergunta, o empregador é questionado há quanto tempo foi implantada a CIPA na empresa, e este disse que foi logo nos primeiros anos de funcionamento da empresa, ou seja, alternativa A. Quando questionado sobre a ocorrência de acidentes, o empregador disse que quase não acontece acidentes, tanto que na

pergunta de número três, ele disse ocorre em média um acidente ao mês, e que são acidentes leves, sem afastamento, como mostra na pergunta quatro e cinco, onde ele diz que os acidentes são sem afastamento e que nunca houve nenhum funcionário encaminhado ao INSS.

A sexta pergunta aborda a questão do programa de prevenção de acidentes, em específico, a CIPA, e foi questionado ao empregador se este considera como investimento ou custo para a empresa a implantação deste programa, e ele respondeu que considera um investimento. Nas últimas quatro questões ele marca alternativa A para todas, onde a pergunta de número sete e oito tratam do fornecimento e fiscalização do EPI, na qual o empregador diz que fornece e fiscaliza a devida utilização destes.

Finalizando o empregador disse treinar todos os funcionários antes que estes ativem a função para qual foram contratados e que considera muito importante este processo de treinamento, ele acredita que este treinamento ajuda a diminuir o índice de gravidade de acidentes, que como pode ser observado tanto no questionário aplicado aos empregados quanto ao questionário aplicado ao empregador disseram que os acidentes são todos leves, sem afastamento, e assim ambos trabalham tranquilos e satisfeitos.

5. CONCLUSÃO

Por meio deste estudo de caso realizado em um laticínio no município de Juina, sobre a visão dos empregados e empregador com respeito à segurança em torno da questão dos acidentes de trabalho, verificou-se que a mesma possui equipamentos de segurança do trabalho exigido por leis trabalhistas, observou-se que nas falas dos entrevistados, tanto do empregador quanto empregados, ambos disseram que a empresa possui programa de prevenção a acidentes no ambiente de trabalho.

Ficou claro que acontecem acidentes, porém são aqueles que não provocam grandes transtornos.

Após análise dos dados da pesquisa observou-se que a empresa está de acordo com os programas de Segurança do Trabalho proposto pela legislação trabalhista conforme a CLT, CIPA e Normas Regulamentadas, já que tanto ambiente de trabalho quanto as condições oferecidas para os operários estão de acordo com a exigência do Ministério do Trabalho e Emprego.

Todos os funcionários que trabalham na empresa usam equipamento de proteção individual contra os possíveis acidentes e tem conhecimento da necessidade de fazer o uso do mesmo, como pode ser visto no Graf.4 no qual 90% dos colaboradores já sofreram algum tipo de acidente, porém, sem afastamento.

Tendo como base a problematização do trabalho, conclui – se que a empresa está realmente preocupada em garantir a segurança dos empregados, como pode ser observado no Graf. 8,9 e 10 em que os empregados afirmam que a empresa fornece, treina e fiscaliza a utilização dos EPI's.

Verificou-se que tal cuidado em relação aos EPI's minimizou a gravidade dos acidentes, vez que há um alto índice de acidentes, mas todos leves – que não geram afastamento, e a análise dos questionários deixa claro que tanto empregados quanto empregador têm conhecimento da necessidade e importância de um programa de prevenção a acidentes, na prática.

REFERÊNCIAS

ACEVEDO, Claudia Rosa; NOHARA, Jouliana Jordan. **Monografia no curso de administração: guia completo de conteúdo e forma: inclui normas atualizadas da ABNT, TCC, TGI, trabalhos de estágio, MBA, dissertação, teses.** São Paulo: Atlas, 2007.

BEUREN, Ilse Maria. **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática.** São Paulo: Atlas, 2006.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos.** São Paulo: Atlas, 1997

_____. **Gestão de Pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** São Paulo: Elsevier, 2004.

CLT. **Saraiva Acadêmica e Constituição Federal.** São Paulo – SP: Saraiva 2009.

FIGUEIREDO, Nélia Maria Almeida de. **Método e Metodologia na Pesquisa Científica.** São Caetano do Sul; Difusão, 2004.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho.** Rio de Janeiro; Método, 2009.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** São Paulo: Atlas, 2008.

GONÇALVES, Edwar Abreu. **Manual de Segurança e Saúde no Trabalho.** São Paulo; LTr, 2008.

<http://www.ifi.unicamp.br/~jalfredo/nr05.htm> - acessado em 05/10/2011 as 14:22h.

<http://www.mpas.gov.br/conteudoDinamico.php?id=465> acessado dia 06/10/2011. as 16:32h.

MINAYO, M.C.S. **O desafio do conhecimento: Pesquisa quantitativa em saúde.** São Paulo/Rio de Janeiro: hupipep – Abracso, 1999.

MORAIS, Carlos Roberto Naves. **Perguntas e respostas comentadas em segurança e medicina do trabalho: incluindo NRs.** São Caetano do Sul, SP: Yendis, 2010.

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual de direito do trabalho.** Rio de Janeiro;Forense; São Paulo: Método, 2010.

REIS, Roberto Salvador. **Segurança e Medicina do Trabalho: Normas Regulamentadoras.** São Caetano do Sul, SP: Yendis, 2010.

OLIVEIRA, Claudio Antonio Dias de. **Manual Prático de Saúde e Segurança do Trabalho.** São Caetano do Sul, SP: Yendis, 2009

ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. **Cursos de Direito do Trabalho: Termo III.** São Paulo: Ltr, 2008.

APÊNDICE

QUESTIONÁRIO EMPREGADOR:

SEGURANÇA NO TRABALHO NUM CONTEXTO DE LATICÍNIOS: UM ESTUDO DE CASO EM UMA COMPANHIA JUINENSE

Solicito sua colaboração no preenchimento deste questionário de pesquisa de Conclusão de Graduação em Administração de Renata Moreno G. da Cunha, junto a Ajes, sob a orientação do Professor Cicero Allysson Barbosa Silva, pois o mesmo será instrumento de estudo para pesquisa acadêmica.

Questionário – Empregador

01 - Quando você sentiu a necessidade de implantar um Programa de Prevenção de Acidentes na empresa?

- a- Logo no primeiro ano de funcionamento da empresa
- b- Por perceber a importância da prevenção de acidentes do trabalho
- c- Por obrigatoriedade imposta pela legislação trabalhista

02 - Acontecem muitos acidentes na empresa?

- a- Sim
- b- Não

03 - Se sim, com qual frequência, aproximada, por períodos?

- 1/ mês 3/ mês 6/ mês 9/ mês mais de 10/mês

04 - Em sua opinião, qual a gravidade desses acidentes?

- a- Acidente sem afastamento: Após o acidente, o empregado continua trabalhando e sem seqüela ou prejuízo considerável
- b- Acidente com afastamento: É o acidente que provoca o afastamento do empregado do trabalho.
- c- Acidentes graves, com perda de algum membro
- d- Acidentes gravíssimos, que levam a óbito(morte).

05 - Em decorrência dos acidentes, ocorridos ao longo do tempo, algum empregado já foi encaminhado ao INSS?

a- () Sim

b- () Não

06 - Na sua concepção, a implantação de um Programa de Prevenção de Acidentes é um investimento ou um custo para a organização?

a- () Investimento

b- () Custo

07 – A empresa fornece gratuitamente EPI aos trabalhadores?

a- () Sim

b- () Não

08 – A empresa fiscaliza a utilização dos EPI?

a- () Sim

b- () Não

09- A empresa treina os empregados antes que eles se ativem na função para a qual foram contratados?

a- () Sim

b- () Não

10 - Você considera importante ofertar treinamento do uso correto do EPI trabalhadores?

a- () Sim

b- () Não.

QUESTIONÁRIO EMPREGADO:**SEGURANÇA NO TRABALHO NUM CONTEXTO DE LATICÍNIOS: UM ESTUDO DE CASO EM UMA COMPANHIA JUINENSE**

Solicito sua colaboração no preenchimento deste questionário de pesquisa de Conclusão de Graduação em Administração de Renata Moreno G. da Cunha, junto a Ajes, sob a orientação do Professor Cicero Allysson Barbosa Silva, pois o mesmo será instrumento de estudo para pesquisa acadêmica.

Questionário – Empregado

01-Qual é o seu cargo/função nesta empresa?

R: _____

02-Há quanto tempo atua nesta empresa?

- 3 meses 6 meses 9 meses 12 meses 15 meses
 18 meses 21 meses 24 meses mais de 2 anos

03-Para você o que é acidente de trabalho?

- A) É o evento ocorrido no exercício do trabalho, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause ou não a perda/redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho;
- B) É um evento pré – meditado, ou seja, acontece de forma que já se espera, ou planeja, por livre e espontânea vontade.

04-Durante o tempo que trabalha na empresa, lhe ocorreu algum tipo de acidente?

- A) Sim
B) Não

05-Qual o tipo de acidente que mais ocorre na empresa?

- A) Acidente sem afastamento: Após o acidente, o empregado continua trabalhando e sem seqüela ou prejuízo considerável
- B) Acidente com afastamento: É o acidente que provoca o afastamento do empregado do trabalho.
- C) Acidentes graves, com perda de algum membro
- D) Acidentes gravíssimos, que levam a óbito(morte).

06-Há quanto tempo foi implantado a Comissão Interna de Prevenção a Acidentes – CIPA na empresa?

- 3 meses 9 meses 15 meses
 21 meses mais de 2 anos

07-Houve mudanças após a implantação da CIPA?

- A) Sim
B) Não

08- A empresa fornece e fiscaliza a utilização do Equipamento de Proteção individual -EPI?

- A) Sim
B) Não

09- a empresa oferece um treinamento, mostrando a forma correta de usa – los?

- A) Sim
B) Não
C)

10- Esses equipamentos são usados de forma correta?

- A) Sim
B) Não

ANEXOS

QUADRO I
Dimensionamento de CIPA

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

QUADRO I
Dimensionamento de CIPA

*GRU- POS	Nº de Empregados no Estabelecimento	Nº de Membros da CIPA													
		0 a 19	20 a 29	30 a 50	51 a 80	81 a 100	101 a 120	121 a 140	141 a 300	301 a 500	501 a 1000	1001 a 2500	2501 a 5000	5001 a 10.000	Acima de 10.000 para cada grupo de 2.500 acrescentar
C-7	Efetivos				1	1	2	2	2	2	3	4	5	6	1
	Suplentes				1	1	2	2	2	2	3	3	4	4	1
C-7a	Efetivos		1	1	2	2	3	3	4	5	6	8	9	10	2
	Suplentes		1	1	2	2	3	3	3	4	5	7	8	8	2
C-8	Efetivos		1	1	2	2	3	3	4	5	6	7	8	10	1
	Suplentes		1	1	2	2	3	3	3	4	4	5	6	8	1
C-9	Efetivos				1	1	1	2	2	2	3	5	6	7	1
	Suplentes				1	1	1	2	2	2	3	4	4	5	1
C-10	Efetivos		1	1	2	2	3	3	4	4	5	8	9	10	2
	Suplentes		1	1	2	2	3	3	3	4	4	6	7	8	2
C-11	Efetivos		1	1	2	3	3	4	4	5	6	9	10	12	2
	Suplentes		1	1	2	3	3	3	3	4	4	7	8	10	2
C-12	Efetivos		1	1	2	3	3	4	4	5	7	8	9	10	2
	Suplentes		1	1	2	3	3	3	3	4	6	6	7	8	2
C-13	Efetivos		1	1	3	3	3	3	4	5	6	9	11	13	2
	Suplentes		1	1	3	3	3	3	3	4	5	7	8	10	2
C-14	Efetivos		1	1	2	2	3	4	4	5	6	9	11	11	2
	Suplentes		1	1	2	2	3	3	4	4	5	7	9	9	2

QUADRO I

Dimensionamento de CIPA

*GRU- POS	Nº de Empregados no Estabelecimento Nº de Membros da CIPA	Nº de Empregados no Estabelecimento													
		0 a 19	20 a 29	30 a 50	51 a 80	81 a 100	101 a 120	121 a 140	141 a 300	301 a 500	501 a 1000	1001 a 2500	2501 a 5000	5001 a 10.000	Acima de 10.000 para cada grupo de 2.500 acrescentar
C-14a	Efetivos				1	1	2	2	2	3	3	4	5	6	1
	Suplentes				1	1	2	2	2	3	3	3	4	4	1
C-15	Efetivos		1	1	3	3	4	4	4	5	6	8	10	12	2
	Suplentes		1	1	3	3	3	3	3	4	4	6	8	10	2
C-16	Efetivos		1	1	2	3	3	3	4	5	6	8	10	12	2
	Suplentes		1	1	2	3	3	3	3	4	4	6	7	9	2
C-17	Efetivos		1	1	2	2	4	4	4	4	6	8	10	12	2
	Suplentes		1	1	2	2	3	3	3	4	5	7	8	10	2
C-18	Efetivos				2	2	4	4	4	4	6	8	10	12	2
	Suplentes				2	2	3	3	3	4	5	7	8	10	2
C-18a	Efetivos				3	3	4	4	4	4	6	9	12	15	2
	Suplentes				3	3	3	3	3	4	5	7	9	12	2
C-19	Efetivos				1	1	2	2	2	3	3	4	5	6	1
	Suplentes				1	1	2	2	2	3	3	3	4	4	1
C-20	Efetivos			1	1	3	3	3	3	4	5	5	6	8	2
	Suplentes			1	1	3	3	3	3	3	4	4	5	6	1
C-21	Efetivos				1	1	2	2	2	3	3	4	5	6	1
	Suplentes				1	1	2	2	2	3	3	3	4	5	1

QUADRO I
Dimensionamento de CIPA

*GRU- POS	N° de Empregados no Estabelecimento N° de Membros da CIPA	N° de Empregados no Estabelecimento													
		0 a 19	20 a 29	30 a 50	51 a 80	81 a 100	101 a 120	121 a 140	141 a 300	301 a 500	501 a 1000	1001 a 2500	2501 a 5000	5001 a 10.000	Acima de 10.000 para cada grupo de 2.500 acrescentar
C-22	Efetivos		1	1	2	2	3	3	4	4	6	8	10	12	2
	Suplentes		1	1	2	2	3	3	3	3	5	6	8	9	2
C-23	Efetivos				1	1	2	2	2	2	3	4	5	6	1
	Suplentes				1	1	2	2	2	2	3	3	4	5	1
C-24	Efetivos		1	1	2	2	4	4	4	4	6	8	10	12	2
	Suplentes		1	1	2	2	3	3	4	4	5	7	8	10	2
C-24a	Efetivos				1	1	2	2	2	2	3	4	5	6	1
	Suplentes				1	1	2	2	2	2	3	3	4	4	1
C-24b	Efetivos		1	1	3	3	4	4	4	4	6	9	12	15	2
	Suplentes		1	1	3	3	3	3	3	3	4	7	9	12	2
C-25	Efetivos				1	1	2	2	2	2	3	4	5	6	1
	Suplentes				1	1	2	2	2	2	3	3	4	5	1
C-26	Efetivos									1	2	3	4	5	1
	Suplentes									1	2	3	3	4	1
C-27	Efetivos						1	1	2	3	4	5	6	6	1
	Suplentes						1	1	2	3	3	4	5	5	1
C-28	Efetivos						1	1	2	3	4	5	6	6	1
	Suplentes						1	1	2	3	4	5	5	5	1

QUADRO I
Dimensionamento de CIPA

*GRU- POS	Nº de Empregados no Estabele- cimento Nº de Membros da CIPA	0 a	20	30	51	81 a	101	121	141	301	501 a	1001 a	2501 a	5001 a	Acima de 10.000 para cada grupo de 2.500 acrescentar
		19	a 29	a 50	a 80	100	a 120	a 140	a 300	a 500	1000	2500	5000	10.000	
C-29	Efetivos									1	2	3	4	5	1
	Suplentes									1	2	3	3	4	1
C-30	Efetivos		1	1	1	2	4	4	4	5	7	8	9	10	2
	Suplentes		1	1	1	2	3	3	4	4	6	7	8	9	1
C-31	Efetivos				1	1	2	2	2	3	3	4	5	6	1
	Suplentes				1	1	2	2	2	3	3	3	4	5	1
C-32	Efetivos				1	1	2	2	2	3	3	4	5	6	1
	Suplentes				1	1	2	2	2	3	3	3	4	5	1
C-33	Efetivos						1	1	1	1	2	3	4	5	1
	Suplentes						1	1	1	1	2	3	3	4	1
C-34	Efetivos		1	1	2	2	4	4	4	4	6	8	10	12	2
	Suplentes		1	1	2	2	3	3	3	4	5	7	8	9	2
C-35	Efetivos				1	1	2	2	2	2	3	4	5	6	1
	Suplentes				1	1	2	2	2	2	3	3	4	5	1

OBS.: Os membros efetivos e suplentes terão representantes dos Empregadores e Empregados.