

CENTRO PAULA SOUZA



ETEC RODRIGUES DE ABREU
Técnico de Segurança do Trabalho

Consuelo Jessica Basile Barbosa
Greiciele Samanta dos Santos Preissler
Tays Adriane Vaz de Oliveira

SESMT E CIPA NO TRABALHO

Bauru

2024

**Consuelo Jessica Basile Barbosa
Greiciele Samanta dos Santos Preissler
Tays Adriane Vaz de Oliveira**

SESMT E CIPA NO TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Técnico em 2024 da ETEC RODRIGUES DE ABREU - BAURU - Centro Paula Souza, Prof. Sergio Antunes como requisito parcial para obtenção do título de Técnico em Segurança do Trabalho.

Resumo em língua portuguesa

Norma Regulamentadora 4.

Conscientizando os colaboradores para garantir um bom desempenho ergonômico, visando prevenir acidentes de trabalho na empresa, consequentemente reduzindo custos com saúde ocupacional nos setores.

CIPA é um grupo de pessoas que se reúne com o objetivo de prevenir acidentes de trabalho e doenças profissionais.

É formado por empregados e empregadores eleitos para trabalhar na CIPA.

Eles trabalham analisando situações para prevenir e manter a segurança no trabalho.

Norma Regulamentadora 5.

SESMT é garantir um ambiente de trabalho mais seguro aos colaboradores, além de prevenir doenças ocupacionais.

Embora exista uma lei relativa aos acidentes de trabalho desde 1919, ainda não existia nada sobre doenças profissionais, quem adoecia em consequência do trabalho não tinha qualquer assistência.

O SESMT é composto pelos seguintes profissionais: médico do trabalho: pós-graduado em medicina do trabalho, engenheiro de segurança do trabalho: pós-graduado na área, enfermeiro do trabalho: pós-graduado em enfermagem do trabalho, técnico em segurança do trabalho: com formação técnica e registro no ministério do trabalho e auxiliar de enfermagem ocupacional com certificado de habilitação reconhecido pelo ministério da educação.

Summary in ENGLISH

Regulatory Standard 4.

Raise awareness among employees to guarantee good ergonomic performance, with the aim of preventing workplace accidents in the company, consequently reducing occupational health costs in the sectors.

CIPA is a group of people who meet with the aim of preventing accidents at work and occupational diseases.

It is made up of employees and employers chosen to work at CIPA.

They work by analyzing situations to prevent and maintain safety at work.

Regulatory standard 5.

SESMT aims to ensure a safer working environment for employees, in addition to preventing occupational diseases.

Although there has been a law on accidents at work since 1919, there was still nothing on occupational diseases and those who fell ill as a result of work did not receive assistance.

The SESMT is made up of the following professionals: occupational doctor: postgraduate in occupational medicine, occupational safety engineer: postgraduate in the field, occupational nurse: postgraduate in occupational nursing, occupational safety technician: with technical training and registration with the Ministry of Labor and occupational nursing assistant with a qualification recognized by the Ministry of Education.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	6
2. DESENVOLVIMENTO.....	7
3. CONCLUSÃO.....	11
4. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	12

1. INTRODUÇÃO

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

É um conjunto de pessoas que se reúne com o objetivo de prevenir acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.

É formado por empregados e empregadores eleitos para atuarem na CIPA.

Trabalham analisando situações de prevenção e manutenção da segurança do trabalho.

REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

- Em 1.700, na Itália, era publicado o livro "As doenças dos Trabalhadores", de autoria de Bernardino Romazzini, hoje considerado o "Pai da Medicina do Trabalho".
- Com a Revolução Industrial apareceram as primeiras máquinas de fiar, e o trabalho passou de doméstico para industrial. O número de acidentes do trabalho era grande, as mortes, principalmente de crianças, eram frequentes, não existia horário de trabalho.
- Em 1.802, o Parlamento Britânico aprovou a primeira lei de proteção dos trabalhadores, estabelecendo o limite de 12 horas de trabalho por dia, proibiu o trabalho noturno, obrigava os trabalhadores a lavar as paredes das fábricas duas vezes por ano, e tornava obrigatória a ventilação do ambiente.
- Em 1.865, na Alemanha foi criada a "Lei de Indenização Obrigatória dos Trabalhadores", responsabilizando os empregadores pelo pagamento do acidente.
- Em 1.903, U.S.A. torna-se público a primeira lei sobre indenização dos trabalhadores, restrita apenas aos trabalhadores federais.
- Em 1.921, U.S.A., esta lei é estendida a todos os trabalhadores.
- Em 1944 - Decreto 7036 - Criada as Comissões de Segurança
- Em 1.952, França, lei tornando obrigatória a existência do serviço médico em estabelecimentos comerciais e industriais, inclusive para aqueles com o mínimo de 10 empregados.

NR 4 - SESMT: Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho.

O objetivo é garantir um ambiente de trabalho mais seguro aos colaboradores, além de prevenir doenças ocupacionais. Apesar de já existir uma lei relacionada aos acidentes de trabalho desde 1919, ainda não havia nada a respeito de doenças ocupacionais, quem ficasse doente em decorrência do serviço não possuía assistência alguma.

O SESMT é formado pelos seguintes profissionais: médico do trabalho: pós-graduado em medicina do trabalho, engenheiro de segurança do trabalho: pós-graduado na área, enfermeiro do trabalho: pós-graduado em enfermagem do trabalho, técnico em segurança do trabalho: com formação técnica e registro no ministério do trabalho e auxiliar de enfermagem do trabalho: com certificado de qualificação reconhecido pelo ministério da educação.

NR 29 - NORMA REGULAMENTADORA DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO PORTUÁRIO

O SESSTP tem como missão gerenciar a saúde e segurança do Trabalhador Portuário Avulso – TPA, Funcionários e colaboradores do OGMO, promovendo campanhas de incentivo à segurança do trabalhador assim como hábitos saudáveis.

Na prática, as principais atribuições da CPATP são: Realizar inspeções periódicas no ambiente portuário para identificar riscos à saúde e segurança dos trabalhadores

NR 31 - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO NA AGRICULTURA, PECUÁRIA, SILVICULTURA, EXPLORAÇÃO FLORESTAL E AQUICULTURA

O Serviço Especializado em Segurança e Saúde no Trabalho Rural (SESTR) é uma equipe ou serviço designado pela NR-31 para promover a segurança e saúde dos trabalhadores rurais

A CIPATR tem como objetivo a promoção da saúde e prevenção de acidentes e doenças relacionados ao trabalho

NR 38 - ATIVIDADES DE LIMPEZA URBANA E MANEJO DE RESÍDUOS SÓLIDOS

Para a realização de avaliação ergonômica preliminar das situações de trabalho e de Análise Ergonômica do Trabalho - AET quando aplicável.

Permanecer à disposição dos membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, quando solicitado, podendo ser utilizado sistema informatizado.

2. DESENVOLVIMENTO

Ambos têm como foco a segurança do trabalho, mas enquanto o SESMT foca na parte de segurança ocupacional, a CIPA se atém ao estudo de riscos, prevenção de acidentes e de doenças causadas pelo trabalho.

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;

O SESMT tem como principal objetivo promover a saúde e proteger a integridade dos colaboradores.

Já o CIPA tem como principal objetivo promover a segurança no seu local de trabalho. Fazemos a conscientização de ambas as funções com banners, palestras, treinamentos e campanhas participativas.

As doenças profissionais ocorrem por exposição aos agentes de riscos que são os agentes químicos, físicos, biológicos, mecânicos e ergonômicos.

Vejamos a seguir alguns exemplos de doenças como:

DORT's – distúrbio osteomusculares causada por postura inadequada.

LER lesão de esforço repetitivos causado por um desgaste e lesão como tendinite.

SINDROME DE BURNOUT conhecida como esgotamento profissional seja ele físico ou mental causado por estresse e exaustão.

SURDEZ DEFINITIVA OU TEMPORÁRIA causado pela exposição a ruídos de formas constantes.

DORSALGIA causado pelo carregamento de peso, movimentos repetitivos e uso de força que causa hérnia de disco.

VARIZES são causadas por doenças venosas crônicas que dilatam as veias e não tem pressão para bombear o sangue.

TRANSTORNOS MENTAIS são causados por assédio moral, sexual, jornadas exaustivas e metas abusivas.

Temos também a doença do ambiente de trabalho e para prevenir tudo isso temos que fazer uso de EPI's, realizar exames periódicos, hábitos saudáveis, planejamento/diálogo entre empresa e colaborador, ginástica laboral e capacitação dos colaboradores.

- Proteção para a cabeça: Capacetes, bonés, gorros, redes que é utilizado contra impactos, penetrações, choques elétricos, queimaduras, arrancamento de cabelo e couro cabeludo.

- Proteção visual ou facial: Óculos, protetor facial, máscara soldador que é utilizado contra impactos de objetos projetados, aerodispersóides sólidos dispersos no ar, vapores, gases e radiações.

- Proteção respiratória: Aparelhos purificadores, de isolamento, adução de ar, autônomos que é utilizado contra deficiência de oxigênio ou presença de contaminantes nocivos no ambiente.

- Proteção auditiva: Moldados de inserção, moldáveis de inserção, circum-auriculares que é utilizado contra ruídos.

- Proteção para o tronco: Aventais, jaquetas, conjuntos, capas que é utilizado contra projeção de partículas, abrasão, calor, umidade, respingos de ácidos, substâncias nocivas.

- Proteção de membros superiores: Luvas, protetores de palmas, punho, mangas e mangotes, cremes protetores que é utilizado contra cortes, queimaduras, respingos de ácidos, substâncias nocivas e choques.

- Proteção de membros inferiores: Sapatos, botas, botinas, protetor de dorso, perneiras, caneleiras que é utilizado contra ferimentos por impactos ou perfurações, calor, umidade, substâncias nocivas e choques.

- Proteção contra quedas: Cinto paraquedista com trava-quedas que é utilizado contra quedas com diferença de nível.

O Programa Emprega + Mulheres e a CIPA

Para atender os requisitos legais e técnicos: A notícia inédita que informo é sobre a publicação da nova LEI 14.457 de 21 de setembro de 2022, que institui o Programa Emprega + Mulheres que destina a inserção e a manutenção de mulheres no mercado do trabalho, onde em CAPÍTULO VII, artigo 23, estabelece medidas para prevenir e combater o assédio sexual e demais formas de violência no ambiente de trabalho, a serem adotadas no campo da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio - CIPA, sua nova denominação.

No ambiente da SST, a Lei determina que deverão se adotar as seguintes medidas, além de outras que entenderem necessárias, com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no recinto do trabalho, que seguem:

- **1-** Inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas;
- **2-** 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, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis;
- **3-** 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;
- **4-** Realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no local do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.
- Aceitável - Ambiente descontraído, Feedback privado (ainda que positivo), Relacionamentos e amizades de formal natural e saudável.
- Inaceitável - Termos pejorativos, apelidos e brincadeiras direcionadas e insistentes, Feedback público - Vocabulário chulo, insistir, insinuar, usar o poder hierárquico em troca de favores dos colegas.
- Isolamento - Ignorar a presença de um Colaborador, dirigindo a palavra apenas a seus demais colegas.
- Pressão psicológica Punição ou ameaça constante de punição por não ter atingido metas.
- Degradação das condições de trabalho - Deixar um colaborador sem trabalho ou trabalho inferior/incompatível ao que desempenhava.
- Degradação das condições de trabalho - Fazer brincadeiras repetidas sobre as características físicas de um colega .
- Assédio verbal Afirmações pejorativas, insultos, apelidos, piadas indesejadas, ofensivas ou sexualmente explícitas.

TEMOS ALGUNS EXEMPLOS DE MEDIDAS DE PREVENÇÃO DO ASSÉDIO.

- Política antiassédio: A empresa deve estabelecer uma política clara e abrangente contra o assédio moral. Essa política deve definir o que constitui assédio, deixar claro que é inaceitável e descrever os procedimentos para denunciar casos de assédio.
- Treinamento: Fornecer treinamento regular a todos os funcionários e gestores sobre o assédio moral, incluindo a conscientização sobre o que é o assédio, como identificá-lo e como denunciá-lo. Isso ajuda a criar uma cultura de respeito e igualdade.
- Canal de denúncia: Implementar um canal de denúncia confidencial e acessível para que os funcionários possam relatar casos de assédio sem medo de retaliação. Certifique-se de que os relatos sejam tratados de forma séria e imparcial.
- Investigação imparcial: Quando uma denúncia é feita, a empresa deve realizar uma investigação imparcial e completa para determinar a veracidade dos relatos. Isso pode envolver recursos internos ou, em casos mais graves, a contratação de investigadores externos.
- Consequências e ações corretivas: Se o assédio for confirmado, a empresa deve tomar medidas apropriadas para corrigir a situação. Isso pode incluir advertências, suspensões, demissões ou outras ações disciplinares, dependendo da gravidade do assédio.
- Cultura de respeito: Promover uma cultura de respeito, inclusão e igualdade no local de trabalho. Isso deve ser incentivado desde o topo da hierarquia da empresa e incorporado em todos os aspectos da cultura organizacional.
- Sensibilização: Realizar campanhas de sensibilização regulares para destacar a importância de combater o assédio moral e promover valores de respeito e diversidade.
- Apoio às vítimas: Oferecer apoio às vítimas de assédio, incluindo acesso a recursos de aconselhamento e apoio emocional.
- Monitoramento e avaliação: Avaliar regularmente a eficácia das políticas e medidas de prevenção do assédio e fazer ajustes conforme necessário.
- Transparência: Comunicar abertamente sobre as ações tomadas em relação a casos de assédio moral, desde a denúncia até a resolução.

3. CONCLUSÃO

Abordar a necessidade do SESMT para a empresa, juntamente com a formação de CIPA para desenvolvimento e a saúde dos colaboradores. Conscientizando os colaboradores para garantir um bom desempenho na parte ergonômica, visando a prevenção de acidentes do trabalho na empresa, consequentemente a redução do custo saúde ocupacional dentro dos setores. Diminuindo assim os riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidente.

Realizar ginástica laboral, treinamentos e palestras. Visando o bom condicionamento físico, ergonômico e emocional do colaborador.

Documentando, gerando plano de ação e conscientizando os colaboradores.

Concluindo plano de trabalho que possibilite a ação preventiva na solução de problemas de segurança e saúde no trabalho;

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;

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;

Concluir a cada reunião, avaliação do cumprimento das metas fixadas em seu plano de trabalho e discutir as situações de risco que foram identificadas;

Divulgar de forma impressa ou digital aos trabalhadores informações relativas à segurança e saúde no trabalho;

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;

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;

Colaborar no desenvolvimento e implementação do ISO, PCMSO e PPRA e de outros programas relacionados à segurança e saúde no trabalho;

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;

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;

Requisitar ao empregador e analisar as informações sobre questões que tenham interferido na segurança e saúde dos trabalhadores;

Requisitar à empresa as cópias das CAT emitidas;

Promover, anualmente, em conjunto com o SESMT, a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho - SIPAT;

Participar, anualmente, em conjunto com a empresa, de Campanhas de Prevenção das L'STs.

4. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Cartilha de instrução. Fisher, treinamento CIPA 2022.

SALU 29 de agosto 2023. NR-4: O que é SESMT, do que trata e quando é necessário implantar. Disponível em:

<https://www.salu.com.vc/2022/10/28/entenda-sobre-o-que-e-sesmt/>

Sólides, 29 de agosto 2023. Tudo o que você precisa saber sobre a CIPA. Disponível em: <https://blog.solides.com.br/cipa-comissao-interna-de-prevencao-de-acidentes>

CIPA - <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acao-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-5-nr-5>

SESMT-<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acao-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-4-nr-4>