

CURSO DE CIPA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES



Sumário

<i>Curso de CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes</i>	1
Introdução	4
Atribuições da CIPA	4
Elaboração de mapa de risco	5
A Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho	7
Estudo do ambiente, das condições de trabalho, bem como dos riscos originados do processo produtivo	8
Noções sobre acidentes e doenças relacionadas ao trabalho decorrentes das condições de trabalho e da exposição aos riscos existentes no estabelecimento e suas medidas de prevenção	11
Metodologia de investigação e análise de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho;	18
Formulário de investigação de acidentes	18
Princípios gerais de higiene do trabalho e de medidas de prevenção dos riscos;	19
Ambiente de trabalho limpo	19
Condições de asseio aos funcionários.....	20
Ambiente de trabalho organizado.....	21
Noções sobre as legislações trabalhista e previdenciária relativas à segurança e saúde no trabalho	22
Constituição da República Federativa do Brasil.....	22
Normas Regulamentadoras.....	23
Risco grave e iminente e o direito de recusa.....	26
Noções sobre a inclusão de pessoas com deficiência reabilitadas nos processos de trabalho	27
Vejam alguns exemplos de benefícios para as empresas:	28
Benefícios para pessoas com deficiência:	28
Inclusão na prática	29
Benefícios além das pessoas com deficiência	30
O princípio da autonomia	30
Organização da CIPA e outros assuntos necessários ao exercício das atribuições da Comissão.....	31

Obrigações da empresa	31
Cabe aos trabalhadores	31
Cabe ao Presidente da CIPA	31
Cabe ao Vice-Presidente	31
O Presidente e o Vice-Presidente da CIPA,	31
Constituição e estruturação	31
Funcionamento da CIPA	33
Prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho.	35
Ações de combate ao assédio	35
Por que essas medidas são importantes?	36

Introdução

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA) é muito importante para garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores durante as suas atividades de trabalho.



Ela foi criada com o objetivo de identificar e corrigir problemas de segurança, prevenindo acidentes e doenças ocupacionais.

A CIPA é composta por trabalhadores. Uma parte é eleita por meio de eleição, outra parte é indicada pela direção da empresa.

A CIPA tem várias funções, por exemplo:

- fiscalizar a implementação de medidas de segurança
- acompanhar a execução de inspeções periódicas
- propor soluções para problemas identificados
- promover campanhas de conscientização sobre segurança no trabalho
- entre outras.

Atribuições da CIPA

Vejamos quais são as atribuições da CIPA conforme a NR-05.

- ✓ acompanhar o processo de identificação de perigos e avaliação de riscos
- ✓ monitorar a adoção de medidas de prevenção
- ✓ registrar a percepção dos riscos dos trabalhadores (por meio do mapa de risco (veja o item a seguir) ou qualquer outra técnica)
- ✓ verificar os ambientes e as condições de trabalho visando identificar situações que possam trazer riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores
- ✓ elaborar e acompanhar plano de trabalho que possibilite a ação preventiva em segurança e saúde no trabalho
- ✓ participar no desenvolvimento e implementação de programas relacionados à segurança e saúde no trabalho
- ✓ acompanhar a análise dos acidentes e doenças relacionadas ao trabalho e propor, quando for o caso, medidas para a solução dos problemas identificados
- ✓ requisitar informações sobre questões relacionadas à segurança e saúde dos trabalhadores, incluindo as Comunicações de Acidente de Trabalho - CAT emitidas pela organização (resguardados o sigilo médico e as informações pessoais)

- ✓ propor a análise das condições ou situações de trabalho nas quais considere haver risco grave e iminente à segurança e saúde dos trabalhadores e, se for o caso, a interrupção das atividades até a adoção das medidas corretivas e de controle
- ✓ promover, anualmente, em conjunto com os Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT, onde houver, a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho - SIPAT, conforme programação definida pela CIPA; e
- ✓ j) incluir temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho nas suas atividades e práticas.

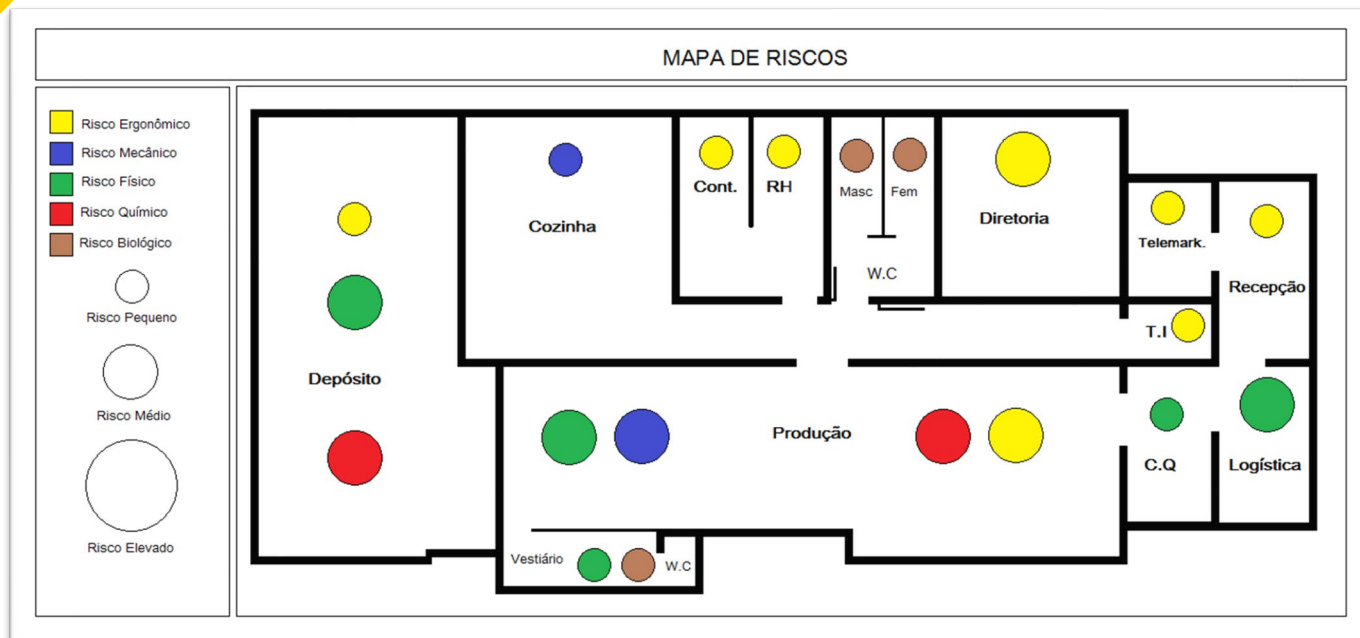
Esse último tópico foi incluído pela Portaria MTP no 4.219, de 20 de dezembro de 2022.

Elaboração de mapa de risco

Um mapa de risco é um trabalho colaborativo entre trabalhadores, CIPA e SESMT. Com ele, os riscos são indicados sobre a planta baixa (ou as plantas) do estabelecimento. Os riscos são identificados por cores, conforme a tabela abaixo:

Grupo	Riscos	Cor de identificação	Descrição
1	Físicos		Ruído, calor, frio, pressões, umidade, radiações ionizantes e não ionizantes e vibrações.
2	Químicos		Poeiras, fumo, gases, vapores, névoas, neblinas e substâncias compostas ou produtos químicos em geral.
3	Biológicos		Fungos, vírus, parasitas, bactérias, protozoários e bacilos.
4	Ergonômicos		Esforço físico intenso, levantamento e transporte manual de peso, exigência de postura inadequada, controle rígido de produtividade, imposição de ritmos excessivos, trabalho em turno diurno e noturno, jornadas de trabalho prolongadas, monotonia e repetitividade e outras situações causadoras de estresse físico e/ou psíquico.
5	Acidentes		Arranjo físico inadequado, iluminação inadequada, probabilidade de incêndio e explosão, eletricidade, máquinas e equipamentos sem proteção, armazenamento inadequado, quedas e animais peçonhentos.

As cores preenchem círculos. A intensidade do risco é indicada pelo tamanho do círculo em planta, sendo classificado em “pequeno”, “médio” e “grande”. Um exemplo de mapa de risco é dado na figura a seguir, do IB Unicamp:



Os passos para elaborar o mapa de riscos são:

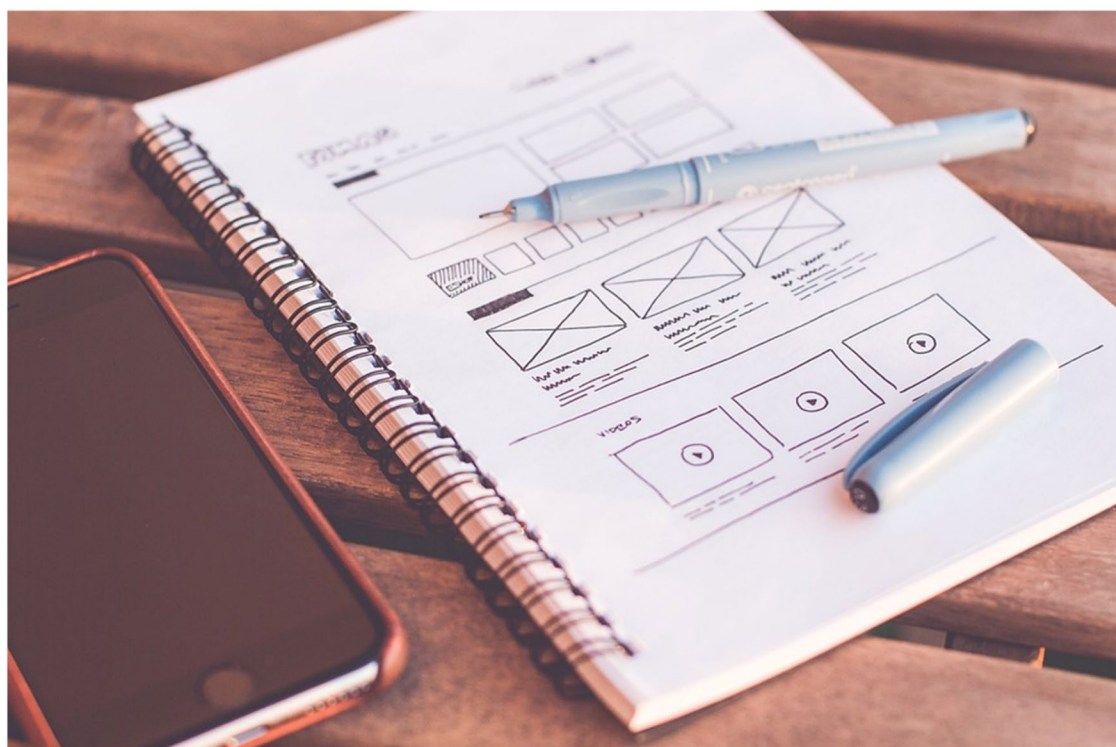
- I. Coletar informações com gerentes e com os funcionários.
- II. Diagnosticar a situação de cada ambiente de trabalho.
- III. Entender todos os processos que ocorrem em cada ambiente.
- IV. Identificar os riscos.
- V. Avaliação dos riscos quanto à eliminação e redução, quando não for possível a eliminação.

VI. *[PROFISSIONAL SST, PODE SER INCLUSO UM MAPA DE RISCOS EXISTENTE DA EMPRESA, PODENDO SER DE OUTRO ESTABELECIMENTO]*

Tradicionalmente, o mapa de riscos foi uma técnica obrigatória de elaboração pela CIPA. Com as mudanças que ocorreram na NR-05, houve uma flexibilização no formato em que os riscos podem ser levantados e apresentados aos trabalhadores, conforme consta no item 5.3.1 da NR:

“Registrar a percepção dos riscos dos trabalhadores, em conformidade com o subitem 1.5.3.3 da NR-1, por meio do mapa de risco ou outra técnica ou ferramenta apropriada à sua escolha, sem ordem de preferência, com assessoria do Serviço Especializado em Segurança e em Medicina do Trabalho – SESMT, onde houver;”

Isso não impede que um mapa de riscos possa ser produzido, mas abre espaço para outras técnicas, como um gráfico, um quadro explicativo ou outro recurso desenvolvido pelas equipes que promovem a segurança do trabalho.



VII. [PROFISSIONAL SST, VOCÊ PODE INSERIR A TÉCNICA USADA NA EMPRESA AQUI]

A Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho

A Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (SIPAT), promovida pela CIPA, consiste em um evento realizado na empresa, onde são realizadas dinâmicas visando a conscientização dos trabalhadores quanto à saúde e segurança do trabalho. Vários recursos podem ser utilizados para a realização da SIPAT:

- Palestras com pessoas de fora da empresa, atuantes em SST ou motivação pessoal.
- Vídeos feitos na empresa, ilustrando situações de risco.
- Jogos em grupo.
- Teatro.
- Concurso de composição de “paródias” com SST.
- Demonstração dos indicadores de segurança do trabalho no último ano.
- “Bingo” de boas práticas.

Dentre muitos outros recursos que podem ser usados para renovar conhecimentos e fazer viva a saúde e segurança do trabalho na organização.



Estudo do ambiente, das condições de trabalho, bem como dos riscos originados do processo produtivo

O estudo do ambiente, das condições de trabalho e dos riscos originados do processo produtivo é uma das funções principais da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes).

Mas, a CIPA não está sozinha nesse desafio. Existem alguns profissionais especialistas na identificação dos perigos nos ambientes de trabalho. Quem são esses profissionais?

É a equipe de segurança do trabalho (SST), que pode ser constituída pelos seguintes profissionais:

- ✓ técnico em segurança do trabalho
- ✓ engenheiro de segurança do trabalho
- ✓ médico do trabalho
- ✓ enfermeiro do trabalho

Dentre esses profissionais, os mais acostumados a identificar perigos e avaliar riscos são o técnico em segurança do trabalho e o engenheiro de segurança do trabalho.

Esses profissionais já fizeram um trabalho destes tipos, que se chama PGR.

O Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), previsto na NR-01, envolve a identificação dos riscos potenciais, a avaliação de sua probabilidade e de seus impactos, a seleção de medidas de controle para cada risco e a implementação e monitoramento dessas medidas.

Esse programa pode ser aplicado a diversas áreas, como indústrias, construção civil, saúde, transporte, saneamento básico, entre outras. Além disso, ele pode ser adaptado para atender às necessidades específicas de cada empresa ou organização.

No PGR, a CIPA encontrará informações essenciais para realizar a sua atividade. Então, um dos primeiros passos a ser dado pela CIPA é estudar em detalhe o PGR elaborado pelos Profissionais SST.

Esse PGR irá ser válido enquanto não houver mudanças na Lei ou nas atividades realizadas dentro da empresa. Toda empresa que tiver empregados CLT (exceto MEI) é obrigada a ter um PGR para seu gerenciamento de riscos ocupacionais.

[PROFISSIONAL SST, INCLUIR AQUI UM RESUMO DOS PRINCIPAIS PERIGOS ENCONTRADOS NO AMBIENTE DE TRABALHO, POR FUNÇÃO E POR SETOR. COMO EXEMPLO, TROUXEMOS UM INVENTÁRIO DE PERIGOS POR FUNÇÃO/ATIVIDADE EM INDÚSTRIA METALÚRGICA]

Função / Atividade	Perigo
Assistente de logística / Conferência de estoque	Ruído
	Postura de trabalho
Assistente de logística / Manuseio de peças	Óleo mineral
Operador de empilhadeira / Movimentação de materiais com empilhadeira	Ruído
	Vibração
	Máquinas e equipamentos
	Movimentação mecânica de cargas
Operador de prensa / Operar a prensa	Piso com saliências
	Ruído
	Postura de trabalho
	Eletricidade
Operador de prensa / Manuseio de peças	Falta de proteção
	Óleo mineral
Analista de vendas / atendimento ao cliente	Postura de trabalho
Operador de corte / Operar máquina de corte	Ruído
	Postura de trabalho
	Corte
	Eletricidade
Operador de corte / Manuseio de peças	Falta de proteção
	Óleo mineral
Gerente de produção / atividades administrativas	Postura de trabalho
Analista de processos / acompanhar processo na produção	Ruído
	Postura de trabalho
Analista de processos / manuseio de peças	Óleo mineral
Ferramenteiro / operação com máquinas	Ruído
	Postura de trabalho
	Eletricidade
	Falta de proteção

Função / Atividade	Perigo
Ferramenteiro / manuseio de peças	Óleo mineral
Ferramenteiro / Retirar peças do forno	Calor
Ferramenteiro / Corte e solda	Radiação não ionizante
	Fumos metálicos
	Incêndio
Polidor / Polimento	Ruído
	Postura de trabalho
	Poeira
	Elettricidade
	Falta de proteção
Polidor / Manuseio de peças	Óleo mineral
	Etanol
	Álcali Cáusticos
Operador de tratamento de superfície / Inserção e retirada de peças dos tanques	Ruído
	Calor
	Umidade
	Névoas
Operador de tratamento de superfície / Manuseio de peças	Óleo mineral
	Isocianato
	Álcali Cáusticos
Analista financeiro / Atividades administrativas	Postura de trabalho
Operador de Controle Numérico por Computador (CNC) / Operar máquina CNC	Ruído
	Postura de trabalho
	Óleo mineral
	Névoas
	Elettricidade
	Falta de proteção
Eletricista industrial / Manutenção em máquinas	Ruído
	Névoas
	Postura de trabalho
	Elettricidade
	Falta de proteção
Eletricista industrial / Manuseio de peças	Óleo mineral
	Hidrocarbonetos Alifáticos e Aromáticos
	Álcali Cáusticos
Mecânico de manutenção/ Manutenção em máquinas	Ruído
	Névoas

Função / Atividade	Perigo
	Postura de trabalho
	Elettricidade
	Falta de proteção
Mecânico de manutenção / Manuseio de peças	Óleo mineral
	Hidrocarbonetos Alifáticos e Aromáticos
	Álcali Cáusticos
Auxiliar de produção / Montagem de peças	Ruído
	radiação não ionizante
	Elettricidade
	Falta de proteção
Auxiliar de produção / Manuseio de peças	Óleo mineral
	Etanol
	Álcali Cáusticos
Analista de qualidade / Análises de qualidade	Ruído
	Postura de trabalho
Analista de qualidade / Manuseio de peças	Óleo mineral
	Álcali Cáusticos
Analista de RH / Atividades administrativas	Postura de trabalho
Técnico em segurança do Trabalho / Circulação na fábrica	Ruído
Técnico em segurança do Trabalho / Atividade administrativa	Postura de trabalho
Técnico em segurança do Trabalho / curativos para primeiros socorros	Fungos, Parasitas, Virus
Analista de Tecnologia da Informação / Atividades administrativas	Postura de trabalho
Técnico de Laboratório / Manuseio de peças	Óleo mineral
	Desengraxante

Noções sobre acidentes e doenças relacionadas ao trabalho decorrentes das condições de trabalho e da exposição aos riscos existentes no estabelecimento e suas medidas de prevenção

No tópico anterior nós aprendemos quais são os principais perigos encontrados nos diversos setores da empresa. Cada um daqueles perigos pode trazer problemas diferentes para a saúde do trabalhador.

Por exemplo:

- ✓ *ruído*: pode levar à surdez
- ✓ *substâncias químicas*: podem causar doenças como câncer
- ✓ *contato com óleos e outros*: pode causar dermatites pelo contato direto
- ✓ *vírus e bactérias*: diversas doenças transmissíveis
- ✓ *máquina sem proteção*: pode gerar amputação de membros

- ✓ *trabalho em posição incorreta*: pode gerar doenças ósseas ou musculares
- ✓ *lâminas e peças metálicas*: podem causar cortes e infecção por tétano



Esses são só alguns exemplos. Podem existir muitos outros perigos nos ambientes de trabalho. Como já vimos no tópico anterior, os profissionais de segurança do trabalho são especializados nesse assunto.

Eles sabem dizer quais doenças ou lesões podem acontecer de acordo com cada perigo encontrado no ambiente de trabalho.

Agora vamos ver quais são as principais lesões ou doenças que podem surgir a partir do contato com esses perigos? É isso que vamos aprender nesse tópico.

[PROFISSIONAL SST, INCLUIR AQUI AS LESÕES OU AGRAVOS, CONFORME INDICADO NO INVENTÁRIO. TROUXEMOS COMO EXEMPLO AQUI UMA LISTAGEM PARA INDÚSTRIA METALÚRGICA]

Função / Atividade	Perigo	Lesões ou agravos	Fontes ou circunstâncias
Assistente de logística	Ruído	Perda auditiva	Exposição ocupacional
Conferência de estoque	Postura de trabalho	Dores musculares, desconfortos, irritabilidade, etc.	Exigência da atividade
Assistente de logística / Manuseio de peças	Óleo mineral	Dermatites Ocupacionais	Exposição ocupacional
Operador de empilhadeira / Movimentação de	Ruído	Perda auditiva	Exposição ocupacional

Função / Atividade	Perigo	Lesões ou agravos	Fontes ou circunstâncias
materiais com empilhadeira	Vibração	Problemas na coluna, Alterações Neurológicas.	Exposição ocupacional
	Máquinas e equipamentos	Contusão, esmagamento	Evento perigoso (incidente)
	Movimentação mecânica de cargas	Esmagamento, lesões contusas, lesões cortantes	Evento perigoso (incidente)
	Piso com saliências	Lesões por esmagamento, lesões cortantes, laceração, lesões contusas, escoriações.	Evento perigoso (incidente)
Operador de prensa / Operar a prensa	Ruído	Perda auditiva	Exposição ocupacional
	Postura de trabalho	Dores musculares, desconfortos, irritabilidade, etc.	Exigência da atividade
	Eletricidade	Queimaduras, choque elétrico	Evento perigoso (incidente)
	Falta de proteção	Contusão, esmagamento, perda de membro	Evento perigoso (incidente)
Operador de prensa / Manuseio de peças	Óleo mineral	Dermatites Ocupacionais	Exposição ocupacional
Analista de vendas / atendimento ao cliente	Postura de trabalho	Dores musculares, desconfortos, irritabilidade, etc.	Exigência da atividade
Operador de corte / Operar máquina de corte	Ruído	Perda auditiva	Exposição ocupacional
	Postura de trabalho	Dores musculares, desconfortos, irritabilidade, etc.	Exigência da atividade
	Corte	Escoriação, laceração	Evento perigoso (incidente)
	Eletricidade	Queimaduras, choque elétrico	Evento perigoso (incidente)
	Falta de proteção	Contusão, esmagamento, perda de membro	Evento perigoso (incidente)

Função / Atividade	Perigo	Lesões ou agravos	Fontes ou circunstâncias
Operador de corte / Manuseio de peças	Óleo mineral	Dermatites Ocupacionais	Exposição ocupacional
Gerente de produção / atividades administrativas	Postura de trabalho	Dores musculares, desconfortos, irritabilidade, etc.	Exigência da atividade
Analista de processos / acompanhar processo na produção	Ruído	Perda auditiva	Exposição ocupacional
	Postura de trabalho	Dores musculares, desconfortos, irritabilidade, etc.	Exigência da atividade
Analista de processos / manuseio de peças	Óleo mineral	Dermatites Ocupacionais	Exposição ocupacional
Ferramenteiro / operação com máquinas	Ruído	Perda auditiva	Exposição ocupacional
	Postura de trabalho	Dores musculares, desconfortos, irritabilidade, etc.	Exigência da atividade
	Elettricidade	Queimaduras, choque elétrico	Evento perigoso (incidente)
	Falta de proteção	Contusão, esmagamento, perda de membro	Evento perigoso (incidente)
Ferramenteiro / manuseio de peças	Óleo mineral	Dermatites Ocupacionais	Exposição ocupacional
Ferramenteiro / Retirar peças do forno	Calor	Insolação, câimbra, alteração de pressão arterial, exaustão	Exposição ocupacional
Ferramenteiro / Corte e solda	Radiação não ionizante	Queimaduras	Exposição ocupacional
	Fumos metálicos	Problemas respiratórios	Exposição ocupacional
	Incêndio	Queimaduras, intoxicação	Evento perigoso (incidente)
Polidor / Polimento	Ruído	Perda auditiva	Exposição ocupacional
	Postura de trabalho	Dores musculares, desconfortos, irritabilidade, etc.	Exigência da atividade
	Poeira	Problemas Respiratórios	Exposição ocupacional
	Elettricidade	Queimaduras, choque elétrico	Evento perigoso (incidente)

Função / Atividade	Perigo	Lesões ou agravos	Fontes ou circunstâncias
	Falta de proteção	Contusão, esmagamento, perda de membro	Evento perigoso (incidente)
Polidor / Manuseio de peças	Óleo mineral	Dermatites Ocupacionais	Exposição ocupacional
	Etanol	Irritação da pele	Exposição ocupacional
	Álcali Cáusticos	Dermatites Ocupacionais	Exposição ocupacional
Operador de tratamento de superfície / Inserção e retirada de peças dos tanques	Ruído	Perda auditiva	Exposição ocupacional
	Calor	Insolação, câimbra, alteração de pressão arterial, exaustão	Exposição ocupacional
	Umidade	Irritação da Pele e Problemas Respiratórios	Exposição ocupacional
	Névoas	Irritação nos olhos e pele	Exposição ocupacional
Operador de tratamento de superfície / Manuseio de peças	Óleo mineral	Dermatites Ocupacionais	Exposição ocupacional
	Isocianato	Irritação da pele	Exposição ocupacional
	Álcali Cáusticos	Dermatites Ocupacionais	Exposição ocupacional
Analista financeiro / Atividades administrativas	Postura de trabalho	Dores musculares, desconfortos, irritabilidade, etc.	Exigência da atividade
Operador de Controle Numérico por Computador (CNC) / Operar máquina CNC	Ruído	Perda auditiva	Exposição ocupacional
	Postura de trabalho	Dores musculares, desconfortos, irritabilidade, etc.	Exigência da atividade
	Óleo mineral	Dermatites Ocupacionais	Exposição ocupacional
	Névoas	Irritação nos olhos e pele	Exposição ocupacional
	Eletricidade	Queimaduras, choque elétrico	Evento perigoso (incidente)
	Falta de proteção	Contusão, esmagamento, perda de membro	Evento perigoso (incidente)
Eletricista industrial / Manutenção em máquinas	Ruído	Perda auditiva	Exposição ocupacional

Função / Atividade	Perigo	Lesões ou agravos	Fontes ou circunstâncias
	Névoas	Irritação nos olhos e pele	Exposição ocupacional
	Postura de trabalho	Dores musculares, desconfortos, irritabilidade, etc.	Exigência da atividade
	Eletricidade	Queimaduras, choque elétrico	Evento perigoso (incidente)
	Falta de proteção	Contusão, esmagamento, perda de membro	Evento perigoso (incidente)
Eletricista industrial / Manuseio de peças	Óleo mineral	Dermatites Ocupacionais	Exposição ocupacional
	Hidrocarbonetos Alifáticos e Aromáticos	Irritação da pele	Exposição ocupacional
	Álcali Cáusticos	Dermatites Ocupacionais	Exposição ocupacional
Mecânico de manutenção / Manutenção em máquinas	Ruído	Perda auditiva	Exposição ocupacional
	Névoas	Irritação nos olhos e pele	Exposição ocupacional
	Postura de trabalho	Dores musculares, desconfortos, irritabilidade, etc.	Exigência da atividade
	Eletricidade	Queimaduras, choque elétrico	Evento perigoso (incidente)
	Falta de proteção	Contusão, esmagamento, perda de membro	Evento perigoso (incidente)
Mecânico de manutenção / Manuseio de peças	Óleo mineral	Dermatites Ocupacionais	Exposição ocupacional
	Hidrocarbonetos Alifáticos e Aromáticos	Irritação da pele	Exposição ocupacional
	Álcali Cáusticos	Dermatites Ocupacionais	Exposição ocupacional
Auxiliar de produção / Montagem de peças	Ruído	Perda auditiva	Exposição ocupacional
	radiação não ionizante	Queimaduras	Exposição ocupacional

Função / Atividade	Perigo	Lesões ou agravos	Fontes ou circunstâncias
	Eletricidade	Queimaduras, choque elétrico	Evento perigoso (incidente)
	Falta de proteção	Contusão, esmagamento, perda de membro	Evento perigoso (incidente)
Auxiliar de produção / Manuseio de peças	Óleo mineral	Dermatites Ocupacionais	Exposição ocupacional
	Etanol	Irritação da pele	Exposição ocupacional
	Álcali Cáusticos	Dermatites Ocupacionais	Exposição ocupacional
Analista de qualidade / Análises de qualidade	Ruído	Perda auditiva	Exposição ocupacional
	Postura de trabalho	Dores musculares, desconfortos, irritabilidade, etc.	Exigência da atividade
Analista de qualidade / Manuseio de peças	Óleo mineral	Dermatites Ocupacionais	Exposição ocupacional
	Álcali Cáusticos	Dermatites Ocupacionais	Exposição ocupacional
Analista de RH / Atividades administrativas	Postura de trabalho	Dores musculares, desconfortos, irritabilidade, etc.	Exigência da atividade
Técnico em Segurança do Trabalho / Circulação na fábrica	Ruído	Perda auditiva	Exposição ocupacional
Técnico em Segurança do Trabalho / Atividade administrativa	Postura de trabalho	Dores musculares, desconfortos, irritabilidade, etc.	Exigência da atividade
Técnico em Segurança do Trabalho / curativos para primeiros socorros	Fungos, Parasitas, Virus	Dores musculares, desconfortos, irritabilidade, etc.	Exposição ocupacional
Analista de Tecnologia da Informação / Atividades administrativas	Postura de trabalho	Dores musculares, desconfortos, irritabilidade, etc.	Exigência da atividade
Técnico de Laboratório / Manuseio de peças	Óleo mineral	Dermatites Ocupacionais	Exposição ocupacional

Função / Atividade	Perigo	Lesões ou agravos	Fontes ou circunstâncias
	Desengraxante	Dermatites Ocupacionais	Exposição ocupacional

Metodologia de investigação e análise de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho;

A investigação e análise de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho é uma metodologia importante para identificar as causas desses eventos e desenvolver medidas preventivas para evitá-los no futuro.

A seguir, estão alguns dos passos básicos da metodologia de investigação e análise de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho:

1. **Coleta de informações:** o primeiro passo é coletar informações sobre o acidente ou doença, incluindo data, hora, local, circunstâncias, descrição detalhada do evento, entre outros dados relevantes.
2. **Análise da cena do acidente:** é importante inspecionar a cena do acidente para coletar informações adicionais e verificar se há indícios que possam ajudar a identificar as causas do evento. É importante isolar o local, evitando mudanças até que haja a análise.
3. **Entrevistas com testemunhas:** é importante entrevistar testemunhas do acidente ou doença, incluindo o trabalhador afetado, para obter informações adicionais sobre o evento. Se a empresa tiver gravações por circuito interno de câmera (CFTV), também é possível fazer a coleta de informações úteis.
4. **Revisão de registros:** a revisão de registros, como registros médicos, registros de treinamento, registros de manutenção, entre outros, pode fornecer informações valiosas sobre as circunstâncias do evento.
5. **Análise das causas:** com base nas informações coletadas, é necessário analisar as causas do acidente ou da doença relacionada ao trabalho.
6. **Desenvolvimento de medidas preventivas:** Com base na análise das causas, é necessário desenvolver medidas preventivas para evitar a ocorrência de acidentes ou doenças similares no futuro.
7. **Implementação e monitoramento:** as medidas preventivas desenvolvidas devem ser implementadas e monitoradas para garantir a sua eficácia.

A investigação e análise de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho é um processo contínuo que deve ser realizado sempre que um evento ocorrer. O ideal é que a atuação da CIPA e da empresa em si seja de prevenção, entretanto, nesses casos, é preciso tomar atitudes reativas ao evento, visando melhoria futura.

Essa metodologia permite identificar as causas dos eventos e desenvolver medidas preventivas para evitá-los no futuro, garantindo assim a segurança e a saúde dos trabalhadores.

Formulário de investigação de acidentes

Cada empresa possui uma maneira própria de registrar os resultados da análise de acidentes. Após concluir a análise, a equipe de segurança do trabalho irá registrar as conclusões no formulário ou relatório apropriado.

Esse registro é muito importante, para que no futuro, seja possível analisar novamente os acidentes do passado.



Princípios gerais de higiene do trabalho e de medidas de prevenção dos riscos;

A higiene do trabalho envolve tanto as condições do local de trabalho, como a possibilidade de os funcionários poderem realizar seu asseio pessoal. Higiene do trabalho envolve, também, princípios de organização do ambiente de trabalho, visto que objetos desordenados ou fora de lugar podem induzir acidentes.

Ambiente de trabalho limpo

Nos ambientes fechados, é fundamental que exista o cuidado periódico com a limpeza de pisos, mesas e móveis em geral, evitando a acumulação de pó. Equipamentos e ferramentas de trabalho também necessitam de limpeza periodicamente, entretanto, é preciso atentar a partes cortantes, perfurantes ou pontos que precisam ser mantidos engraxados, aos quais não é adequada a higienização comum.

Outro cuidado importante para evitar doenças respiratórias consiste em eliminar focos de mofo no interior da empresa. Esses focos surgem em ambientes mal ventilados, ou ainda em locais onde ocorrem infiltrações.



Tanto para evitar a transmissão de doenças respiratórias infecciosas, como para evitar o mofo, deve-se manter os ambientes de trabalho com janelas abertas diariamente. Se o mofo vier de infiltrações, é preciso reparar patologias de construção, com a devida participação de um(a) Engenheiro(a) Civil ou Arquiteto(a) da empresa ou contratado(a).

Quando o ambiente é fechado pelo uso constante de ar condicionado, é preciso dar a manutenção adequada aos filtros. Isso reduz a chance de doenças respiratórias pela inalação do ar com poeiras. Outro cuidado muito importante é com a temperatura: ar gelado pode parecer agradável, mas compromete a saúde respiratória dos funcionários, principalmente aqueles que circulam entre o ambiente refrigerado e outros pontos da empresa.

Condições de asseio aos funcionários

A higiene do trabalho se estende à possibilidade de os trabalhadores poderem realizar sua limpeza pessoal em local adequado no ambiente de trabalho. É por isso que as normas regulamentadoras preveem a existência de banheiros, incluindo locais para a lavagem de mãos e para tomar banho.

Esses equipamentos precisam ser mantidos sempre operando normalmente. Os funcionários precisam ser conscientizados, também, para que façam uso correto deles, sem introduzir objetos estranhos, o que pode obstruir vasos sanitários e instalações em geral.

Para a secagem de mãos, devem ser disponibilizadas toalhas de papel. Não podem ser oferecidas toalhas de pano para uso coletivo.



Em canteiros de obras, oficinas mecânicas e outras empresas, o uso de ar comprimido é comum para o enchimento de pneus ou para o funcionamento de ferramentas. Também pensando na higienização, alguns funcionários usam o ar comprimido para tirar o pó de suas roupas, ou para fazerem brincadeiras com os colegas.

Infelizmente, o ar comprimido nunca pode ser utilizado para limpeza. Doenças graves podem acontecer por meio do ar comprimido lançado sobre o corpo: embolia por ar, escoriações na pele, contaminação por impurezas, dentre outras.

Na indústria da alimentação, a higienização começa no acesso dos funcionários. Todos precisam saber como devem fazer a limpeza de seus equipamentos de proteção individual (EPIs) ao acessarem a barreira sanitária.

[PROFISSIONAL SST, VOCÊ PODE INCLUIR ASPECTOS ESPECÍFICOS DA SUA EMPRESA QUANTO AO ASSEIO DOS FUNCIONÁRIOS OU DO AMBIENTE DE TRABALHO]

Ambiente de trabalho organizado

A organização do ambiente de trabalho também contribui para evitar acidentes e doenças ocupacionais. Alguns cuidados são recomendados:

- Busque armazenar caixas e objetos próximos às paredes ou equipamentos onde serão usados, deixando espaços livres para circulação.
- Mantenha objetos leves (como folhas de papel) presos por objetos mais pesados ou dentro de caixas/gavetas.
- Recolha suas ferramentas à respectiva caixa ou local de armazenamento ao fim do uso ou do expediente.
- Objetos perfurocortantes devem receber protetores ou ficarem em locais isolados (como vergalhões na construção civil).

- Não utilize tapetes molhados ou muito pequenos, visto que podem ocorrer escorregamentos.
- Atente ao isolamento de locais: quando houver movimentação de máquinas, onde o piso estiver molhado, pontos onde ocorrem manutenções prediais, dentre outros casos.
- Solicite à empresa, se necessário, que insira pontos de tomada próximos aos equipamentos elétricos. Essa condição evita o uso de extensões e cabos elétricos soltos no chão, que podem levar a quedas e/ou quebra de objetos.



Noções sobre as legislações trabalhista e previdenciária relativas à segurança e saúde no trabalho

Constituição da República Federativa do Brasil

Você já ouviu falar sobre a Constituição do Brasil. A Constituição da República Federativa do Brasil é de 1988, tendo sido criada após o processo de redemocratização do país.

É a lei mais importante do Brasil. Ela serve de base para todas as outras leis.

E você sabia que a Constituição fala sobre a saúde do trabalhador? No artigo sétimo da Constituição temos assim:

“São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais... a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;”

CONSTITUIÇÃO

REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL

1988



Mas o que são as normas de saúde, higiene e segurança? É isso que vamos saber a seguir.

Normas Regulamentadoras

Essas normas são chamadas de Normas Regulamentadoras. As primeiras foram criadas pelo Ministério do Trabalho, em junho do ano de 1978. As normas regulamentadoras seguintes foram surgindo ao longo dos anos, e as existentes foram passando por atualizações.

Para simplificar, vamos falar simplesmente NR. Hoje temos ao todo trinta e oito Normas Regulamentadoras, incluindo as duas NRs revogadas até hoje.

Veja o que se trata em cada uma das NRs:

- NR-01 Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais.
- ~~NR-02 Inspeção Prévia~~ (norma revogada).
- NR-03 Embargo e Interdição.
- NR-04 Serviços especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT).
- NR-05 Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio.
- NR-06 Equipamento de Proteção Individual (EPI).
- NR-07 Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO).
- NR-08 Edificações.
- NR-09 Avaliação e Controle das Exposições Ocupacionais a agentes físicos, químicos e biológicos.
- NR-10 Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade.



- NR-11 Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais.
- NR-12 Segurança no trabalho, em máquinas e equipamentos.
- NR-13 Caldeiras, Vasos de Pressão, Tubulações e Tanques Metálicos de Armazenamento.
- NR-14 Fornos.
- NR-15 Atividades e Operações Insalubres.
- NR-16 Atividades e Operações Perigosas.
- NR-17 Ergonomia.
- NR-18 Segurança e Saúde no Trabalho na Indústria da Construção.
- NR-19 Explosivos.
- NR-20 Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis.
- NR-21 Trabalhos a Céu Aberto.
- NR-22 Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração.
- NR-23 Proteção Contra Incêndios.
- NR-24 Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho.
- NR-25 Resíduos Industriais.
- NR-26 Sinalização de Segurança.
- ~~NR-27 Registro Profissional do Técnico de Segurança do Trabalho~~ (norma revogada).
- NR-28 Fiscalização e Penalidades.
- NR-29 Segurança e Saúde no Trabalho Portuário.
- NR-30 Segurança e Saúde no Trabalho Aquaviário.
- NR-31 Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura.
- NR-32 Segurança e Saúde no Trabalho em Serviços de Saúde.
- NR-33 Segurança e Saúde no Trabalho em Espaços Confinados.
- NR-34 Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção, Reparação e Desmonte Naval.
- NR-35 Trabalho em Altura.
- NR-36 Segurança e Saúde no Trabalho em Empresas de Abate e Processamento de Carnes e Derivados.
- NR-37 Segurança e Saúde em Plataformas de Petróleo.
- NR-38 Segurança e Saúde no Trabalho nas Atividades de Limpeza Urbana e Manejo de Resíduos Sólidos.



Ao conferirmos a lista de todas as NRs, é possível ver que existem NRs que são feitas para setores econômicos específicos. Apesar disso, uma NR não possui todas as orientações de segurança de trabalho que uma empresa precisa seguir. É preciso conferir todas as que se aplicam. Como exemplos:

- Uma empresa construtora precisa seguir a NR-01, NR-04, NR-05, NR-06, NR-07, NR-18, NR-35 e outras que envolvam os serviços no canteiro de obras.
- Uma empresa de coleta de resíduos urbanos deve seguir a NR-01, NR-04, NR-05, NR-06 e NR-38, dentre outras.
- Um posto de gasolina precisa seguir a NR-01, NR-04, NR-05, NR-06, NR-20 e NR-23, dentre outras

A exigência de seguir mais de uma NR também acontece quando a empresa faz múltiplos serviços em uma mesma sede ou estrutura. Um exemplo é uma fazenda que produz alimentos, realiza o abate e embala carnes. Ela teria de seguir tanto a NR-31 como a NR-36.



As normas regulamentadoras vão sendo atualizadas sempre e, por isso, é importante que todos os envolvidos com segurança do trabalho acompanhem quando essas mudanças estão ocorrendo. Para isso, é importante sempre consultar as versões atualizadas das NRs.

Risco grave e iminente e o direito de recusa

O conceito de risco grave e iminente aparece na NR-01 e na NR-03.

Veja:

“O trabalhador poderá interromper suas atividades quando constatar uma situação de trabalho onde, a seu ver, envolva um risco grave e iminente para a sua vida e saúde, informando imediatamente ao seu superior hierárquico.”

O trecho acima foi retirado da NR-01.

“Comprovada pelo empregador a situação de grave e iminente risco, não poderá ser exigida a volta dos trabalhadores à atividade enquanto não sejam tomadas as medidas corretivas.”

O trecho acima também foi retirado da NR-01.

E na NR-03 temos um esclarecimento melhor sobre o que é risco grave e iminente.

“Considera-se grave e iminente risco toda condição ou situação de trabalho que possa causar acidente ou doença com lesão grave ao trabalhador.”

Em resumo, se o profissional identificar uma situação que coloque sua saúde ou vida em risco, ele tem o direito de interromper as atividades.



Esse direito do trabalhador tem um nome: direito de recusa. Ou seja, ele tem o direito de se recusar a realizar uma tarefa caso entenda que existe risco grave e iminente.

Nesse caso, o trabalhador deve imediatamente comunicar ao supervisor da equipe. Se a empresa confirmar a situação, o trabalho só pode ser retomado após corrigir o problema.

Vamos ver três exemplos de situações que podem acarretar riscos graves e iminentes:

- descarga atmosférica (tempestade de raios)
- atropelamento (quando há dificuldade de controlar o trânsito)
- queda (cabos de balancim com muitas avarias)

Noções sobre a inclusão de pessoas com deficiência reabilitadas nos processos de trabalho

A inclusão de pessoas com deficiência nas empresas é uma questão social importante. Essa inclusão no ambiente de trabalho oferece vários benefícios, tanto para as empresas quanto para as pessoas com deficiência.

Segundo o Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 99, que regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência:

Art. 31. Entende-se por habilitação e reabilitação profissional o processo orientado a possibilitar que a pessoa portadora de deficiência, a partir da identificação de suas potencialidades laborativas, adquira o nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso e reingresso no mercado de trabalho e participar da vida comunitária.

Isso significa que a pessoa com deficiência reabilitada é a que passou por reeducação profissional e, pela identificação de suas potencialidades para o trabalho, pode ser reinserida nele. Segundo a Câmara Paulista para Inclusão da Pessoa com Deficiência, são essas pessoas que podem ser inseridas dentro das práticas legais de cotas obrigatórias.

Vejamos alguns exemplos de benefícios para as empresas:

- ✓ **Diversidade de pensamento:** A diversidade de pensamento é uma fonte valiosa de ideias inovadoras e soluções criativas. Pessoas com deficiência trazem uma perspectiva única e diferente para o ambiente de trabalho, o que pode ser benéfico para a empresa.
- ✓ **Melhoria da reputação:** A inclusão de pessoas com deficiência pode ajudar a melhorar a reputação da empresa, já que demonstra o compromisso da empresa com a inclusão e a diversidade, fortemente valorizadas nos dias atuais.
- ✓ **Aumento da produtividade:** Pessoas com deficiência são geralmente empenhadas e dedicadas ao trabalho, e sua inclusão pode aumentar a produtividade da equipe, pois os sentimentos individuais influenciam no coletivo.



Benefícios para pessoas com deficiência:

- ✓ **Oportunidades de emprego:** A inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho oferece oportunidades de emprego e autonomia financeira.
- ✓ **Desenvolvimento de habilidades:** O trabalho pode ajudar as pessoas com deficiência a desenvolver habilidades profissionais e pessoais.
- ✓ **Integração social:** A inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho pode ajudar a promover a integração social e a redução da exclusão.
- ✓ **Motivação:** Muitas pessoas acabam se sentindo tristes com sua condição de deficiência, principalmente em casos onde ela foi adquirida em um momento específico da vida, por fatores como doença ou acidentes. O trabalho pode ser uma motivação para dar andamento à vida, com um sorriso no rosto.

A inclusão de pessoas com deficiência nas empresas pode ser facilitada por meio de várias medidas, incluindo acessibilidade física, acessibilidade tecnológica e políticas de diversidade e inclusão. Além disso, é importante que as empresas apoiem e treinem seus funcionários para promover a inclusão de pessoas com deficiência.

Em resumo, a inclusão de pessoas com deficiência nas empresas é uma questão importante, oferecendo benefícios para as empresas e para as pessoas com deficiência. As empresas devem tomar medidas para garantir a inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho e apoiar seus funcionários na promoção da inclusão.

Inclusão na prática

A inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho pode ser alcançada por meio de várias ações práticas, incluindo:

- ✓ **Acessibilidade física:** as empresas devem garantir que seus escritórios e instalações sejam acessíveis para pessoas com deficiência, incluindo rampas, corrimãos, elevadores e banheiros acessíveis. Essas soluções precisam ser obrigatoriamente incluídas em prédios novos, assim que construídos, ou inseridas em adaptações nas edificações existentes. É preciso fazer um projeto de Engenharia/Arquitetura específico para implementar na empresa, com base na norma técnica *ABNT NBR 9050:2020 Versão Corrigida:2021 - Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos* e outras normas técnicas nacionais aplicáveis.
- ✓ **Acessibilidade tecnológica:** as empresas devem garantir que suas tecnologias, como softwares, websites e ferramentas de comunicação, sejam acessíveis para pessoas com deficiência, incluindo aquelas com necessidades de acessibilidade visual, auditiva e motora. Essas tecnologias podem ser tornar mais acessíveis com monitores ou fontes (letras) maiores, programas com alto contraste, recursos de áudio ou instalações inteligentes.
- ✓ **Políticas de diversidade e inclusão:** as empresas devem estabelecer políticas de diversidade e inclusão que incluam pessoas com deficiência, garantindo o acesso igualitário a oportunidades de emprego e de crescimento profissional.
- ✓ **Treinamento para funcionários:** as empresas devem treinar seus funcionários sobre como trabalhar com pessoas com deficiência e como promover a inclusão no ambiente de trabalho.
- ✓ **Comunicação aberta e sensibilização:** as empresas devem promover uma comunicação aberta e sensibilização sobre a importância da inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. Essa sensibilização inclui tanto os motivos pelos quais uma pessoa busca uma vaga de trabalho no mercado formal, como a superação da sua condição física ou motora. Uma pessoa com deficiência na equipe ajuda a entender melhor os clientes na mesma condição.
- ✓ **Adaptações de trabalho:** as empresas devem considerar as necessidades individuais das pessoas com deficiência e fazer adaptações de trabalho para apoiá-las em suas funções.
- ✓ **Parcerias com organizações de apoio:** as empresas podem estabelecer parcerias com organizações de apoio a pessoas com deficiência para obter orientação e recursos adicionais para promover a inclusão.



Em resumo, a inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho é uma questão importante que requer ações práticas, incluindo acessibilidade física e tecnológica, políticas de diversidade e inclusão, treinamento para funcionários, comunicação aberta e sensibilização, adaptações de trabalho e parcerias com organizações de apoio.

Benefícios além das pessoas com deficiência

As adaptações físicas e culturais que precisam ser implementadas nas empresas não beneficiam somente as pessoas com deficiência propriamente dita. Existem situações em que os funcionários podem ter limitações temporárias de capacidade de locomoção ou outras mudanças, cujas adaptações para a deficiência também promovem maior conforto.

Vamos a um exemplo: uma pessoa sofre uma entorse e passa a usar bota ortopédica. Esse funcionário terá direito a um período de afastamento do trabalho pela previdência social. No retorno ao trabalho, digamos que ainda necessitando de exercícios físicos e fisioterapia, a pessoa poderá ainda usar sua bota, ou uma muleta.

Nessa condição, uma rampa mais suave, degraus em altura adequada ou corredores com largura adequada darão condições melhores de vivência enquanto durar a limitação física. O mesmo pensamento pode ser aplicado quando falamos de pessoas idosas, que cada vez mais desejam voltar ao mercado de trabalho e fazerem parte das empresas (ou estão há anos “na firma”): locais mais acessíveis e inclusivos melhoram o espaço para elas.

O princípio da autonomia

Ao ressaltar os aspectos de infraestrutura e de capacitação humana para inclusão à pessoa portadora de deficiência, um aspecto a ser tratado dentro dessa inclusão é o princípio da autonomia. As pessoas, com deficiência ou não, gostam de ter a liberdade de realizarem suas tarefas e se locomoverem livremente em casa e no trabalho.

A partir dessa ideia que se justificam todas as mudanças para acolher o deficiente. Ele não quer ser visto com pena ou precisar de ajuda o tempo todo. Ele quer ter condições de ser protagonista, dentro de toda a sua capacidade,



com recursos adequados. É por isso que uma rampa ou um elevador valem muito mais do que uma pessoa para erguer outra com deficiência em uma escada.

Organização da CIPA e outros assuntos necessários ao exercício das atribuições da Comissão

Nesse tópico veremos um pouco melhor como funciona a CIPA na prática.

Obrigações da empresa

A empresa possui algumas obrigações no funcionamento da CIPA:

- ✓ proporcionar aos membros da CIPA os meios necessários ao desempenho de suas atribuições, garantindo tempo suficiente para a realização das tarefas constantes no plano de trabalho;
- ✓ permitir a colaboração dos trabalhadores nas ações da CIPA;
- ✓ fornecer à CIPA, quando requisitadas, as informações relacionadas às suas atribuições.

Cabe aos trabalhadores

Aos trabalhadores, é dever indicar à CIPA, ao SESMT e à organização situações de riscos e apresentar sugestões para melhoria das condições de trabalho.

Cabe ao Presidente da CIPA

O presidente da CIPA possui as seguintes obrigações:

- a) convocar os membros para as reuniões; e
- b) coordenar as reuniões, encaminhando à organização e ao SESMT, quando houver, as decisões da comissão.

Cabe ao Vice-Presidente

O vice-presidente irá substituir o presidente nos seus impedimentos eventuais ou nos seus afastamentos temporários.

O Presidente e o Vice-Presidente da CIPA,

Em conjunto, o presidente e vice-presidente da CIPA terão as seguintes atribuições:

- a) coordenar e supervisionar as atividades da CIPA, zelando para que os objetivos propostos sejam alcançados; e
- b) divulgar as decisões da CIPA a todos os trabalhadores do estabelecimento.

Constituição e estruturação

A CIPA será constituída por estabelecimento e composta de representantes da organização e dos empregados, de acordo com a NR-05. Um estabelecimento é definido na alínea “d” do item 1.6 da NR 1 da Portaria 3214/78:

“é cada uma das unidades da empresa, funcionando em lugares diferentes, tais como: fábrica, refinaria, usina, escritório, loja, oficina, depósito, laboratório.

Isso é importante quando pensamos em empresas com mais de uma sede física ou matriz e filiais, na mesma cidade ou em outras. Cada “estabelecimento” terá a sua CIPA.



Os representantes da organização (empresa, órgão público, fábrica...) na CIPA, titulares e suplentes, serão por ela designados. Os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto (eleição), do qual participem, independentemente de filiação sindical, exclusivamente os empregados interessados.

A organização designará dentre seus representantes o Presidente da CIPA, e os representantes eleitos dos empregados escolherão dentre os titulares o vice- -presidente.

O mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de um ano, permitida uma reeleição. Os membros da CIPA, eleitos e designados serão empossados no primeiro dia útil após o término do mandato anterior.

É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção da CIPA desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato. Essa regra foi criada com o objetivo de assegurar um bom trabalho aos membros da CIPA, reduzindo pressões sobre o trabalhador.



Funcionamento da CIPA

A CIPA terá reuniões ordinárias (fixas) mensais, de acordo com o calendário preestabelecido. As reuniões ordinárias da CIPA serão realizadas na organização, preferencialmente de forma presencial, podendo a participação ocorrer de forma remota.

A data e horário das reuniões serão acordados entre os seus membros observando os turnos e as jornadas de trabalho.

As reuniões da CIPA terão atas assinadas pelos presentes. Uma ata consiste em um documento onde todas as deliberações são devidamente formalizadas, permitindo a recuperação posterior das discussões realizadas, sem depender, exclusivamente, da memória futura dos presentes. As atas das reuniões devem ser disponibilizadas a todos os integrantes da CIPA, podendo ser por meio eletrônico.

As deliberações e encaminhamentos das reuniões da CIPA devem ser disponibilizadas a todos os empregados em quadro de aviso (um mural no corredor da empresa) ou por meio eletrônico (e-mail enviado aos funcionários ou um site específico).

As reuniões extraordinárias (aquelas além das reuniões fixas) devem ser realizadas quando:

- a) ocorrer acidente do trabalho grave ou fatal; ou
- b) houver solicitação de uma das representações.

Para cada reunião ordinária ou extraordinária, os membros da CIPA designarão o secretário responsável por redigir a ata. Um membro a redige, mas todos irão aprovar o conteúdo quanto à fidelidade da reunião, futuramente.



O membro titular perderá o mandato, sendo substituído por suplente, quando faltar a mais de quatro reuniões ordinárias sem justificativa.

A vacância definitiva de cargo, ocorrida durante o mandato, será suprida por suplente, obedecida a ordem de colocação decrescente (o próximo candidato mais bem votado) que consta na ata de eleição, devendo os motivos ser registrados em ata de reunião.

Caso não existam mais suplentes, durante os primeiros seis meses do mandato, a organização deve realizar eleição extraordinária para suprir a vacância, que somente será considerada válida com a participação de, no mínimo, um terço dos trabalhadores.

Os prazos da eleição extraordinária serão reduzidos à metade dos prazos previstos no processo eleitoral definidos nesta NR. Tal medida visa favorecer o processo de substituição. As demais exigências estabelecidas para o processo eleitoral, no entanto, devem ser atendidas.

No caso de afastamento definitivo do presidente, a organização indicará o substituto, em dois dias úteis, preferencialmente entre os membros da CIPA. Isso ocorre porque o cargo de presidência é atribuído à organização, como vimos.

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. Essa regra surge, também, em função da origem do membro do cargo.

O mandato do membro eleito em processo eleitoral extraordinário deve ser compatibilizado com o mandato dos demais membros da Comissão. Isso significa que as eleições normais irão ocorrer todos os anos, e que o membro que entrou para o chamado “mandato-tampão” irá cumprir apenas o restante do mandato que caberia ao membro original.

O treinamento de membro eleito em processo extraordinário deve ser realizado no prazo máximo de trinta dias, contado a partir da data da posse. Se possível, deve ser feito em prazo menor, visto que o mandato é relativamente curto.

As decisões da CIPA serão, preferencialmente, por consenso. Não havendo consenso, a CIPA deve regular o procedimento de votação e o pedido de reconsideração da decisão.

Prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho.

A Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022, criou o Programa Emprega + Mulheres. Ela também alterou a redação do artigo 163 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), mudando o nome da CIPA de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes para Comissão Interna de Prevenção de Acidentes **e de Assédio**, além de incluir obrigações que devem ser observadas pelas empresas.

O Programa Emprega + Mulheres tem o objetivo de promover a inserção e a manutenção das representantes do sexo feminino no mercado de trabalho, por meio do estímulo à aprendizagem profissional e de medidas de apoio aos cuidados dos filhos pequenos. Incluem-se flexibilizações de carga horária (considerando, inclusive, bancos de horas, meio turno ou jornadas 12-36 h) e antecipações de férias.

As empresas que possuem CIPA deverão observar algumas medidas, como:

- I. inclusão nas normas internas da empresa de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência;*
- II. fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência;*
- III. inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da CIPA;*
- IV. realização, no mínimo a cada 12 meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização de todos os empregados e empregadas sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho.*

Portanto, as empresas devem tomar medidas concretas para combater o assédio sexual e outras formas de violência no ambiente de trabalho.

Ações de combate ao assédio

Algumas ações incluem:

- **Política clara:** Uma política clara e efetiva contra o assédio sexual e a violência deve ser estabelecida e amplamente divulgada, entre todos os níveis hierárquicos da empresa/organização.
- **Treinamento:** Todos os funcionários devem receber treinamento sobre o assunto e como lidar com a situação de forma adequada.
- **Canal de denúncia:** Deve haver um canal seguro e confidencial para denúncias de assédio sexual ou violência. A confidencialidade impede que pessoas deixem de denunciar por terem medo do comprometimento, visto que convivem diariamente com os envolvidos.

- **Investigação justa:** As denúncias devem ser investigadas rapidamente e de forma justa, e as pessoas envolvidas devem ser protegidas contra represálias. É preciso evitar ao máximo expor os envolvidos antes da conclusão da investigação.
- **Punição:** Aqueles que cometerem assédio sexual ou outras formas de violência devem ser punidos de forma apropriada.
- **Monitoramento:** O ambiente de trabalho deve ser monitorado regularmente para garantir que a política contra o assédio sexual e a violência seja seguida.
- **Cultura de respeito:** Uma cultura de respeito e igualdade deve ser cultivada e promovida na empresa.

Essas medidas são cruciais para garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável para todos os funcionários. As empresas que adotam esses procedimentos estão mostrando a sua dedicação à promoção de uma cultura de respeito e igualdade.

Por que essas medidas são importantes?

A sociedade passa por transformações ao longo do tempo. Como resultado desse processo, hoje vemos homens e mulheres lado a lado, nos mais diferentes postos de trabalho.

A existência de pessoas diferentes em um mesmo ambiente de trabalho o enriquece, mas traz desafios. São pensamentos diferentes, outros estilos de vida... assim como incluir uma pessoa deficiente exige adaptações, trazer homens e mulheres no mesmo ambiente de trabalho também demanda a promoção de uma cultura diferente.

