

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
SETOR DE CIÊNCIAS DA SAÚDE
DEPARTAMENTO DE SAÚDE COMUNITÁRIA
ESPECIALIZAÇÃO EM MEDICINA DO TRABALHO**

THAYS FAUCZ IANOSKI

**ANÁLISE DOS ACIDENTES DE TRABALHO EM UMA INDÚSTRIA DE
MÁQUINAS AGRÍCOLAS DA CIC EM 2013**

CURITIBA

2014

THAYS FAUCZ IANOSKI

**ANÁLISE DOS ACIDENTES DE TRABALHO EM UMA INDÚSTRIA DE
MÁQUINAS AGRÍCOLAS DA CIC EM 2013**

Artigo apresentado a Especialização em Medicina do Trabalho, do Departamento de Saúde Comunitária da Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial à conclusão do Curso.

Orientador(a): Paulo Roberto Zetola

CURITIBA

2014

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

GRÁFICO 1: SETORES E CLASSIFICAÇÃO - TRATORES	21
GRÁFICO 2: TIPO DE OCORRÊNCIA	21
GRÁFICO 3: OCORRÊNCIAS MÊS A MÊS	22
GRÁFICO 4: TIPO DE LESÃO	22
GRÁFICO 5:SETORES - COLHEITADEIRAS	23
GRÁFICO 6: TIPO DE OCORRÊNCIA	23
GRÁFICO 7: OCORRÊNCIAS MÊS A MÊS	24
GRÁFICO 8: TIPO DE LESÃO	24
GRÁFICO 9: SETORES E CLASSIFICAÇÃO - COMPONENTES	25
GRÁFICO 10: TIPO DE OCORRÊNCIA	26
GRÁFICO 11: OCORRÊNCIAS MÊS A MÊS	26
GRÁFICO 12: TIPO DE LESÃO	27
GRÁFICO 13: SETORES E CLASSIFICAÇÃO – FÁBRICA DE TRANSMISSÃO ..	28
GRÁFICO 14: TIPO DE OCORRÊNCIA	28
GRÁFICO 15: OCORRÊNCIAS MÊS A MÊS	29
GRÁFICO 16: TIPO DE LESÃO	29
GRÁFICO 17: SETORES E CLASSIFICAÇÃO - LOGÍSTICAS	30
GRÁFICO 18: TIPO DE OCORRÊNCIA	31
GRÁFICO 19: OCORRÊNCIAS MÊS A MÊS	31
GRÁFICO 20: TIPO DE OCORRÊNCIA	32
GRÁFICO 21: PARTES DO CORPO ATINGIDAS	33
GRÁFICO 22: NÚMERO DE DIAS PERDIDOS	34
GRÁFICO 23: CAUSA RAIZ DOS ACIDENTES	35

SUMÁRIO

RESUMO	4
SUMMARY	4
1 INTRODUÇÃO	5
2 ACIDENTES DE TRABALHO E SUAS DIMENSÕES NA SAÚDE DO TRABALHADOR E DA EMPRESA	8
3 LEGALIDADE E CONDIÇÕES DE TRABALHO: RESPONSABILIDADES DOS EMPRESÁRIOS, DOS TRABALHADORES E DO SETOR DE SEGURANÇA OCUPACIONAL	11
4 DADOS, RESULTADOS E ANÁLISE	20
4.1 AMOSTRA.....	20
4.1.1 Fábrica de Tratores	21
4.1.2 Fábrica de Colheitadeiras.....	23
4.1.3 Fábrica de Componentes	25
4.1.5 Setor de Logísticas.....	30
4.2 PARTES DO CORPO ATINGIDAS	33
4.3 DIAS PERDIDOS	34
CONCLUSÃO	36
ANEXOS	40

RESUMO

A análise de acidentes de trabalho que ocorrem em uma empresa deve ser feita em todos os setores e/ou fábricas que tal empresa possui, além de partes do corpo atingidas e número de dias perdidos no trabalho. Esse estudo por setor é necessário porque, em cada qual, existe um tipo de função que expõe o trabalhador a riscos maiores de acidentes de trabalho. Com relação à parte do corpo atingida, a análise expõe as falhas decorrentes pelo mau uso dos equipamentos de proteção. É dizer que, não basta falar sobre equipamentos de proteção, se estes não forem utilizados no lugar e da forma correta. Finalmente, ao tratar do número de dias perdidos, quer se avaliar quanto houve de prejuízo na produção. Este artigo vem separado em partes distintas: as duas primeiras apresentam um pouco das questões teóricas que envolvem Medicina e Segurança do Trabalho e sua legislação. Na parte final, além da separação dos dados obtidos nos cinco setores da empresa analisada, há a colocação dos mesmos em gráficos para que se possa, então, medir os acidentes ocorridos na indústria de máquinas agrícolas e tirar algumas conclusões que possam vir a reduzir esses riscos aos quais os trabalhadores estão expostos.

Palavras-chave: Análise. Acidentes de trabalho. Equipamentos de proteção. Medicina do Trabalho. Segurança do Trabalho.

SUMMARY

The analysis of accidents at work occurring in an enterprise should be done in all sectors and/or factories that such company has, in addition to parts of the body affected and number of lost days at work. This study by sector is necessary because, in each of which there is a function type that exposes workers to greater risks of accidents at work. With respect to the affected body part, the analysis exposes the faults arising from improper use of protective equipment. Is to say that it is not enough to talk about protective equipment, if these are not used at the place and in the right way. Finally, when dealing with the number of lost days, wants to assess how the injury happened in production. This article has been separated into distinct parts: the first two represent some of the theoretical questions that involve Medicine and safety and its legislation. In the final part, in addition to the separation of the data obtained in the five sectors of the company analyzed, for placing them in graphics so that you can then measure the accidents on agricultural machine industry and draw some conclusions that may reduce these risks to which workers are exposed.

Keywords: Analysis. Accidents at work. Protective equipment. Occupational medicine. Job security.

1 INTRODUÇÃO

A Medicina ocupacional ou Medicina do Trabalho é conceituada como um ramo da saúde que se preocupa com a preservação da vida e da integridade do trabalhador. Esta preocupação vem de encontro com o direito garantido por lei, a qual visa proporcionar segurança do trabalho para todo cidadão.

A Portaria 3237 do MTE de 27/07/72 criou os serviços de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho nas empresas. Foi o “divisor de águas” entre a fase do profissional espontâneo e o legalmente constituído. Esta portaria criou os cursos de preparação dos profissionais da área. Em 1974 foram iniciados enfim, os cursos para formação dos profissionais de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho (NETO, 2013).

Os profissionais responsáveis são médicos e enfermeiros especializados, que se comprometem em prevenir acidentes e problemas de saúde decorrentes de certas ocupações, assim como tratar daqueles que sofrem com consequências de acidentes causados pelas tarefas que exercem.

Portanto, inicialmente, o médico do trabalho deve avaliar a capacidade do candidato à determinada ocupação e, posteriormente, realizar reavaliações periódicas de sua saúde, realizando exames para ter uma noção exata de como estão as condições dos trabalhadores, referente à saúde e ao psicológico de todos da empresa, dando ênfase aos riscos ocupacionais aos quais os trabalhadores ficam expostos.

Ou seja, a Medicina do Trabalho corresponde ao conjunto de atividades de reconhecimento, avaliação e controle dos riscos à saúde na indústria, que visa à prevenção das doenças ocupacionais.

A organização de uma empresa em torno da saúde do empregado é uma obrigação do empregador. Obrigação não quer dizer somente o cumprimento à lei, pois, para o empregador, este cumprimento da legislação reverte no fortalecimento de seu negócio, porque, ao cumprir o que a lei determina, o empregador tem resultados positivos com seus funcionários, pois os mesmos trabalham com mais segurança e afincos, melhorando as relações humanas e, conseqüentemente, há um aumento de produtividade.

O médico ocupacional, como dito acima, dentro de sua especialidade, somente avalia e reavalia o trabalhador em termos de saúde e, caso, ocorra, em algum problema que venha a surgir por conta de seu trabalho na empresa. Por isso há a necessidade da existência de trabalhadores que procurem proporcionar a segurança do trabalho.

Segurança do trabalho pode ser considerada como um conjunto de atividades de reconhecimento, avaliação e controle dos riscos às atividades diferenciadas dos trabalhadores da empresa, ou seja, a prevenção dos acidentes de trabalho propriamente ditos, isto é, aqueles que produzem cortes, fraturas, amputações, lacerações etc.

Segurança e Medicina do Trabalho são ramos distintos. A primeira tem por objetivo principal a proteção da integridade física do trabalhador contra as consequências agudas que lhe poderão ocorrer no trabalho, enquanto que a segunda procura resguardá-lo das consequências de caráter crônico. Ambos visam à manutenção do trabalhador no local em que exerce suas atividades, através da preservação de sua integridade física.

Para que ambos atinjam seus objetivos faz-se necessário reduzir o risco de acidentes de trabalho, isto é, todo e qualquer problema que possa vir a ocorrer durante o exercício da profissão e, conseqüentemente, atingir a integridade física e psíquica do trabalhador. Doenças causadas pela função que ele exerce também são consideradas acidentes de trabalho assim como as causadas pelas más condições ambientais proporcionadas pelo empregador.

Por conta do exposto acima este artigo tem por objetivo principal

- Fazer uma análise dos acidentes de trabalho, ocorridos no ano de 2013, em uma indústria de máquinas agrícolas da Cidade Industrial de Curitiba (CIC).

Especificamente tem por objetivos:

- Apresentar as áreas onde ocorre o maior número de acidentes;
- Apresentar as áreas do corpo mais atingidas pelos acidentes de trabalho;
- Apresentar os pontos críticos, dentro da empresa, que, por conta de acidentes de trabalho, prejudicam o processo produtivo;
- Procurar dar orientações para que se estabeleça uma ordenada para os gestores de segurança.

Os próximos tópicos deste artigo tratarão de forma sucinta sobre: os acidentes de trabalho e suas dimensões na saúde do trabalhador e da empresa; a legalidade das condições de trabalho: das responsabilidades dos empresários, dos trabalhadores e do setor de segurança ocupacional.

Encerrando o artigo serão apresentados os dados, resultados e análise da pesquisa.

2 ACIDENTES DE TRABALHO E SUAS DIMENSÕES NA SAÚDE DO TRABALHADOR E DA EMPRESA

Conforme dispõe o Art. 19 da Lei nº 8.213/91,

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

Este é um conceito de acidente de trabalho típico. Há dois tipos de doenças que se equiparam aos acidentes de trabalho: as doenças profissionais e/ou ocupacionais. Os incisos do Art. 20 da Lei nº 8.213/91 as conceitua:

- doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;
- doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I (TST, 2010).

Como se revela inviável listar todas as hipóteses dessas doenças, o § 2º do mencionado artigo da Lei nº 8.213/91 estabelece que,

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

O Art. 21 da Lei nº 8.213/91 equipara ainda a acidente de trabalho:

- I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;
- II - o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em consequência de:
 - a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;
 - b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho;

- c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho;
 - d) ato de pessoa privada do uso da razão;
 - e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior;
- III - a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade;
- IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:
- a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;
 - b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;
 - c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão de obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;
 - d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.
- § 1º Nos períodos destinados a refeição ou descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local do trabalho ou durante este, o empregado é considerado no exercício do trabalho (TST, 2013).

Um acidente é uma ocorrência não planejada, imprevista, que interfere no processo sistemático do trabalho ou interrompendo-o. Um acidente industrial pode envolver qualquer pessoa ou uma combinação dos seguintes itens:

- homens;
- material;
- equipamento ou maquinaria;
- tempo.

Acidentes de trabalho não causam repercussões apenas de ordem jurídica. Em acidentes menos graves, que provocam a ausência do empregado por período inferior a quinze dias, o empregador deixa de contar com a mão de obra (temporariamente afastada em decorrência do acidente) e tem que arcar com os custos econômicos da relação de empregado. O acidente repercutirá ao empregador também no cálculo do Fator Acidentário de Prevenção - FAP da empresa, nos termos do art. 10 da Lei nº 10.666/2003. O FAP afere o desempenho da empresa, dentro da respectiva atividade econômica, relativamente aos acidentes de trabalho ocorridos num determinado período.

Acidentes de trabalho também geram custos para o Estado, pois cabe ao Instituto Nacional do Seguro Social – INSS administrar a prestação de benefícios,

tais como auxílio-doença acidentário, auxílio-acidente, habilitação e reabilitação profissional e pessoal, aposentadoria por invalidez e pensão por morte.

3 LEGALIDADE E CONDIÇÕES DE TRABALHO: RESPONSABILIDADES DOS EMPRESÁRIOS, DOS TRABALHADORES E DO SETOR DE SEGURANÇA OCUPACIONAL

Tratar de condição de trabalho é tratar de saúde individual e coletiva. Faz-se necessário compreender que os mecanismos e o tratamento dado aos impactos causados sobre os trabalhadores envolvem sua família e gerações futuras, por conta das perdas sociais futuras, que não podem ser dissociadas dos danos causados à saúde do trabalhador na atualidade (BARBOSA FILHO, p. 11, 2011).

Uma discussão apropriada para a questão tem que, necessariamente, uma análise que envolva aspectos de ética e legalidade, apesar dos dois aspectos não andar lado a lado, tampouco, recebam a mesma valoração.

Compensar, monetariamente, o trabalhador que, por conta de sua situação laboral, tem sua saúde em risco, portanto, insalubre, ou que esteja exposto a um perigo potencial não é o desejável. O ideal seria a inexistência destas situações. Por isso a existência do amparo legal.

Creio que será bem posta a analogia entre as frases “a casa mais limpa não é aquela que mais se varre e sim aquela que menos se suja” e “a empresa que melhor protege o trabalhador não é aquela que lhe oferece os melhores meios de proteção e sim aquela que menos expõe a riscos ou que menos oferece possibilidades de danos à sua saúde e integridade” (BARBOSA FILHO, p. 11-2, 2011).

A legislação que rege a matéria é: a Constituição Federal de 1988; a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT); as Normas Regulamentadoras (NRs); e, alguns artigos de Leis, decretos, portarias etc.

Como não é o objetivo principal deste artigo o tratamento da legislação, visto ser ela muito extensa, tratar-se-á apenas de artigos importantes da CF/88, da CLT e das normas reguladoras.

Na CF/88 (Constituição da República Federativa do Brasil de 1988) destacam-se os seguintes artigos:

No TÍTULO I - DOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I - a soberania;
 II - a cidadania;
 III - a dignidade da pessoa humana;
 IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;
 V - o pluralismo político.

TÍTULO II - DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS - CAPÍTULO II - DOS DIREITOS SOCIAIS

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
 XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
 XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

TÍTULO III - DA ORGANIZAÇÃO DO ESTADO - CAPÍTULO II - DA UNIÃO

Art. 21. Compete à União:
 XXIV - organizar, manter e executar a inspeção do trabalho;

Do texto transcrito surgem questões que tratam das responsabilidades que empresários devem levar em conta com relação ao trabalhador de sua empresa:

- Do Art. 1º pode-se entender que é inadmissível submeter uma pessoa para executar atividades sob condições de trabalho inadequadas que possam lhe causar prejuízos, imediatos ou futuros, à sua saúde;
- Do Art. 7º destacam-se os direitos dos trabalhadores nos incisos XXII e XXVIII. Este segundo inciso deixa bastante claro a responsabilidade da empresa em preservar a integridade de seus trabalhadores (BARBOSA FILHO, p. 13-23, 2011).

Na CLT a atenção deve estar voltada para o Capítulo V da Seção I, que versa sobre a segurança e a medicina do trabalho nas empresas. O Art. 157 estabelece as competências das empresas (ATLAS, p. 1-2, 2012):

Art. 157 - Cabe às empresas: (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

Portanto o Art. 157 deixa bastante claro que é obrigatório para o empregador o cumprimento das normas de Segurança e Medicina do Trabalho.

Embora o tema seja de grande importância e destaque, a que sempre se ressaltar que o cumprimento às normas de Segurança e Medicina do Trabalho é

obrigatório para todas as empresas e que a ausência da fiscalização, por parte do empregador, constitui descuido com a saúde do trabalhador.

As Normas Reguladoras (NRs) são normas elaboradas pelo Ministério do Trabalho. Foram criadas e devem ser observadas a fim de promover saúde e segurança do trabalho na empresa (NETO, 2013).

Criadas a partir da lei nº 6.514 de 1977, que alterou o Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), relativas à Segurança e Medicina do Trabalho, foram aprovadas pela Portaria nº 3.214, em 08 de junho de 1978.

As NRs foram criadas para dar um formato final nas leis de Segurança do Trabalho. Foram feitas em capítulos para facilitar, normatizar e integrar as normas de segurança brasileiras.

As NRs foram elaboradas e são modificadas por uma Comissão Tripartite composta por representantes do governo, empregadores e dos empregados, e são alteradas sempre que os formadores desta Comissão julguem necessário. Estas normas só podem ser elaboradas e modificadas por meio de Portarias expedidas pelo MTE, e isso acontece sempre que o mesmo sente que algo precisa ser modificado, melhorado ou excluído. Mesmo sofrendo alterações por meio de Portarias, continuam fazendo parte da mesma Portaria, a 3.214/78 (NETO, 2013).

As NRs são criadas a partir das seguintes necessidades:

- Demandas da sociedade;
- Bancadas de empregadores e trabalhadores;
- Órgãos governamentais;
- Necessidades apontadas pela inspeção do trabalho;
- Compromissos internacionais;
- Estatísticas de acidentes e doenças (NETO, 2013).

Atualmente estão em vigor 35 NRs. Todas são importantes. O ramo de atividade da empresa é que define a mais importante.

O descumprimento às Normas Regulamentadoras vigentes poderá ocasionar aplicação de penalidades, o que também vale para o empregado que se recusar a cumprir, sem justificativas pertinentes, suas obrigações com a própria segurança no ambiente de trabalho.

Dadas as responsabilidades do empregador, em função dos direitos do trabalhador, faz-se necessário expor os deveres dos trabalhadores para com a empresa. A empresa segue normas para, não só evitar prejuízos, mas, também para proteger seu empregado de situações que possam vir a prejudicá-lo de forma

laboral. Ou, seja dizer, evitar acidentes no trabalho que possam comprometer sua saúde por tempo indeterminado (levando, inclusive, a uma aposentadoria por invalidez). De seu lado, o trabalhador precisa cumprir com as normas de segurança impostas pela empresa, pois, somente desta forma, poderá evitar um afastamento que, pelo menor período que seja, prejudique sua integridade física.

Citando a CLT no Capítulo V da Seção I, que versa sobre a segurança e a medicina do trabalho nas empresas, o Art. 158 estabelece as obrigações dos empregados (ATLAS, p. 2, 2012):

Art.158 - Cabe aos empregados:

I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;

II - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo.

Parágrafo único - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:

a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior;

b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

A empresa fornece os chamados “equipamentos de segurança individuais – EPIs”. EPI é todo dispositivo ou produto, de uso individual utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção contra riscos capazes de ameaçar a sua segurança e a sua saúde.

Segundo a CLT no Capítulo V da Seção III, que versa sobre os Órgãos de Segurança e de Medicina do Trabalho nas Empresas, o Art. 162 estabelece as obrigações dos empregados (ATLAS, p. 2, 2012):

Art. 162 - As empresas, de acordo com normas a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, estarão obrigadas a manter serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho.

Parágrafo único - As normas a que se refere este artigo estabelecerão:

a) classificação das empresas segundo o número de empregados e a natureza do risco de suas atividades;

b) o número mínimo de profissionais especializados exigido de cada empresa, segundo o grupo em que se classifique, na forma da alínea anterior;

c) a qualificação exigida para os profissionais em questão e o seu regime de trabalho;

d) as demais características e atribuições dos serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho, nas empresas.

Os Equipamentos de Proteção Individual não possuem somente a função de proteção do trabalhador, com vistas à manutenção de sua saúde física e proteção

contra os riscos de acidentes do trabalho e/ou de doenças profissionais e do trabalho. Eles,consequentemente, proporcionam a redução de custos ao empregador.

A NR6 (ANEXO I) dispõe que a empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, EPI adequado ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento, nas seguintes circunstâncias:

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

Dentre as atribuições exigidas pela NR-6, cabem ao empregador as seguintes obrigações:

- Adquirir o EPI adequado ao risco de cada atividade;
- Exigir seu uso;
- Fornecer ao trabalhador somente o equipamento aprovado pelo órgão, nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- Orientar e treinar o trabalhador sobre o uso adequado, guarda e conservação;
- Substituir imediatamente o EPI, quando danificado ou extraviado;
- Responsabilizar-se pela higienização e manutenção periódica; e
- Comunicar o MTE qualquer irregularidade observada;

O empregado também terá que observar as seguintes obrigações:

- Utilizar 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 ao uso; e cumprir as determinações do empregador sob o uso pessoal.

Os tipos de EPIs utilizados podem variar dependendo do tipo de atividade ou de riscos que poderão ameaçar a segurança e a saúde do trabalhador e da parte do corpo que se pretende proteger, tais como:

Proteção auditiva: abafadores de ruídos ou protetores auriculares;

Proteção respiratória: máscaras e filtro;

Proteção visual e facial: óculos e viseiras;

Proteção da cabeça: capacetes;

Proteção de mãos e braços: luvas e mangotes;

Proteção de pernas e pés: sapatos, botas e botinas;

Proteção contra quedas: cintos de segurança e cinturões (PANTALEÃO, 2012).

Os acidentes, provocando ou não lesão no trabalhador, influenciam negativamente na produção através da perda de tempo que ocasionam e das outras consequências que provocam, como: ocasionais perdas materiais; diminuição da eficiência do trabalhador acidentado ao retornar ao trabalho; diminuição da eficiência dos companheiros do acidentado, por conta do choque produzido pelo acidente; aumento da renovação da mão de obra; elevação dos prêmios de seguro de

acidentes; moral dos trabalhadores afetados; qualidade dos produtos sacrificada; pagamento de benefícios previdenciários; pagamento de dias perdidos; pagamento de despesas hospitalares (ROSA).

Os acidentes são causados por:

- Condições inseguras, tais como: maquinaria desprotegida ou mal protegida; equipamento defeituoso; piso escorregadio, fraco ou desnivelado; arranjo perigoso de equipamento, ventilação ou iluminação imprópria.
- Atos inseguros, tais como: tornar inoperantes os dispositivos de segurança; usar equipamento inseguro; postura ou posição insegura; trabalhar sobre maquinaria ou equipamento em movimento, distrair-se, importunar ou brincar em serviço; deixar de usar vestimenta adequada ou equipamento individual de proteção; usar roupas ou aparelhos inseguros e velocidades perigosas (ROSA).

Condição Insegura é a condição do ambiente de trabalho que oferece perigo e/ou risco ao trabalhador, por causa de falhas existentes no ambiente de trabalho, erros de projetos ou construção, planejamento incorreto ou supressão de condições essenciais de segurança que conservem o ambiente físico relativamente livre de riscos.

São exemplos de condições inseguras: instalação elétrica com fios desencapados; máquinas em estado precário de conservação (proteção mecânica inadequada); andaime de obras de construção civil feitos com materiais inadequados; condição defeituosa do equipamento (grosseiro, cortante, escorregadio, desgastado, partido, de qualidade inferior etc.), escadas, pisos, tubulações, encanamentos etc.; processos, operações ou instalações (disposições) perigosos (empilhamento perigoso, armazenagem, passagens obstruídas, sobrecarga sobre o piso, congestionamento de maquinaria e operadores); iluminação, ventilação e vestimenta ou roupa inadequadas ou incorretas.

Os seres humanos são os responsáveis pelos chamados “atos inseguros” que acabam por ocasionar o acidente. Poder-se-ia dizer que, antes de serem atos inseguros, são inconseqüentes. Subir em telhado sem cinto de segurança contra quedas, ligar tomadas de aparelhos elétricos com as mãos molhadas, dirigir a altas velocidades, levantar cargas pesadas (com esforço desenvolvido à custa da musculatura das costas), permanecer embaixo de cargas suspensas, fazer a manutenção, lubrificação ou limpeza de máquinas em movimento, remover os dispositivos de proteção ou alterá-los com máquina em funcionamento- tornando os

dispositivos ineficientes, usar equipamento inadequado, inseguro ou de forma incorreta (e, portanto, não segura) etc. (ROSA).

“Se a Segurança do Trabalho entendido como prevenção de acidentes na indústria, de um lado, visa à preservação da integridade física do trabalhador, de outro lado deve ser considerada como fator de produção” (ROSA).

Como os atos e condições inseguras são fatos facilmente observáveis, um supervisor atento tem muitas ocasiões de evitar situações capazes de produzir acidentes antes da ocorrência de uma lesão. Um acidente é causado pela ação e/ou condição precedentes a ele.

Só tem valor a aplicação de medidas corretivas quando ela resulta em controle das condições e circunstâncias que procura corrigir. “Deve-se proporcionar uma unidade de medida para avaliar a eficácia e justificar o tempo e os esforços despendidos” (ROSA).

O padrão mais comumente aplicado para medir essa eficácia é o chamado coeficiente de frequência de acidentes. As pessoas responsáveis pela Segurança do Trabalho na empresa têm que pensar em termos de coeficiente de frequência e convencer todo administrador a fazer o mesmo.

Esta é a genuína “mentalidade de segurança”.

À frequência das lesões é uma arma valiosa para comparar a presente situação, em matéria de segurança, com a situação anterior. Uma frequência elevada evidencia a necessidade de agir para que ocorra a redução; entretanto, não fornece qualquer indicação sobre a maneira de agir.

Uma análise das condições da fábrica e dos métodos de operação apoiada nos dados de frequência de lesão mostra, ao mesmo tempo, o que deve ser feito e quanta melhora deve ser providenciada para que a segurança do trabalho se situe num nível satisfatório (ROSA).

Para o bom andamento das questões de Segurança do Trabalho na empresa é de extrema importância a existência da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes).

A CIPA é uma comissão formada por empregados da empresa com o objetivo de trabalhar em busca de saúde e segurança do trabalho. A norma que regulamenta a CIPA nas empresas é a NR5 (ANEXO II).

O membro da CIPA é um funcionário voluntário que exerce o trabalho de prevenção e divide o seu tempo de trabalho entre esta função e a função para o qual foi contratado.

As ações da CIPA têm objetivo a observação e o relato das condições de risco no ambiente de trabalho e solicitar medidas para reduzir, procurar eliminar os riscos existentes e/ou neutralizar os mesmos. Portanto sua missão é preservar a saúde e integridade física dos trabalhadores.

Seu papel mais importante é o de estabelecer uma relação de diálogo e conscientização entre os integrantes da empresa, ela deve ser a ponte que liga direção e empregados. E de forma criativa e participativa deve opinar na forma como os trabalhos são realizados, objetivando sempre melhorar as condições de trabalho, visando à humanização do trabalho e consequente melhoria nas condições de trabalho (NETO, 2012).

Constituir a CIPA é obrigação de todas as empresas. De acordo com a Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977, em sua Seção III, dos Órgãos de Segurança e de Medicina do Trabalho nas Empresas (ATLAS, p. 3, 2012):

Art. 163 - Será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), de conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho, nos estabelecimentos ou locais de obra nelas especificadas.

Parágrafo único - O Ministério do Trabalho regulamentará as atribuições, a composição e o funcionamento das CIPA (s).

Art. 164 - Cada CIPA será composta de representantes da empresa e dos empregados, de acordo com os critérios que vierem a ser adotados na regulamentação de que trata o parágrafo único do artigo anterior.

§ 1º - Os representantes dos empregadores, titulares e suplentes, serão por eles designados.

§ 2º - Os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, do qual participem, independentemente de filiação sindical, exclusivamente os empregados interessados.

§ 3º - O mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de 1 (um) ano, permitida uma reeleição.

§ 4º - O disposto no parágrafo anterior não se aplicará ao membro suplente que, durante o seu mandato, tenha participado de menos da metade do número de reuniões da CIPA.

§ 5º - O empregador designará, anualmente, dentre os seus representantes, o Presidente da CIPA e os empregados elegerão, dentre eles, o Vice-Presidente.

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

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

A CIPA tem por atribuições principais:

- Discutir e ajudar na investigação dos acidentes ocorridos, na empresa e de trajeto;
- Sugerir medidas de prevenção e neutralização dos riscos no ambiente de trabalho, que se julguem necessárias;
- Promover a divulgação e zelar pela observância das normas de segurança do Ministério do Trabalho, como as normas de segurança da empresa;
- Promover o interesse dos empregados pela preservação de acidentes e doenças ocupacionais, ser contagiador das questões de segurança;
- Realizar inspeções de segurança na empresa, seja por causa de denúncia dos empregados, do empregador ou iniciativa própria. Relatar os riscos encontrados ao empregador e SESMT para que os mesmos tomem as medidas de correção necessárias;
- Promover anualmente em conjunto com o SESMT (onde houver) a Semana Interna de Prevenção de Acidentes – SIPAT;
- Participar anualmente em conjunto com a empresa de campanhas de prevenção a AIDS;
- Participar das reuniões ordinárias (mensais), e extraordinárias (quando houver caso de riscos eminente – risco de morte);
- Registrar as reuniões mensais em livro próprio e entregar e entregar cópias aos membros da CIPA e empregador;
- Solicitar cópia das CAT's emitidas e discuti-las nas reuniões mensais;
- Sugerir cursos, melhorias e adequações no ambiente de trabalho sempre que necessário;
- Participar com o SESMT (onde Houver) das investigações de acidentes de trabalho, causas e fontes de risco. E acompanhar a implantação das medidas corretivas;
- Requisitar ao empregador e analisar informações que tenham interferido na segurança e saúde dos trabalhadores;
- Requerer do SESMT (onde houver) e do empregador a paralisação de máquina ou setor que considere haver risco grave e eminente (risco de morte) a saúde e vida do trabalhador;
- Colaborar na elaboração e implantação dos programas de saúde da empresa, PPRA, PCMSO e outros programas relacionados a saúde no trabalho;
- Elaborar Mapa de Riscos da empresa em parceria com o SESMT (onde houver), na ocasião entrevistar funcionários sobre riscos encontrados no ambiente de trabalho (NETO, 2012).

4 DADOS, RESULTADOS E ANÁLISE

A metodologia adotada é o conhecimento científico, ou seja, utilizando o objeto específico desta investigação – seu objetivo principal. A partir disto surge o método adotado que é estritamente quantitativo.

Diferentemente da pesquisa qualitativa, os resultados da pesquisa quantitativa podem ser quantificados. Como as amostras geralmente são grandes e consideradas representativas da população, os resultados são tomados como se constituíssem um retrato real de toda a população alvo da pesquisa. A pesquisa quantitativa se centra na objetividade. Influenciada pelo positivismo, considera que a realidade só pode ser compreendida com base na análise de dados brutos, recolhidos com o auxílio de instrumentos padronizados e neutros. A pesquisa quantitativa recorre à linguagem matemática para descrever as causas de um fenômeno, as relações entre variáveis etc. (SILVA, p. 25, 2005).

A escolha pela pesquisa quantitativa se baseia no fato de que:

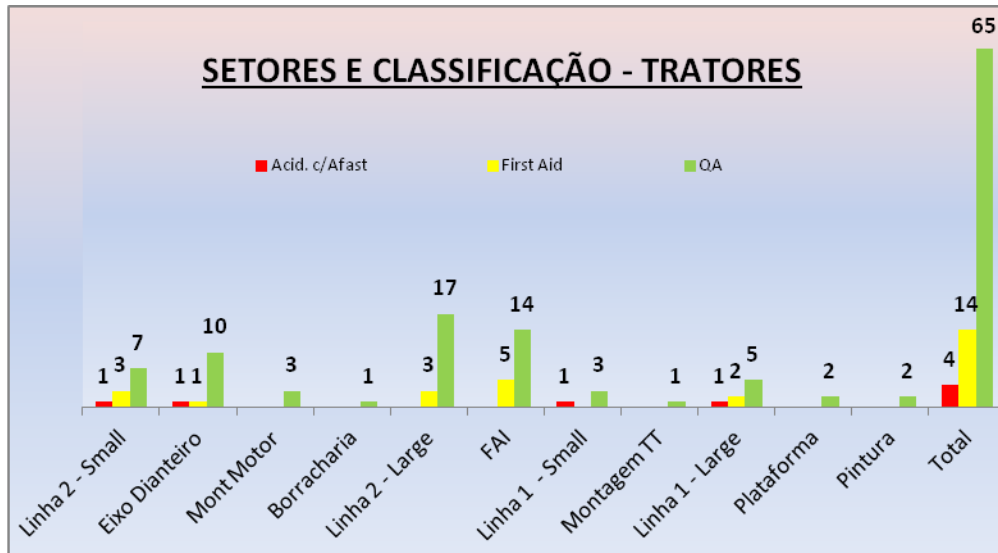
- Os dados obtidos identificam os trabalhadores por meio de critérios previamente definidos – prontuários médicos, lesões por atividade exercida na empresa entre outros.
- Ela é a mais apropriada para apurar e analisar, de forma matemática e estatística, os acidentes de trabalho, ocorridos no ano de 2013, na indústria de máquinas agrícolas da Cidade Industrial de Curitiba (CIC), objetivo principal deste artigo.

4.1 AMOSTRA

263 Trabalhadores distribuídos em cinco fábricas: tratores (83), colheitadeiras (81), componentes (30), transmissão (32) e logísticas (37).

4.1.1 Fábrica de Tratores

GRÁFICO 1: SETORES E CLASSIFICAÇÃO - TRATORES

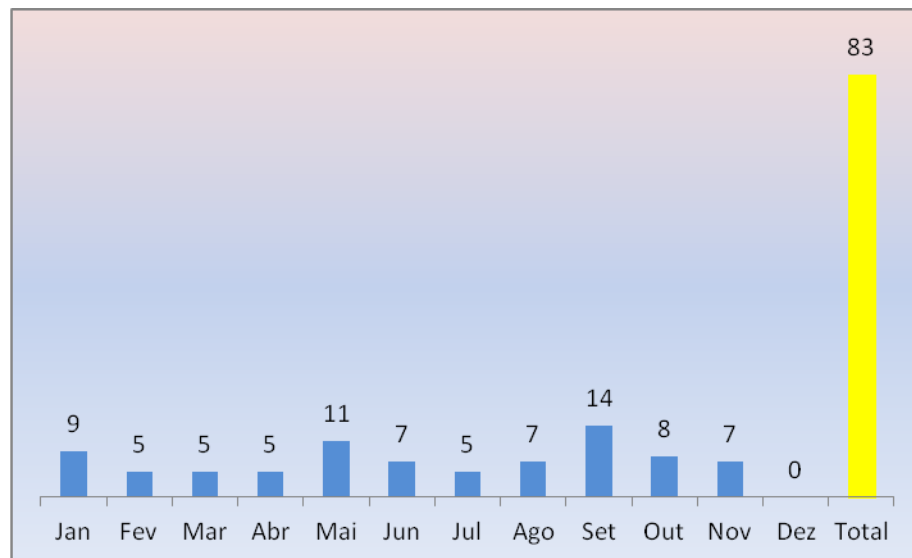


FONTE: AUTORA DO ARTIGO

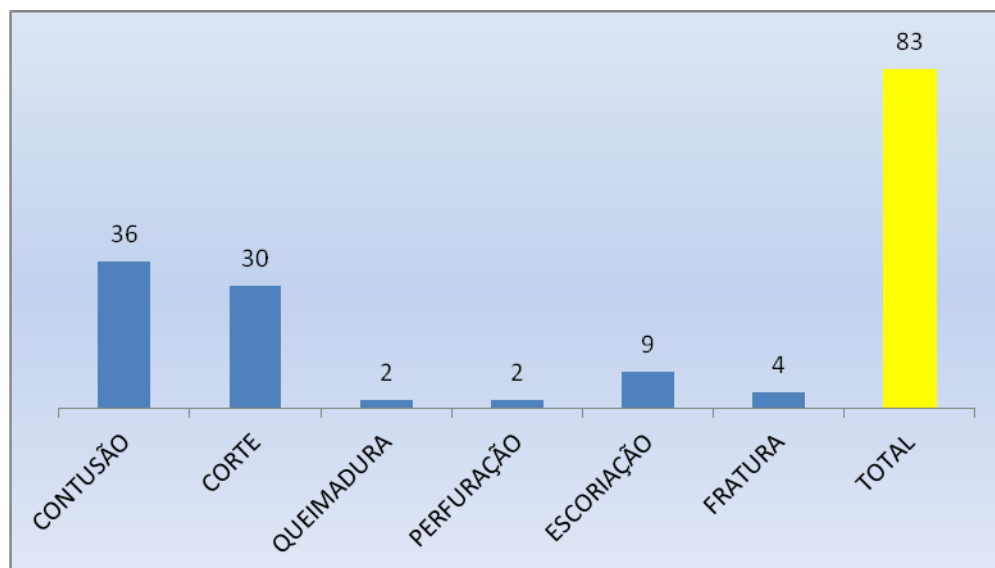
GRÁFICO 2: TIPO DE OCORRÊNCIA



FONTE: AUTORA DO ARTIGO

GRÁFICO 3: OCORRÊNCIAS MÊS A MÊS

FONTE: AUTORA DO ARTIGO

GRÁFICO 4: TIPO DE LESÃO

FONTE: AUTORA DO ARTIGO

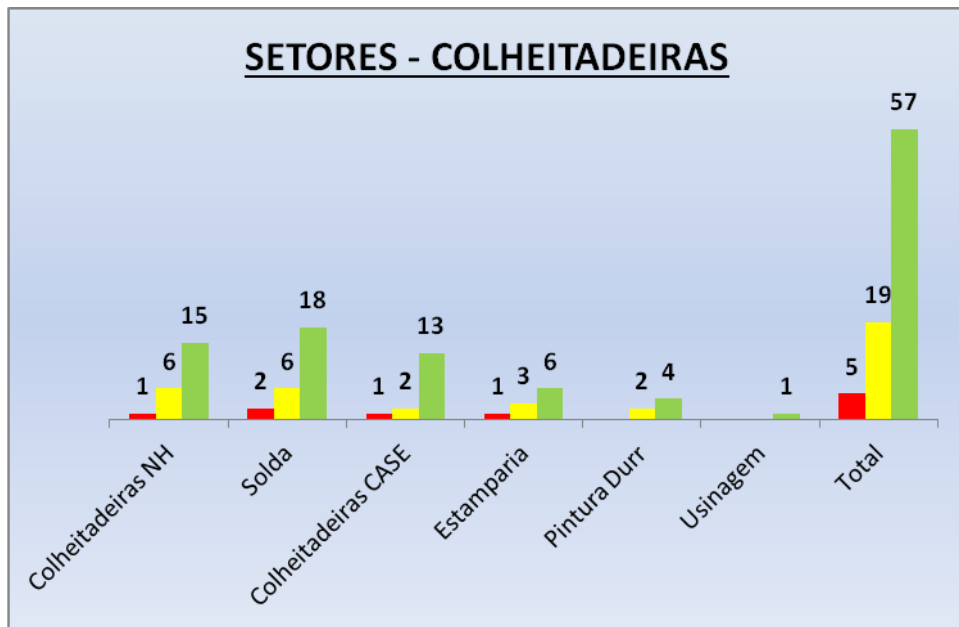
Dos dados plotados nos gráficos acima observa-se que, na fábrica de tratores:

- 73%, aproximadamente, 62 trabalhadores têm acidentes devido a ato, ou seja, falhas humanas ou mau uso dos EPIs;
- Os meses com maior índice de acidentes são maio e setembro;

- A maior parte das lesões são por contusões ou corte, o que reforça o índice por atos.

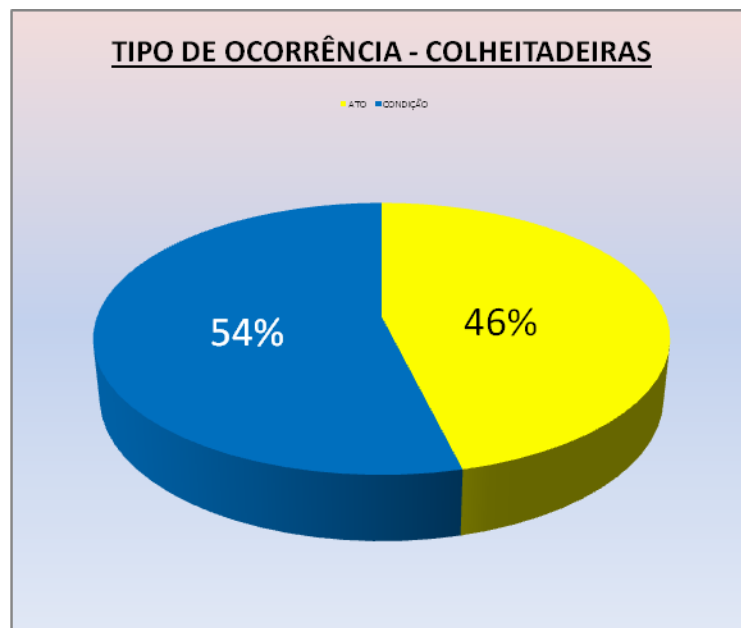
4.1.2 Fábrica de Colheitadeiras

GRÁFICO 5: SETORES - COLHEITADEIRAS

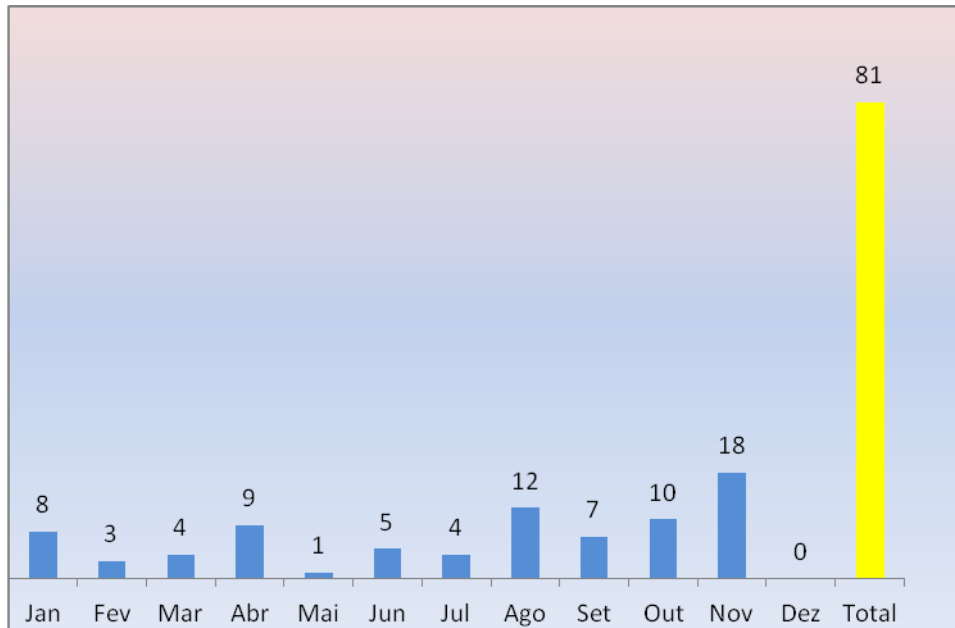


FONTE: AUTORA DO ARTIGO

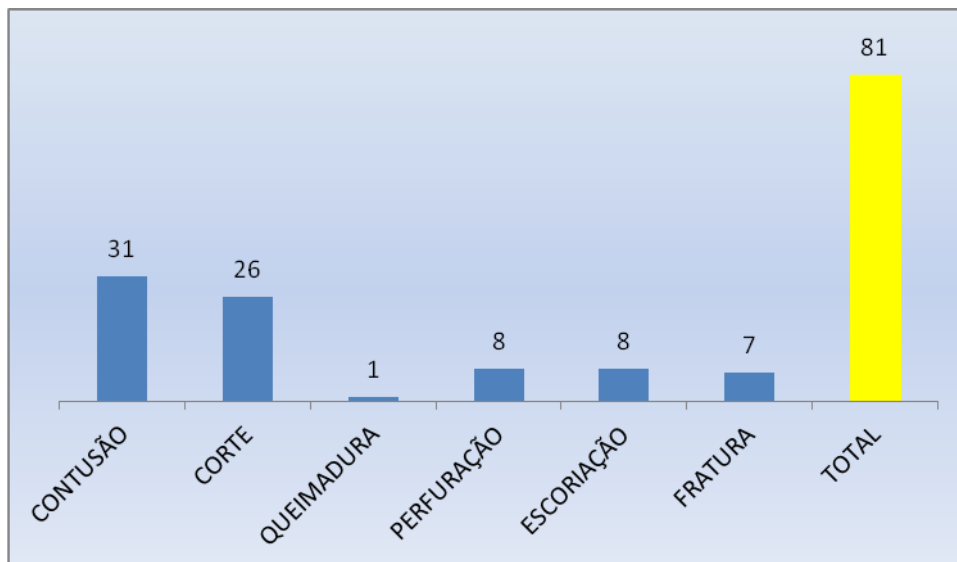
GRÁFICO 6: TIPO DE OCORRÊNCIA



FONTE: AUTORA DO ARTIGO

GRÁFICO 7: OCORRÊNCIAS MÊS A MÊS

FONTE: AUTORA DO ARTIGO

GRÁFICO 8: TIPO DE LESÃO

FONTE: AUTORA DO ARTIGO

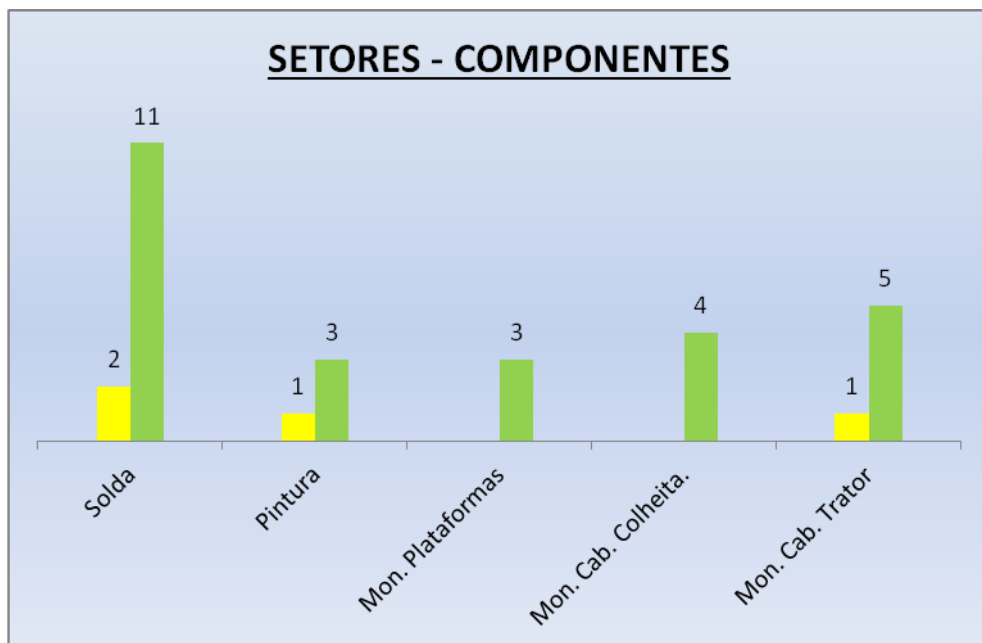
Dos dados plotados nos gráficos acima observa-se que, na fábrica de tratores:

- 54%, aproximadamente, 44 trabalhadores têm acidentes devido a condições em seu ambiente de trabalho;

- Os meses com maior índice de acidentes são agosto e novembro;
- A maior parte das lesões são por contusões ou corte, o que, por conta da maioria dos acidentes ocorrerem por falhas ambientais, deve ser avaliado pelos membros responsáveis pela Segurança de Trabalho da empresa.

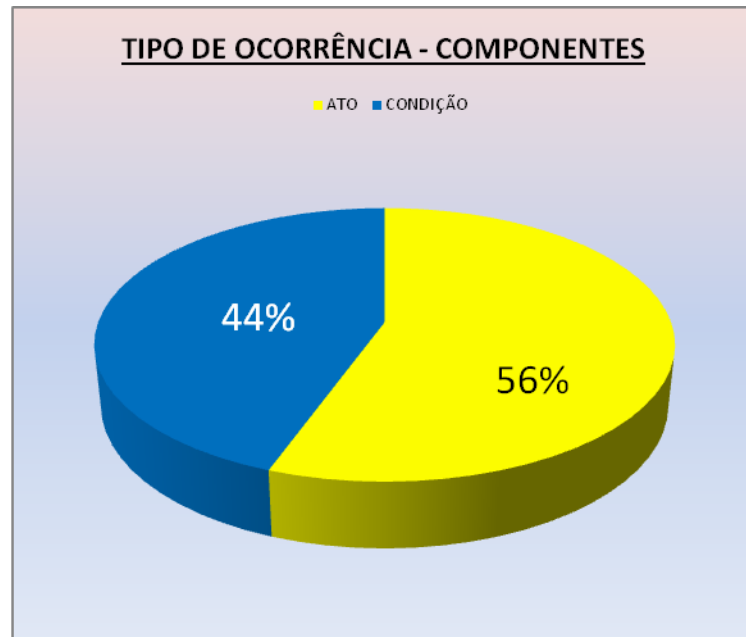
4.1.3 Fábrica de Componentes

GRÁFICO 9: SETORES E CLASSIFICAÇÃO - COMPONENTES



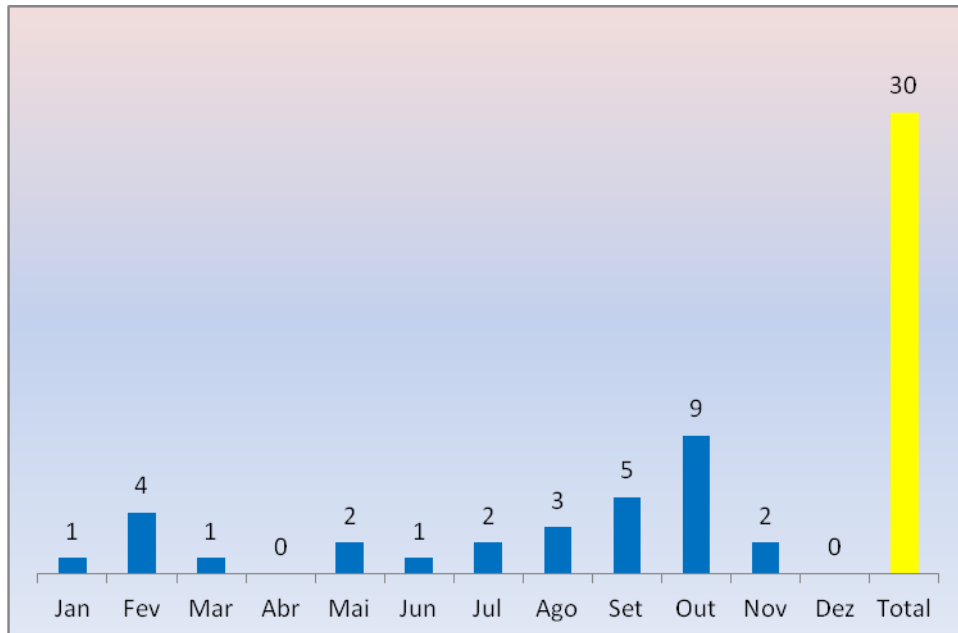
FONTE: AUTORA DO ARTIGO

GRÁFICO 10: TIPO DE OCORRÊNCIA



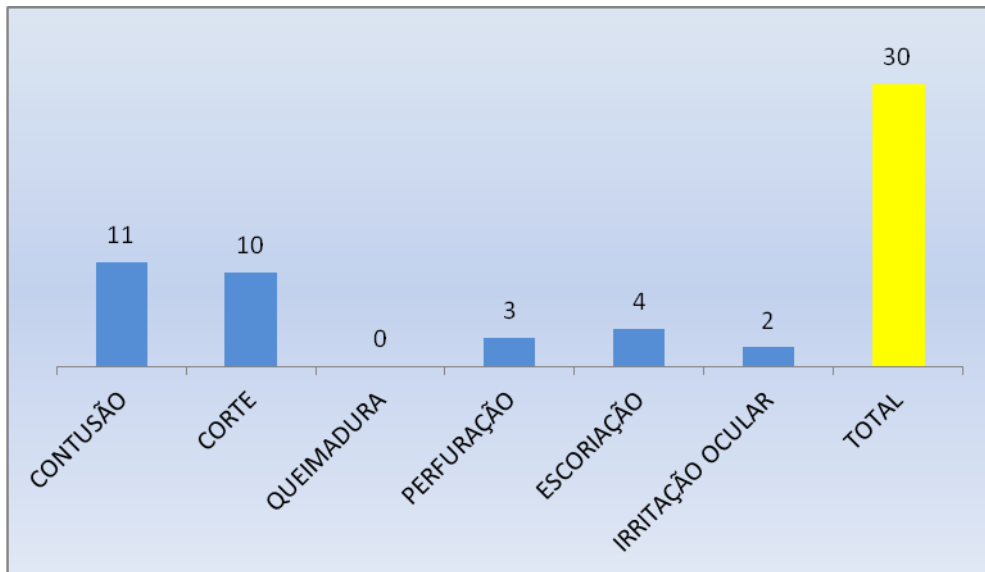
FONTE: AUTORA DO ARTIGO

GRÁFICO 11: OCORRÊNCIAS MÊS A MÊS



FONTE: AUTORA DO ARTIGO

GRÁFICO 12: TIPO DE LESÃO



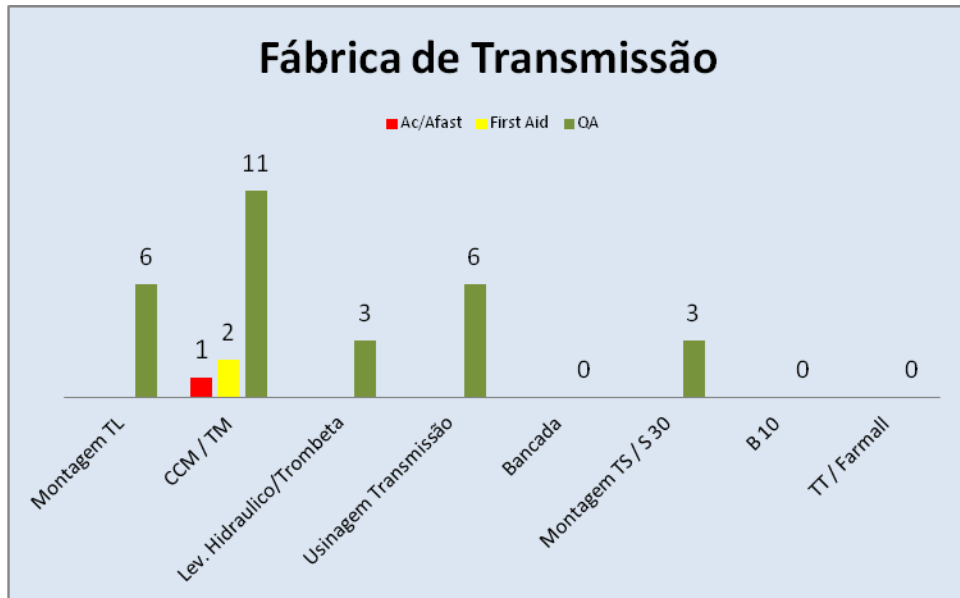
FONTE: AUTORA DO ARTIGO

Dos dados plotados nos gráficos acima observa-se que, na fábrica de componentes:

- 56%, aproximadamente, 17 trabalhadores têm acidentes devido a condições em seu ambiente de trabalho;
- O mês com maior índice de acidentes é outubro;
- A maior parte das lesões são por contusões ou corte, o que, por conta da maioria dos acidentes ocorrerem por falhas ambientais, deve ser avaliado pelos membros responsáveis pela Segurança de Trabalho da empresa.

4.1.4 Fábrica de Transmissão

GRÁFICO 13: SETORES E CLASSIFICAÇÃO – FÁBRICA DE TRANSMISSÃO

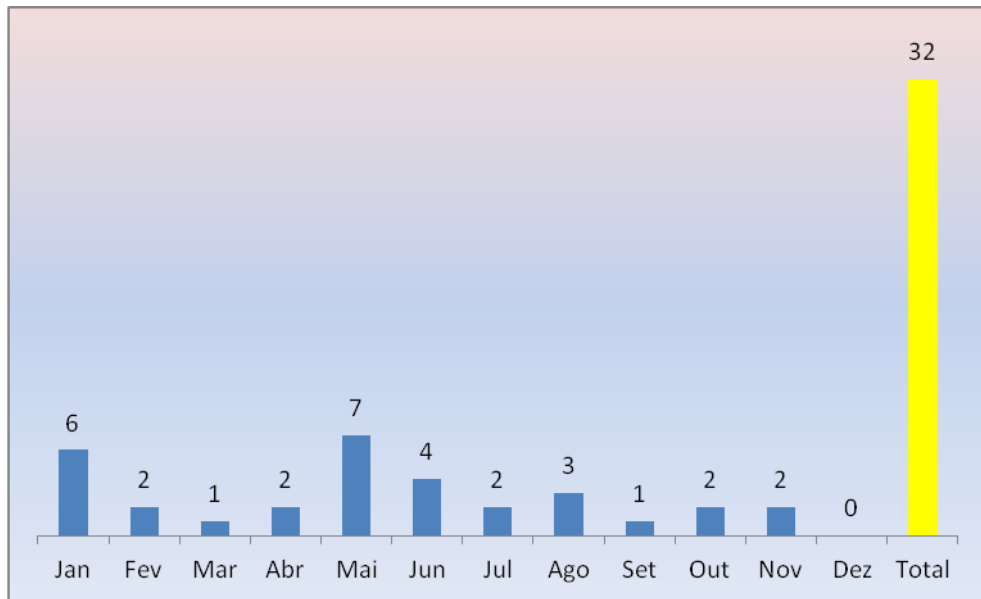


FONTE: AUTORA DO ARTIGO

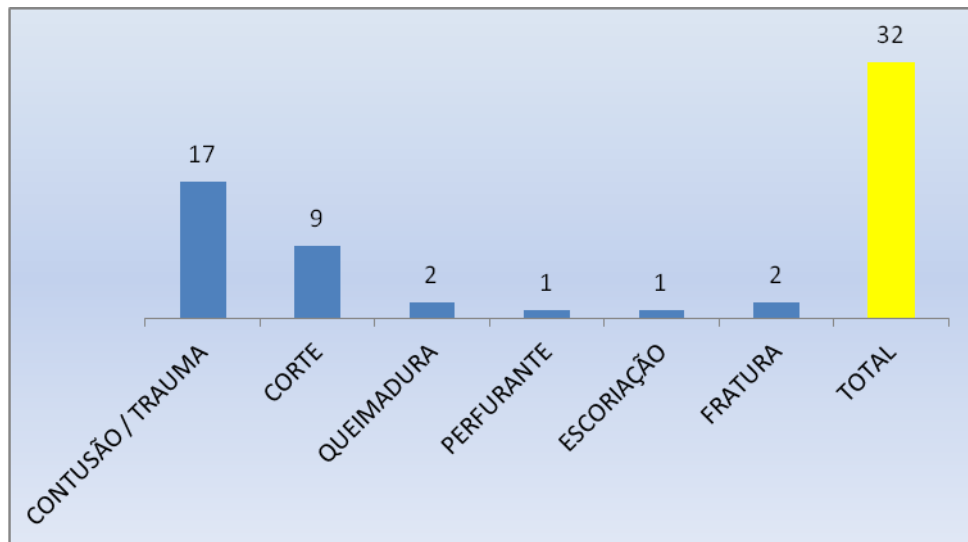
GRÁFICO 14: TIPO DE OCORRÊNCIA



FONTE: AUTORA DO ARTIGO

GRÁFICO 15: OCORRÊNCIAS MÊS A MÊS

FONTE: AUTORA DO ARTIGO

GRÁFICO 16: TIPO DE LESÃO

FONTE: AUTORA DO ARTIGO

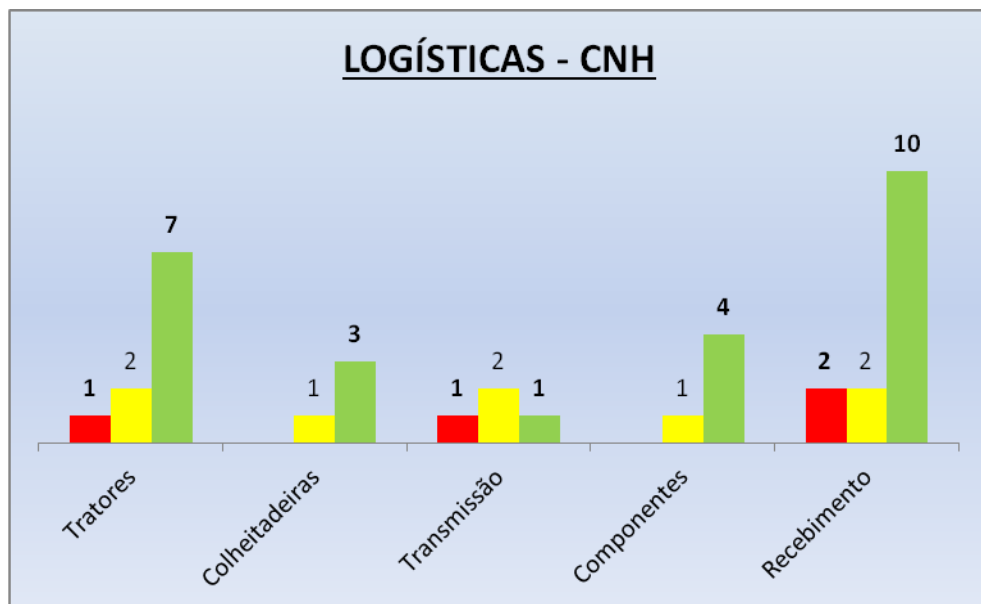
Dos dados plotados nos gráficos acima observa-se que, na fábrica de transmissão:

- 62%, aproximadamente, 20 trabalhadores têm acidentes devido a condições em seu ambiente de trabalho;
- Os meses com maior índice de acidentes são janeiro e maio;

- A maior parte das lesões são por contusões/traumas ou corte, o que, por conta da maioria dos acidentes ocorrerem por falhas ambientais, deve ser avaliado pelos membros responsáveis pela Segurança de Trabalho da empresa, principalmente, porque nesta fábrica especificamente, o índice de acidentes é bastante elevado. Não há um caso sequer sem acidente nenhum.

4.1.5 Setor de Logísticas

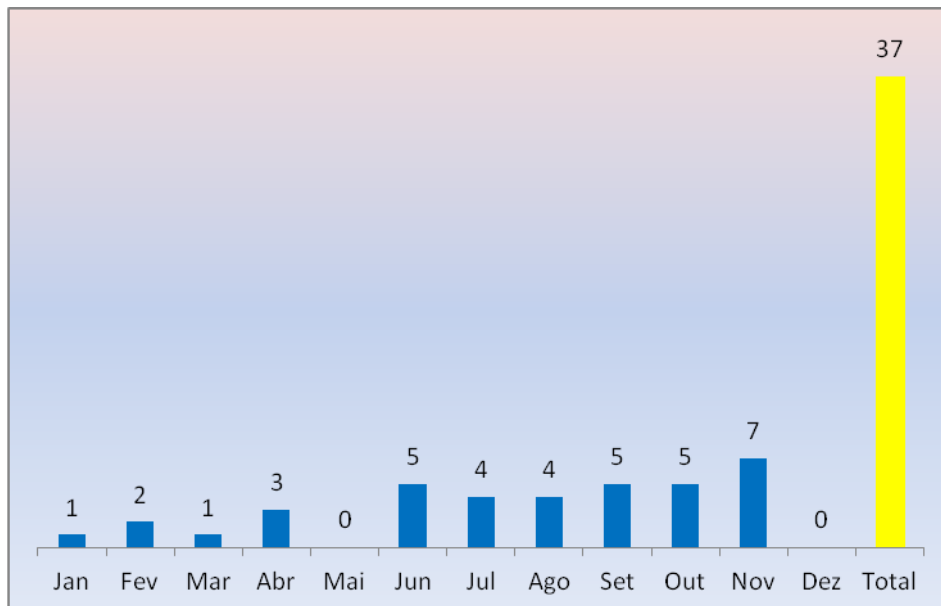
GRÁFICO 17: SETORES E CLASSIFICAÇÃO - LOGÍSTICAS



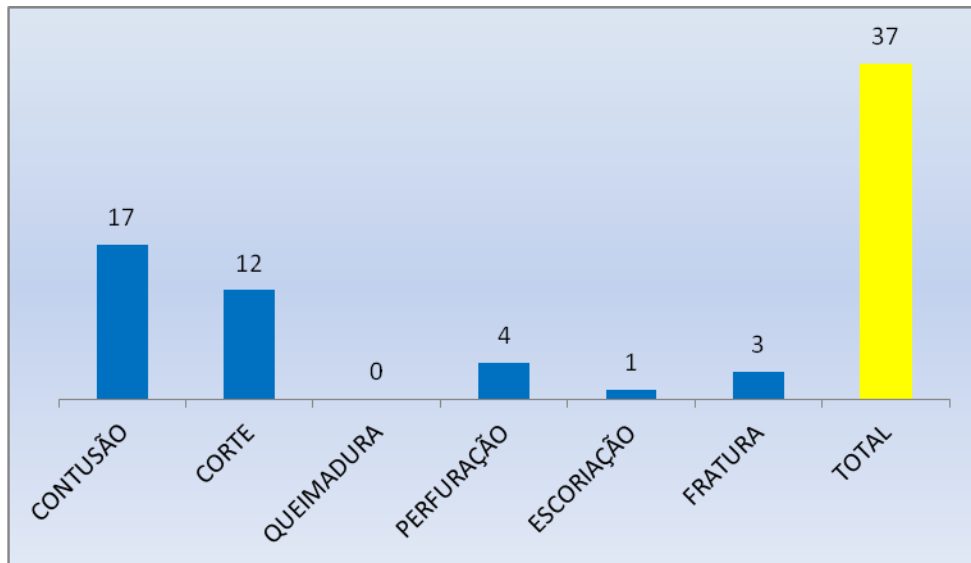
FONTE: AUTORA DO ARTIGO

GRÁFICO 18: TIPO DE OCORRÊNCIA

FONTE: AUTORA DO ARTIGO

GRÁFICO 19: OCORRÊNCIAS MÊS A MÊS

FONTE: AUTORA DO ARTIGO

GRÁFICO 20: TIPO DE OCORRÊNCIA

FONTE: AUTORA DO ARTIGO

Dos dados plotados nos gráficos acima observa-se que, no setor de logísticas:

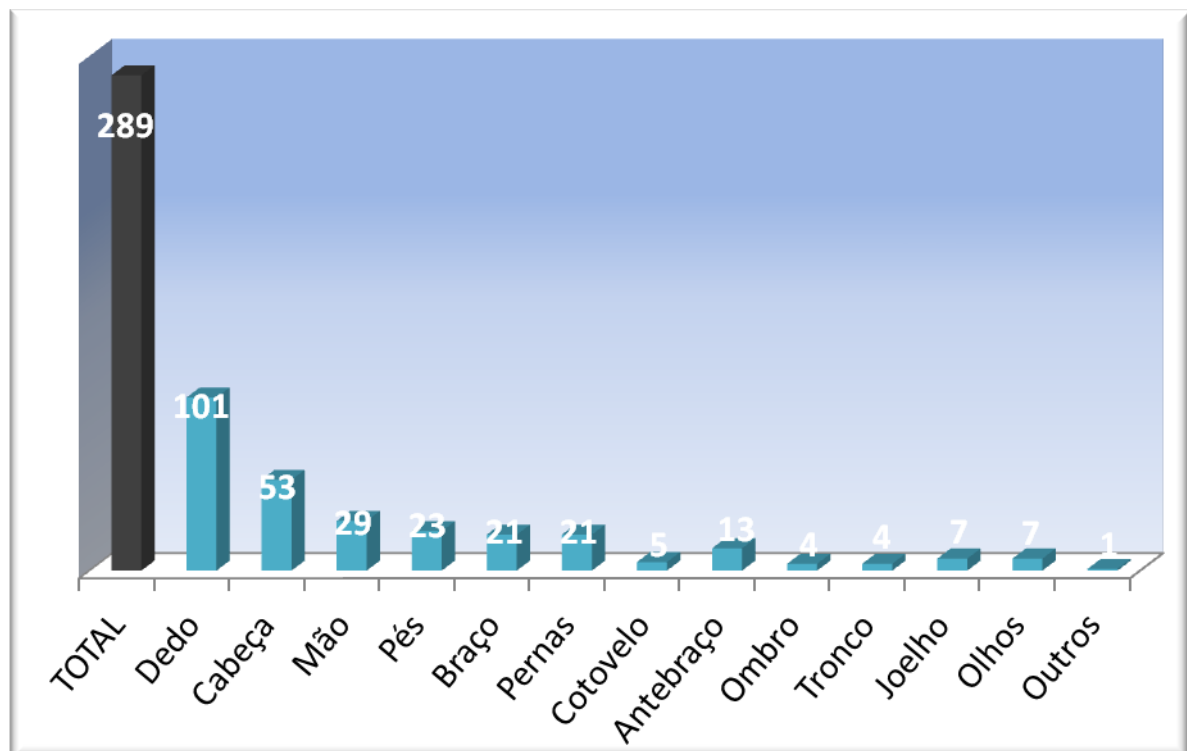
- 55%, aproximadamente, 20 trabalhadores têm acidentes devido a condições em seu ambiente de trabalho;
- Os meses com maior índice de acidentes vão de junho a novembro;
- A maior parte das lesões são por contusões ou corte, o que, por conta da maioria dos acidentes ocorrerem por falhas ambientais, deve ser avaliado pelos membros responsáveis pela Segurança de Trabalho da empresa.

4.2 PARTES DO CORPO ATINGIDAS

Com relação às partes do corpo atingidas observa-se, pelo gráfico abaixo, que a maioria corresponde aos membros superiores, destacando-se dedo e cabeça.

EPIs, como capacetes e luvas, aparentemente, são os menos utilizados pelos trabalhadores.

GRÁFICO 21: PARTES DO CORPO ATINGIDAS

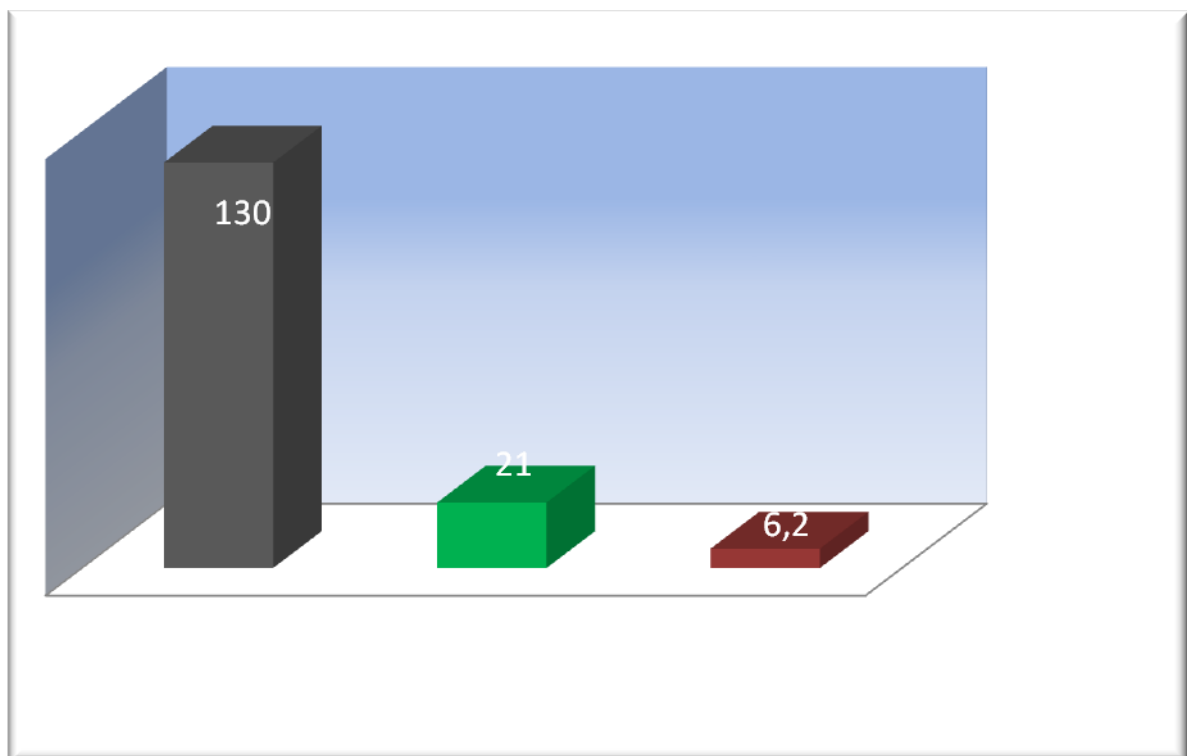


FONTE: AUTORA DO ARTIGO

4.3 DIAS PERDIDOS

As colunas representam: cor cinza – Total de Dias Perdidos; cor verde – Total de Acidentes com Afastamento; e cor vermelha – Média de Dias Perdidos.

GRÁFICO 22: NÚMERO DE DIAS PERDIDOS



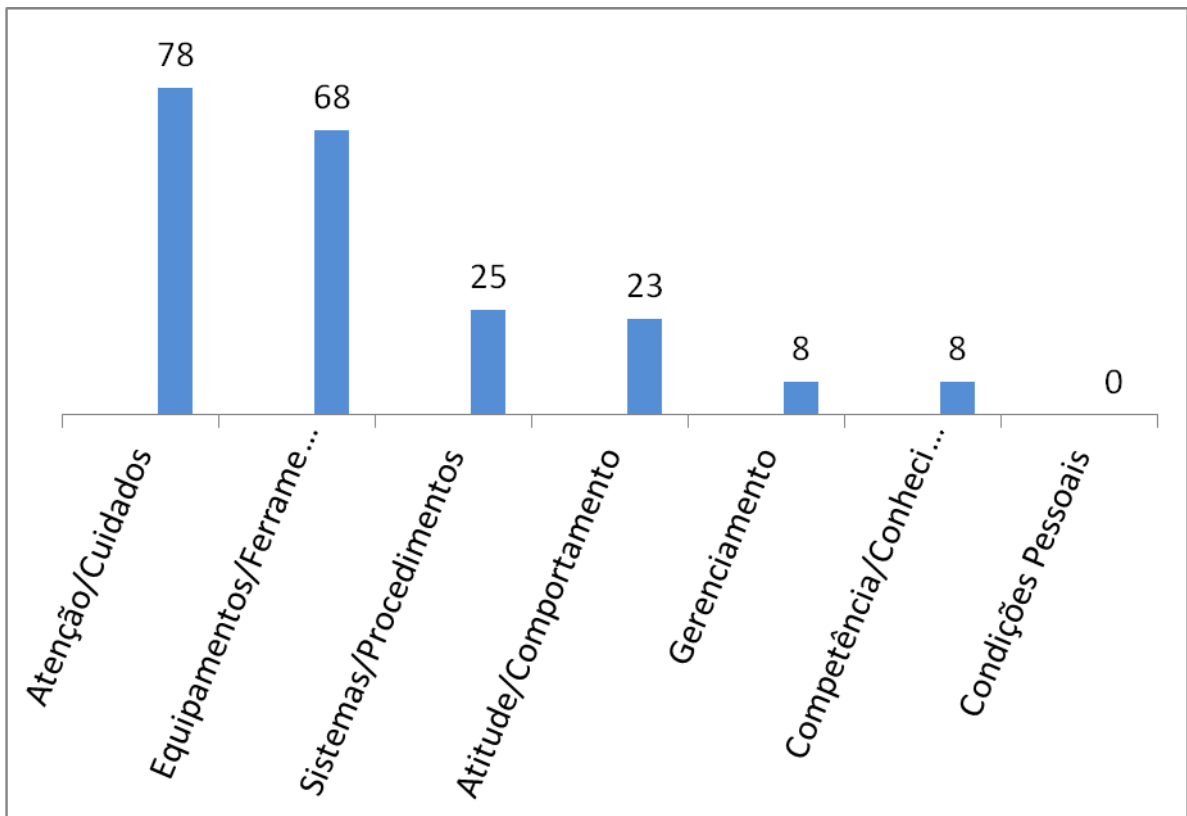
FONTE: AUTORA DO ARTIGO

Apesar do total de dias perdidos ser elevado, observa-se que o índice de acidentes com afastamento é relativamente baixo e que a média de dias perdidos é pequena.

4.4 CAUSA RAIZ

O gráfico abaixo apresenta as principais causas que promoveram acidentes de trabalho na empresa em análise. Observa-se que 101 causas correspondem aos chamados “atos inseguros”, enquanto que 109 resultaram de condições no ambiente de trabalho. São números muito próximos que acabam por confirmar o escrito por ROSA como as principais causas de acidentes.

GRÁFICO 23: CAUSA RAIZ DOS ACIDENTES



FONTE: AUTORA DO ARTIGO

CONCLUSÃO

Durante a Crise do Petróleo, na década de 1970, o Brasil procurou utilizar o metanol, ou álcool metílico, em virtude de sua disponibilidade e baixo custo, como combustível alternativo. Como era um produto novo e extremamente tóxico, o governo alertou aos donos de postos de gasolina que colocassem a disposição de seus trabalhadores EPIs como: máscara, luvas e, até mesmo, macacões especiais (devido à inflamabilidade elevada do metanol). Quem abastecia seu carro, nos postos que tinham bombas de metanol, pôde observar que estes EPIs estavam sobre o tanque.

Ao perguntar ao frentista o porquê do mesmo não o utilizar, a resposta era, inevitavelmente: “Muito chato! Não gosto! Não me acostumo! É trabalhoso vestir! e por aí afora”.

Ao questionar o dono do posto: “Não posso ficar vigiando o dia inteiro! Ora se não quer usar...”.

O que ocorreu: não há mais postos que abasteçam com metanol!

É possível tomar uma “atitude radical” destas com uma empresa. Mas, a lei brasileira criou mecanismos que permitem que a empresa não feche por conta de acidentes de trabalho.

Ao invés do empregador ter que ficar “vigiando o tempo todo” seu empregado, ele conta com as equipes de Segurança e Medicina do Trabalho.

A análise dos acidentes de trabalho em uma indústria de máquinas agrícolas da CIC (Cidade Industrial de Curitiba) ao longo do ano de 2013, objetivo principal deste artigo, foi bastante expressiva.

Os dados colhidos e plotados em gráficos mostram que a empresa não apresenta problemas significativos com relação à Segurança de seus empregados.

O tipo de ocorrência da empresa em análise foi resultado de atos inseguros e de condições ambientais.

Aqui é preciso uma análise que vai além da empresa.

Os atos inseguros parecem fazer parte da cultura do brasileiro.

O trabalhador leva para a empresa a atitude que tem em sua casa. Em casa, ao trocar uma lâmpada, subir uma escada, tocar em fios elétricos com os pés

molhados etc. não existe um limite. Parece que tem em sua cabeça que “nada que se diz é fato”!

Não existe ciência para ele, mas, tão somente, seu senso-comum: acidentes caseiros acontecem! Não há a procura do que causou, mas somente uma explicação: descuido. Quebrou? Não quebrou? Cortou? Pega o Band-Aid! Após a recuperação, faz-se de novo a mesma coisa. Afinal a vida continua e não houve prejuízo financeiro...

E repete este ato na empresa.

Acidentes por condições ambientais são aqueles de responsabilidade da empresa e das equipes de Segurança do Trabalho.

Ambos provocam, na maioria das vezes, afastamento do trabalho. Seja o tempo que for, trabalhador afastado prejudica a produção. E isto resulta em prejuízo para a empresa!

Na empresa, em análise, o número de dias perdidos por trabalhadores afastados, ao longo de um ano, considerando 365 dias, foi alto: correspondeu a 35,6%. É um índice elevado, pois foram perdidos 130 dias de trabalho!

Conclui-se do exposto que esta empresa pode atingir patamares menores de acidentes de trabalho e perda de dias perdidos se:

- Com relação à ocorrência por atos inseguros: mesmo com a dificuldade de mudar a “cultura” de seu trabalhador, a empresa deve demonstrar ao trabalhador que, às vezes, um mero acidente caseiro, pode ter reflexos em seu trabalho na e pela empresa, pois uma queda em casa pode provocar uma machucadura que prejudique seu serviço e, até mesmo, faça com que o mesmo tenha que se ausentar do trabalho trazendo, por consequência, perda em seu salário, pois a empresa não é responsável por seu “ato inconsequente”, mas é prejudicada pelo mesmo;
- Com relação aos acidentes devido às condições ambientais: a empresa deve buscar a causa e sempre procurar aferir e averiguar suas máquinas, equipamentos etc.;
- Números perdidos estão ligados, diretamente, às duas ações expostas acima. Cada dia perdido reflete no desempenho da empresa e em sua produtividade e competitividade no mercado de trabalho: quanto maior o número de dias perdidos por acidentes, às vezes insignificantes. Na empresa analisada especificamente, a perda pode ser significativa, em termos de produção e

perda de mercado de trabalho, ou, até mesmo, irreparável. Isso exige uma análise que envolve deveres de trabalhador e empresa;

- É dever de a empresa fornecer o EPI ao empregado: o empregador tem a obrigação de fiscalizar o empregado de modo a garantir que o equipamento esteja sendo utilizado. Muitos empregados que, com desculpas de que não se acostumam ou que o EPI incomoda no exercício da função, deixam de utilizá-lo e conseqüentemente, passam a sofrer as conseqüências de um ambiente de trabalho insalubre. Nestes casos o empregador deve utilizar-se de seu poder diretivo e obrigar o empregado a utilizar o equipamento, sob pena de advertência e suspensão num primeiro momento e, havendo reincidências, sofrer punições mais severas como a demissão por justa causa. Essa medida é de extrema importância para a empresa, pois para a Justiça do Trabalho só o fato de comprovar que o empregado recebeu o equipamento (por meio de ficha de entrega de EPI), por exemplo, não exime o empregador do pagamento de uma eventual indenização, pois a norma estabelece que o empregador deva garantir o seu uso, o que se faz através de fiscalização e de medidas coercitivas, se for o caso;
- É dever do trabalhador utilizar os EPIs e seguir as normas de segurança que a empresa lhe impõe;
- Medicina e Segurança do Trabalho devem trabalhar em conjunto, pois a primeira, pelo diagnóstico, é quem determina o tempo que o trabalhador deve ser afastado do serviço, enquanto que a segunda deve evitar este afastamento através de medidas preventivas;
- Finalmente, este tipo de análise pode ser mensal e levado à CIPA para que medidas de correção sejam levadas a cabo e resultem em um trabalho onde se possa atingir o: **ACIDENTES DE TRABALHO ZERO!**

É preciso que se tenha sempre em conta que: “acidentes de trabalho não podem ser evitados, mas podem ser prevenidos”.

REFERÊNCIAS

ATLAS, Manuais de Legislação. **Segurança e Medicina do Trabalho**. 70ª ed., São Paulo: Atlas. 2012.

BARBOSA FILHO, Antonio Nunes. **Segurança do Trabalho & Gestão Ambiental**. 4ª ed., São Paulo: Atlas. 2011.

BRASIL. **Art. 157 Consolidação das Leis do Trabalho** - Decreto Lei 5452/43. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/topicos/10749377/artigo-157-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>. Acesso em 21 jun. 2014.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 21 jun. 2014.

NETO, Nestor Waldhelm. **O que é NR**. Disponível em: <http://segurancadotrabalhonwn.com/o-que-e-nr/>. Acesso em 22 jun. 2014.

_____. **O que é CIPA**. Disponível em: <http://segurancadotrabalhonwn.com/o-que-e-cipa/>. Acesso em 22 jun. 2014.

Normas Regulamentadoras. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/legislacao/normas-regulamentadoras-1.htm>. Acesso em 10 jul. 2014.

PANTALEÃO, Sergio Ferreira. **EPI - Equipamento de Proteção Individual** - não basta fornecer é preciso fiscalizar. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/epi.htm>. Acesso em 23 jun. 2014.

ROSA, Luis. **Segurança e Medicina Trabalho**. Disponível em: <http://www.ebah.com.br/content/ABAAABE2oAG/seguranca-medicina-trabalho>. Acesso em 29 jun. 2014.

SILVA, Edna Lúcia da. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. 4. ed. rev. atual., Florianópolis: UFSC. 2005.

TST. **O que é acidente de trabalho**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro/resolucao>. Acesso em 19 jun. 2014.

ANEXOS

ANEXO I – NORMA REGULAMENTADORA 6

NORMA REGULAMENTADORA 6 - NR 6

EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL - EPI

6.1 Para os fins de aplicação desta Norma Regulamentadora - NR, considera-se Equipamento de Proteção Individual - EPI, todo dispositivo ou produto, de uso individual utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho.

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

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

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

a) sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes do trabalho ou de doenças profissionais e do trabalho;

b) enquanto as medidas de proteção coletiva estiverem sendo implantadas; e,

c) para atender a situações de emergência.

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

6.4.1 As solicitações para que os produtos que não estejam relacionados no ANEXO I, desta NR, sejam considerados como EPI, bem como as propostas para reexame daqueles ora elencados, deverão ser avaliadas por comissão tripartite a ser constituída pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho, após ouvida a CTPP, sendo as conclusões submetidas àquele órgão do Ministério do Trabalho e Emprego para aprovação.

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

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

6.6 Responsabilidades do empregador. *(alterado pela [Portaria SIT/DSST 194/2010](#))*

6.6.1 Cabe ao empregador quanto ao EPI :

a) adquirir o adequado ao risco de cada atividade;

b) exigir seu uso;

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

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

6.7.1 Cabe ao empregado quanto ao EPI:

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

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

6.8.1 O fabricante nacional ou o importador deverá:

- a) cadastrar-se junto ao órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho; (alterado pela [Portaria SIT/DSST 194/2010](#))
- b) solicitar a emissão do CA; (alterado pela [Portaria SIT/DSST 194/2010](#))
- c) solicitar a renovação do CA quando vencido o prazo de validade estipulado pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde do trabalho; (alterado pela [Portaria SIT/DSST 194/2010](#))
- d) requerer novo CA quando houver alteração das especificações do equipamento aprovado; (alterado pela [Portaria SIT/DSST 194/2010](#))
- e) responsabilizar-se pela manutenção da qualidade do EPI que deu origem ao Certificado de Aprovação - CA;
- f) comercializar ou colocar à venda somente o EPI, portador de CA;
- g) comunicar ao órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho quaisquer alterações dos dados cadastrais fornecidos; h) comercializar o EPI com instruções técnicas no idioma nacional, orientando sua utilização, manutenção, restrição e demais referências ao seu uso;
- i) fazer constar do EPI o número do lote de fabricação; e,
- j) providenciar a avaliação da conformidade do EPI no âmbito do SINMETRO, quando for o caso;
- k) fornecer as informações referentes aos processos de limpeza e higienização de seus EPI, indicando quando for o caso, o número de higienizações acima do qual é necessário proceder à revisão ou à substituição do

equipamento, a fim de garantir que os mesmos mantenham as características de proteção original. *(alterado pela [Portaria SIT/DSST 194/2010](#))*

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

6.9 Certificado de Aprovação - CA

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

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

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

c) de 2 (dois) anos, quando não existirem normas técnicas nacionais ou internacionais, oficialmente reconhecidas, ou laboratório capacitado para realização dos ensaios, sendo que nesses casos os EPI terão sua aprovação pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho, mediante apresentação e análise do Termo de Responsabilidade Técnica e da especificação técnica de fabricação, podendo ser renovado por 24 (vinte e quatro) meses, quando se expirarem os prazos concedidos (redação dada pela [Portaria 33/2007](#)); e,(Alínea excluída pela [Portaria SIT/DSST 194/2010](#)).

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

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

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

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

6.10 - Restauração, lavagem e higienização de EPI

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

6.11 Da competência do Ministério do Trabalho e Emprego / MTE

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

a) cadastrar o fabricante ou importador de EPI;

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

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

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

6.11.2 Cabe ao órgão regional do MTE:

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

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

ANEXOS

ANEXO I - [Lista de Equipamentos de Proteção Individual](#).

ANEXO II - Anexo excluído pela [Portaria SIT/DSST 194/2010](#).

ANEXO III - Anexo excluído pela [Portaria SIT/DSST 194/2010](#).

PORTARIA SIT/DSST Nº 194 DE 07.12.2010

D.O.U.: 08.12.2010

Altera a Norma Regulamentadora n.º 6 (Equipamentos de Proteção Individual - EPI).

A SECRETÁRIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO e a DIRETORA DO DEPARTAMENTO DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO, no uso das atribuições conferidas pelos arts. 14, inciso II, e 16, inciso I, do Decreto n.º 5.063, de 3 de maio de 2004 e em face do disposto no inciso II do art. 155 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 e art. 2º da Portaria MTb n.º 3.214, de 8 de junho de 1978, resolvem:

Art. 1º Alterar o item 6.5 e seu subitem 6.5.1, da Norma Regulamentadora n.º 6 (Equipamentos de Proteção Individual - EPI) que passa a vigorar com a seguinte redação:

"6.5 Compete ao Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT, ouvida a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA e trabalhadores usuários, recomendar ao empregador o EPI adequado ao risco existente em determinada atividade.

6.5.1 Nas empresas desobrigadas a constituir SESMT, cabe ao empregador selecionar o EPI adequado ao risco, mediante orientação de profissional tecnicamente habilitado, ouvida a CIPA ou, na falta desta, o designado e trabalhadores usuários."

Art. 2º Alterar os itens 6.6, 6.7 e as alíneas "a", "b", "c", e "d" do item 6.8.1 e incluir a alínea "k" no item 6.8.1 e o subitem 6.8.1.1 na NR-6, que passa a vigorar com a seguinte redação:

"6.6 Responsabilidades do empregador.

6.7 Responsabilidades dos trabalhadores.

6.8 Responsabilidades de fabricantes e/ou importadores.

6.8.1 O fabricante nacional ou importador deverá:

a) cadastrar-se junto ao órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho;

b) solicitar a emissão do CA;

c) solicitar a renovação do CA quando vencido o prazo de validade estipulado pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde do trabalho;

d) requerer novo CA quando houver alteração das especificações do equipamento aprovado;

...

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

6.8.1.1 Os procedimentos de cadastramento de fabricante e/ou importador de EPI e de emissão e/ou renovação de CA devem atender os requisitos estabelecidos em Portaria específica."

Art. 3º Excluir as alíneas "c" e "d" do item 6.9.1, o item 6.10, o subitem 6.10.1 e os Anexos II e III da NR-6.

Art. 4º Alterar o Anexo I - LISTA DE EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL - da Norma Regulamentadora n.º 6, que passa a vigorar de acordo com o Anexo a esta Portaria.

Art. 5º Esta Portaria entra em vigor na data da sua publicação.

RUTH BEATRIZ VASCONCELOS VILELA

Secretária de Inspeção do Trabalho

JÚNIA MARIA DE ALMEIDA BARRETO

Diretora do Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho

ANEXO

ANEXO I - DA NORMA REGULAMENTADORA Nº 6

LISTA DE EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

A - EPI PARA PROTEÇÃO DA CABEÇA

A.1. Capacete a) capacete para proteção contra impactos de objetos sobre o crânio;

- b) capacete para proteção contra choques elétricos;
- c) capacete para proteção do crânio e face contra agentes térmicos.

A.2. Capuz ou balaclava

- a) capuz para proteção do crânio e pescoço contra riscos de origem térmica;
- b) capuz para proteção do crânio, face e pescoço contra respingos de produtos químicos;
- c) capuz para proteção do crânio e pescoço contra agentes abrasivos e escoriantes.

B - EPI PARA PROTEÇÃO DOS OLHOS E FACE

B.1. Óculos

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

B.2. Protetor facial

- a) protetor facial para proteção da face contra impactos de partículas volantes;
- b) protetor facial para proteção da face contra radiação infravermelha;
- c) protetor facial para proteção dos olhos contra luminosidade intensa;
- d) protetor facial para proteção da face contra riscos de origem térmica;
- e) protetor facial para proteção da face contra radiação ultravioleta.

B.3. Máscara de Solda

- a) máscara de solda para proteção dos olhos e face contra impactos de partículas volantes, radiação ultravioleta, radiação infravermelha e luminosidade intensa.

C - EPI PARA PROTEÇÃO AUDITIVA

- C.1. Protetor auditivo a) protetor auditivo circum-auricular para proteção do sistema auditivo contra níveis de pressão sonora superiores ao estabelecido na NR-15, Anexos n.º 1 e 2;
- b) protetor auditivo de inserção para proteção do sistema auditivo contra níveis de pressão sonora superiores ao estabelecido na NR-15, Anexos n.º 1 e 2;
- c) protetor auditivo semi-auricular para proteção do sistema auditivo contra níveis de pressão sonora superiores ao estabelecido na NR-15, Anexos n.º 1 e 2.

D - EPI PARA PROTEÇÃO RESPIRATÓRIA

D.1. Respirador purificador de ar não motorizado:

- a) peça semifacial filtrante (PFF1) para proteção das vias respiratórias contra poeiras e névoas;
- b) peça semifacial filtrante (PFF2) para proteção das vias respiratórias contra poeiras, névoas e fumos;
- c) peça semifacial filtrante (PFF3) para proteção das vias respiratórias contra poeiras, névoas, fumos e radionuclídeos;
- d) peça um quarto facial, semifacial ou facial inteira com filtros para material particulado tipo P1 para proteção das vias respiratórias contra poeiras e névoas; e ou P2 para proteção contra poeiras, névoas e fumos; e ou P3 para proteção contra poeiras, névoas, fumos e radionuclídeos;
- e) peça um quarto facial, semifacial ou facial inteira com filtros químicos e ou combinados para proteção das vias respiratórias contra gases e vapores e ou material particulado.

D.2. Respirador purificador de ar motorizado:

- a) sem vedação facial tipo touca de proteção respiratória, capuz ou capacete para proteção das vias respiratórias contra poeiras, névoas, fumos e radionuclídeos e ou contra gases e vapores;
- b) com vedação facial tipo peça semifacial ou facial inteira para proteção das vias respiratórias contra poeiras, névoas, fumos e radionuclídeos e ou contra gases e vapores.

D.3. Respirador de adução de ar tipo linha de ar comprimido:

- a) sem vedação facial de fluxo contínuo tipo capuz ou capacete para proteção das vias respiratórias em atmosferas com concentração de oxigênio maior que 12,5%;
- b) sem vedação facial de fluxo contínuo tipo capuz ou capacete para proteção das vias respiratórias em operações de jateamento e em atmosferas com concentração de oxigênio maior que 12,5%;
- c) com vedação facial de fluxo contínuo tipo peça semifacial ou facial inteira para proteção das vias respiratórias em atmosferas com concentração de oxigênio maior que 12,5%;
- d) de demanda com pressão positiva tipo peça semifacial ou facial inteira para proteção das vias respiratórias em atmosferas com concentração de oxigênio maior que 12,5%;
- e) de demanda com pressão positiva tipo peça facial inteira combinado com cilindro auxiliar para proteção das vias respiratórias em atmosferas com concentração de oxigênio menor ou igual que 12,5%, ou seja, em atmosferas Imediatamente Perigosas à Vida e a Saúde (IPVS).

D.4. RESPIRADOR DE ADUÇÃO DE AR TIPO MÁSCARA AUTONOMA:

- a) de circuito aberto de demanda com pressão positiva para proteção das vias respiratórias em atmosferas com concentração de oxigênio menor ou igual que 12,5%, ou seja, em atmosferas Imediatamente Perigosas à Vida e a Saúde (IPVS);
- b) de circuito fechado de demanda com pressão positiva para proteção das vias respiratórias em atmosferas com concentração de oxigênio menor ou igual que 12,5%, ou seja, em atmosferas Imediatamente Perigosas à Vida e a Saúde (IPVS).

D.5. Respirador de fuga

a) respirador de fuga tipo bucal para proteção das vias respiratórias contra gases e vapores e ou material particulado em condições de escape de atmosferas Imediatamente Perigosas à Vida e a Saúde (IPVS).

E - EPI PARA PROTEÇÃO DO TRONCO

E.1. Vestimentas

a) Vestimentas para proteção do tronco contra riscos de origem térmica;

b) vestimentas para proteção do tronco contra riscos de origem mecânica;

c) vestimentas para proteção do tronco contra riscos de origem química;

d) vestimentas para proteção do tronco contra riscos de origem radioativa;

e) vestimentas para proteção do tronco contra riscos de origem meteorológica;

f) vestimentas para proteção do tronco contra umidade proveniente de operações com uso de água.

E.2. Colete à prova de balas de uso permitido para vigilantes que trabalhem portando arma de fogo, para proteção do tronco contra riscos de origem mecânica.

F - EPI PARA PROTEÇÃO DOS MEMBROS SUPERIORES

F.1. Luvas

a) luvas para proteção das mãos contra agentes abrasivos e escoriantes;

b) luvas para proteção das mãos contra agentes cortantes e perfurantes;

c) luvas para proteção das mãos contra choques elétricos;

d) luvas para proteção das mãos contra agentes térmicos;

e) luvas para proteção das mãos contra agentes biológicos;

f) luvas para proteção das mãos contra agentes químicos;

g) luvas para proteção das mãos contra vibrações;

h) luvas para proteção contra umidade proveniente de operações com uso de água;

i) luvas para proteção das mãos contra radiações ionizantes.

F.2. Creme protetor

a) creme protetor de segurança para proteção dos membros superiores contra agentes químicos.

F.3. Manga

a) manga para proteção do braço e do antebraço contra choques elétricos;

b) manga para proteção do braço e do antebraço contra agentes abrasivos e escoriantes;

- c) manga para proteção do braço e do antebraço contra agentes cortantes e perfurantes;
- d) manga para proteção do braço e do antebraço contra umidade proveniente de operações com uso de água;
- e) manga para proteção do braço e do antebraço contra agentes térmicos.

F.4. Braçadeira a) braçadeira para proteção do antebraço contra agentes cortantes;

b) braçadeira para proteção do antebraço contra agentes escoriantes.

F.5. Dedeira

a) dedeira para proteção dos dedos contra agentes abrasivos e escoriantes.

G - EPI PARA PROTEÇÃO DOS MEMBROS INFERIORES

G.1. Calçado

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

G.2. Meia

a) meia para proteção dos pés contra baixas temperaturas.

G.3. Perneira

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

G.4. Calça

- a) calça para proteção das pernas contra agentes abrasivos e escoriantes;
- b) calça para proteção das pernas contra respingos de produtos químicos;

c) calça para proteção das pernas contra agentes térmicos;

d) calça para proteção das pernas contra umidade proveniente de operações com uso de água.

H - EPI PARA PROTEÇÃO DO CORPO INTEIRO

H.1. Macacão

a) macacão para proteção do tronco e membros superiores e inferiores contra agentes térmicos;

b) macacão para proteção do tronco e membros superiores e inferiores contra respingos de produtos químicos;

c) macacão para proteção do tronco e membros superiores e inferiores contra umidade proveniente de operações com uso de água.

H.2. Vestimenta de corpo inteiro

a) vestimenta para proteção de todo o corpo contra respingos de produtos químicos;

b) vestimenta para proteção de todo o corpo contra umidade proveniente de operações com água;

c) vestimenta condutiva para proteção de todo o corpo contra choques elétricos.

I - EPI PARA PROTEÇÃO CONTRA QUEDAS COM DIFERENÇA DE NÍVEL

I.1. Dispositivo trava-queda

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

I.2. Cinturão

a) cinturão de segurança para proteção do usuário contra riscos de queda em trabalhos em altura;

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

O presente Anexo poderá ser alterado por portaria específica a ser expedida pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho, após observado o disposto no subitem 6.4.1.

ANEXO II – NORMA REGULAMENTADORA 5

NORMA REGULAMENTADORA 5 - NR 5

COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES - CIPA

SUMÁRIO

- [Do Objetivo](#)
- [Da Constituição](#)
- [Da Organização](#)
- [Das Atribuições](#)
- [Do Funcionamento](#)
- [Do Treinamento](#)
- [Do Processo Eleitoral](#)
- [Das Contratantes e Contratadas](#)
- [QUADRO I - Dimensionamento de CIPA](#)
- [QUADRO II - Agrupamento de setores econômicos pela Classificação Nacional de Atividades Econômicas - CNAE](#)
- [QUADRO III - Relação da Classificação Nacional de Atividades Econômicas - CNAE \(versão 2.0\)](#)

DO OBJETIVO [\(voltar\)](#)

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 [\(voltar\)](#)

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 [\(voltar\)](#)

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 [\(voltar\)](#)

5.16 A CIPA terá por atribuição:

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

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

5.18 Cabe aos empregados:

- a. participar da eleição de seus representantes;
- b. colaborar com a gestão da CIPA;

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

5.19 Cabe ao Presidente da CIPA:

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

5.20 Cabe ao Vice-Presidente:

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

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

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

5.22 O Secretário da CIPA terá por atribuição:

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

DO FUNCIONAMENTO [\(voltar\)](#)

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 *(voltar)*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

DO PROCESSO ELEITORAL [\(voltar\)](#)

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

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

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

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

5.40 O processo eleitoral observará as seguintes condições:

- a. publicação e divulgação de edital, em locais de fácil acesso e visualização, no prazo mínimo de 45 (quarenta e cinco) dias antes do término do mandato em curso;
- b. inscrição e eleição individual, sendo que o período mínimo para inscrição será de quinze dias;
- c. liberdade de inscrição para todos os empregados do estabelecimento, independentemente de setores ou locais de trabalho, com fornecimento de comprovante;
- d. garantia de emprego para todos os inscritos até a eleição;
- e. realização da eleição no prazo mínimo de 30 (trinta) dias antes do término do mandato da CIPA, quando houver;
- f. realização de eleição em dia normal de trabalho, respeitando os horários de turnos e em horário que possibilite a participação da maioria dos empregados.
 - g. voto secreto;

- h. apuração dos votos, em horário normal de trabalho, com acompanhamento de representante do empregador e dos empregados, em número a ser definido pela comissão eleitoral;
 - i. faculdade de eleição por meios eletrônicos;
- j. guarda, pelo empregador, de todos os documentos relativos à eleição, por um período mínimo de cinco anos.

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

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

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

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

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

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

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

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

DAS CONTRATANTES E CONTRATADAS [\(voltar\)](#)

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](#))

QUADRO I *(voltar)*

DIMENSIONAMENTO DE CIPA

*GRU- POS	N° de Empregados no Estabelecimento	N° de Membros da CIPA	0	20	30	51	81	101	121	41	301	501	1001	2501	5001	Acima de 10.000 para cada grupo de 2.500 acrescentar
			a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	
			19	29	50	80	100	120	140	300	500	1000	2500	5000	10.000	
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

*GRU- POS	N° de Empregados no Estabelecimento	N° de Membros da CIPA	0	20	30	51	81	101	121	141	301	501	1001	2501	5001 a	Acima de 10.000 para cada grupo de 2.500 acrescentar
			a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	10.000		
			19	29	50	80	100	120	140	300	500	1000	2500	5000	10.000	
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

*GRU-POS	N° de Empregados no Estabelecimento	N° de Membros da CIPA	0	20	30	51	81	101	121	141	301	501	1001	2501	5001	Acima de 10.000 para cada grupo de 2.500 acrescentar
			a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	
-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	

Observação:

Nos grupos C-18 e C18-a constituir CIPA por estabelecimento a partir de 70 trabalhadores e quando o estabelecimento possuir menos de 70 trabalhadores observar o dimensionamento descrito na NR 18 - subitem 18.33.1.

*GRU-POS	N° de Empregados no Estabelecimento	0 a 19	20	30	51	81	101	121	141	301	501	1001	2501	5001	Acima de 10.000 para cada grupo de 2.500 acrescentar
			a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a		
			29	50	80	100	120	140	300	500	1000	2500	5000	10.000	

	Nº de Membros da CIPA														
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

*GRUPOS	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-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.

* As atividades econômicas integrantes dos grupos estão especificadas por CNAE nos QUADROS II e III.