

**UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ  
DEPARTAMENTO ACADÊMICO DE CONSTRUÇÃO CIVIL  
ESPECIALIZAÇÃO EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA DO TRABALHO**

**LISSA OKAMURA**

**ANÁLISE DA NR-5 E NR-6, SUA APLICAÇÃO EM UMA EMPRESA  
METALÚRGICA E SUAS IMPLICAÇÕES FINANCEIRAS QUANDO  
NÃO CUMPRIDAS**

**MONOGRAFIA DE ESPECIALIZAÇÃO**

**CURITIBA  
2013**

**UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ  
DEPARTAMENTO ACADÊMICO DE CONSTRUÇÃO CIVIL  
ESPECIALIZAÇÃO EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA DO TRABALHO**

**LISSA OKAMURA**

**ANÁLISE DA NR-5 E NR-6, SUA APLICAÇÃO EM UMA EMPRESA  
METALÚRGICA E SUAS IMPLICAÇÕES FINANCEIRAS QUANDO  
NÃO CUMPRIDA**

Monografia apresentada para a obtenção do título de Especialista no Curso de Pós-Graduação em Engenharia de Segurança do Trabalho, Departamento Acadêmico de Construção Civil, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, UTFPR.

Orientador: Prof. M Eng. Massayuki Mário Hara

**CURITIBA  
2013**

**LISSA OKAMURA**

**ANÁLISE DA NR-5 E NR-6, SUA APLICAÇÃO EM UMA  
EMPRESA METALÚRGICA E SUAS IMPLICAÇÕES FINANCEIRAS  
QUANDO NÃO CUMPRIDAS**

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do título de Especialista no Curso de Pós-Graduação em Engenharia de Segurança do Trabalho, Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR, pela comissão formada pelos professores:

Orientador:

---

Prof. M.Eng. Massayuki Mário Hara

Departamento Acadêmico de Construção Civil, UTFPR – Câmpus Curitiba.

Banca:

---

Prof. Dr. Rodrigo Eduardo Catai

Departamento Acadêmico de Construção Civil, UTFPR – Câmpus Curitiba.

---

Prof. Dr. Adalberto Matoski

Departamento Acadêmico de Construção Civil, UTFPR – Câmpus Curitiba.

---

Prof. MSc. Carlos Augusto Sperandio

Professor do XXV CEEST, UTFPR – Câmpus Curitiba.

Curitiba  
2013

## RESUMO

O atendimento as normas de segurança e medicina do trabalho é imprescindível para o sucesso das empresas. São elas que norteiam o empregador a tornar o ambiente saudável ao seu empregado, possuindo dessa forma uma obrigação por parte deste último, cumprir e respeitar todos os deveres que o são repassados. É por este motivo que o presente trabalho teve como objetivo apresentar a importância da aplicação de certos itens constantes na legislação. Dessa forma foi desenvolvida uma análise da NR-5, e NR-6, dentro de uma indústria metalúrgica, e as multas baseadas nestas NR's citadas, que a empresa pode vir a sofrer caso haja uma fiscalização. Foi elaborado um *check-list* com os itens e subitens das normas que são aplicadas dentro da empresa, em seguida, foi feita uma vistoria em campo e fotografando algumas de suas atividades, bem como procedimentos corretos que são tomados. A partir de então, o trabalho buscou apresentar a importância da conscientização por parte do empregador, quanto à legislação que se aplica em segurança do trabalho.

**Palavras-Chaves:** NR-5, NR-6, Multas, Segurança do Trabalho.

## **ABSTRACT**

The service standards of safety and health at work is essential to the success of companies. They are guiding the employer to make the healthy environment to its employee, thus having an obligation on the part of the latter, observe and comply with all the duties that are transferred. It is for this reason that the present work aims to show the importance of the application of certain items included in the legislation. Thus we developed an analysis of NR-5 and NR-6, within a metallurgical industry, and based on these fines NR's mentioned that the company could suffer if there is an inspection. Has drawn up a checklist with the items and sub-items of the standards that are applied within the company, and then was made a field survey and photographing some of their activities, as well as proper procedures are taken. Since then, the study sought to present the importance of awareness on the part of the employer as to the law that applies in work safety.

**Keywords:** NR-5, NR-6, Fines, Safety.

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Valor da Multa em UFIR .....	24
Quadro 2: Gradação de Multas em UFIR .....	24
Quadro 3: Avaliação dos Itens da NR-5 .....	25
Quadro 4: Avaliação dos Itens da NR-6 .....	28

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Proteção para a visão.....	17
Figura 2: Máscara Facial .....	18
Figura 3: Filtro respirador de poeira.....	18
Figura 4: Protetor auricular .....	19
Figura 5: Luva sem forro .....	20
Figura 6: Luva Látex .....	20
Figura 7: Setor de Usinagem .....	27
Figura 8: Setor de Usinagem .....	28
Figura 9: Setor Usinagem.....	28
Figura 10: Processo de Furação.....	29
Figura 11: Cabine de Pintura.....	29
Figura 12: Gráfico: Avaliação dos 48 itens.....	31
Figura 13: Gráfico: Porcentagem da multa sobre o lucro .....	34

## **SIGLAS**

CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

PCMSO - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional

PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais

EPI – Equipamento de Proteção Individual

EPC – Equipamento de Proteção Coletiva



## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>8</b>
1.1	OBJETIVOS	9
1.1.1	Objetivo Geral	9
1.1.2	Objetivos específicos	9
1.2	JUSTIFICATIVAS	9
<b>2</b>	<b>REVISÃO BIBLIOGRÁFICA</b>	<b>11</b>
2.1	COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES (CIPA)	11
2.1.1	O QUE É PREVENÇÃO	13
2.1.2	RISCO E PERIGO	14
2.2	EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL	15
2.2.1	PROTEÇÃO PARA A VISÃO	17
2.2.2	MÁSCARA FACIAL	17
2.2.3	FILTRO RESPIRADOR DE POEIRA	18
2.2.4	PROTETOR AURICULAR TIPO CONCHA	19
2.2.5	LUVA SEM FORRO	19
2.2.6	LUVA LÁTEX	20
2.3	LEGISLAÇÃO APLICADA	21
2.4	NR-28 FISCALIZAÇÃO E PENALIDADES	21
<b>3</b>	<b>METODOLOGIA</b>	<b>23</b>
3.1	AVALIAÇÃO DE ITENS DA NR-5 E NR-6	23
3.2	IMAGENS DE ALGUNS EPI'S UTILIZADOS NA EMPRESA	26
<b>4</b>	<b>ANÁLISE DOS RESULTADOS</b>	<b>31</b>
4.1	LISTA DE VERIFICAÇÃO	31
4.2	APLICAÇÃO DA LISTA DE VERIFICAÇÃO	31
4.3	ANÁLISE GRÁFICA DOS RESULTADOS	31
<b>5</b>	<b>CONCLUSÕES</b>	<b>35</b>
	<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>36</b>
	<b>APÊNDICE A</b>	<b>10</b>
	<b>APÊNDICE B</b>	<b>13</b>
	<b>APÊNDICE C</b>	<b>10</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A insegurança no trabalho é um pressuposto da realização de uma atividade de forma irregular. Sendo assim, o que deve ser observado neste caso, não é focar na insegurança, e sim no ato de fazer, com correção (ANTONIO E AMORIM, 2001). O gerenciamento de risco do trabalho, não é um ato administrativo isolado diferente dos outros mais complexos atos de governar. O que Antonio e Amorim (2001) cita é que a diferença não está no processo a ser realizado, e sim no objeto a ser administrado, incluindo nele os resultados que se pretende chegar.

Desse modo, as questões ligadas ao gerenciamento da segurança e saúde do trabalhador não é uma tarefa específica de um grupo isolado da empresa, mas parte integrante do ato de gerenciar a produção ou serviço. Necessitando também da colaboração de todos os funcionários para que os objetivos consigam ser alcançados. Para que tudo ocorra de uma forma segura, é preciso muito além de um conhecimento técnico, é ter a consciência de possuir um ambiente saudável, tanto para não ocorrências dos acidentes e doenças de trabalho, como também o simples fato sentir-se confortável em um ambiente agradável.

Por isso, o fato da prevenção, quando falamos de acidentes de trabalho, é muito importante à implantação de medidas a partir do estudo do risco que o trabalhador está exposto. Observar medidas de proteção coletiva para a diminuição completa dos danos que podem vir a causar aos funcionários é primordial para o sucesso desse objetivo. Constatando que ainda há correções a serem feitas, parte-se para outras medidas, como a implantação do equipamento de proteção individual.

Essa medida acaba sendo um pouco mais complicada, pois é preciso que o trabalhador se conscientize da importância de tal uso, tanto para o alcance dos objetivos da empresa, para possíveis fiscalizações, bem como para o seu próprio bem estar presente e principalmente futuro.

Sendo assim, o objetivo deste trabalho é mostrar a importância da identificação dos riscos que os trabalhadores estão expostos em uma empresa voltada à atividade metalúrgica, definindo de maneira apropriada de tais equipamentos de proteção que darão mais segurança na realização das atividades. A partir dos requisitos exigidos nas normas citadas neste trabalho, verificam-se possíveis multas por irregularidades apresentadas pela empresa.

## 1.1 OBJETIVOS

### 1.1.1 Objetivo Geral

Este trabalho tem como objetivo geral analisar a correta aplicação da NR-5 e NR-6 em uma indústria metalúrgica. Observando possíveis irregularidades passíveis de multas por tais aplicações dos itens destas normas.

### 1.1.2 Objetivos específicos

1. Apresentar as atividades constantes na empresa e julgar se estão de acordo com as normas que estas abordam;
2. Identificar o que está de errado e propor solução;
3. Mostrar o quanto representa o custo das multas em vistas de irregularidades.

## 1.2 JUSTIFICATIVAS

A saúde é um bem a ser conquistado pela população em sua luta cotidiana por melhores condições de vida e de trabalho. O que pode ser definido como a busca pela saúde é a qualidade do meio ambiente, acesso à educação, à saúde, o consumo, bem como a qualidade no ambiente de trabalho. A melhoria na qualidade de vida se dá através do conhecimento, o que deriva da educação, se tornando uma sociedade mais consciente e organizada, com mais oportunidades de melhorar substancialmente o seu jeito de viver.

Quando nos referimos ao ambiente de trabalho, a participação dos trabalhadores é de suma importância para o surgimento dessa melhoria. Para se dar início ao aprimoramento das condições de trabalho é preciso que o próprio empregado tenha o conhecimento da sua experiência percebida cotidianamente do impacto do trabalho sobre a sua saúde. A partir disso, é preciso educá-lo, com dados técnicos necessários e não acessíveis, para a percepção mais profunda sobre os riscos que ele estará exposto.

Tal como está previsto na NR-5, a CIPA, que constitui um espaço legalmente instituído, que não apenas há a identificação dos riscos por parte do empregador, mas também por parte do empregado. Fazendo-se sentar à mesa dos representantes dos empregadores a fim de apresentar mudanças no ambiente de trabalho, tornando-as mais saudáveis e seguras.

A partir dessas identificações por ambas as partes, seja empregador ou empregado, são providenciadas medidas para a minimização dos riscos expostos aos trabalhadores. Por essa razão, uma equipe especializada se reúne para determinar quais os equipamentos mais apropriados para o uso dos trabalhadores nos seus postos de trabalho.

## 2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

### 2.1 COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES (CIPA)

De acordo com o Manual da CIPA (1999), a elaboração da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA – é realizada com o intuito de prevenção de acidentes e doenças advindas do trabalho. Dessa forma é possível conciliar as atividades desenvolvidas no posto de trabalho com a saúde do trabalhador. Esta comissão deverá discutir as relações do homem e o trabalho, alcançando uma constante melhoria na prevenção de acidentes e doenças causadas pelas atividades realizadas.

Campos (2000) aborda uma forma diferente ao se referir à CIPA. Este, fala que não podemos nos ater somente ao que a NR-05 descreve. Para ter o sucesso desejado é preciso implementar alguns pontos-chaves para que se atinjam os objetivos. Os sistemas de gestão, sendo eles: da qualidade (ISSO 9.000), meio ambiente (14.000), segurança e saúde ocupacional (BS 8.800 – Norma Inglesa e Série 81.900 – Normas Espanholas), incluindo também os contratos coletivos de trabalho, convenções entre trabalhadores e empregadores, são estes os ponto-chaves segundo CAMPOS para ampliar e aperfeiçoar esse sistema.

Conclui Campos (2000), que não se pode pensar em uma CIPA tradicional, aquela que segue exclusivamente o que a norma diz. Ele enfatiza que devemos estar antenados as mudanças tecnológicas, bem como as novas legislações e processos produtivos, procurando sempre trabalhar em equipe para atender as atuais relações de trabalho.

Para Silverio (1984), o objetivo maior da CIPA é analisar e expor as condições de risco que o ambiente de trabalho oferece e solicitar medidas a serem tomadas para a redução ou até a eliminação destes riscos. Silverio (1984), ainda cita algumas obrigações dos cipeiros, aqueles que compõem a CIPA:

- Cumprir as normas de segurança;
- Expor nas reuniões as situações que apresente algum risco existente nos locais onde os trabalhadores estão, bem como dar sugestões para eliminá-las;
- Repassar aos colegas de trabalho as medidas de segurança que se tem conhecimento, evitando possíveis acidentes.

Segundo Delta & Ambientec (1998) a CIPA é um grupo de pessoas, que tem como representantes por parte do empregado e do empregador. Estes são treinados para identificar os riscos presentes no local de trabalho, para que assim possam ser tomadas ações prevenindo acidentes. A CIPA foi criada pelo governo federal, na década de 40, com o objetivo de reduzir o grande número de acidentes de trabalho nas indústrias. Delta & Ambientec (1998) define CIPA como uma união inteligente de empregador e empregados contra um problema gerado no trabalho. Sendo que o objetivo desta união é encontrar soluções para proporcionar um local mais seguro para os trabalhadores. Para que se alcance o tão desejado objetivo é preciso que exista uma busca de formas, possibilidades e sugestões de todos.

Delta & Ambientec (1998) ressalta ainda que não basta esforços unilaterais, ou seja, ou somente do empregado ou somente do empregador. É preciso que, aquele que contrata, seja ativo e cuidadoso na implantação de ações para a prevenção dos acidentes, que por sua vez, na mesma medida e ao mesmo tempo, o empregado ofereça sugestões, aceitação das medidas implantadas, além de tudo isso, sua adesão consciente e construtiva a tal medida. Dessa forma, o alcance dos objetivos são imensas, beneficiando a maior vítima desses acidentes: o próprio trabalhador.

Para complementar os deveres dos integrantes da CIPA, Campos (2000) apresenta outras ações que devem ser tomadas pelos cipeiros:

- Ao identificar os riscos do processo de trabalho é preciso elaborar um mapa de riscos, com a participação do maior número de trabalhadores;
- Elaborar um plano de trabalho estabelecendo as medidas e ações preventivas;
- Periodicamente, realizar verificações nos ambientes de trabalho;
- Colaborar no desenvolvimento e implementação do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO, do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA, bem como outros programas relacionados à segurança e saúde do trabalhador;
- Realizar treinamentos a cada trabalhador para o conhecimento dos riscos e perigos existentes nas suas atividades.
- Participar de campanhas de prevenção sobre temas como AIDS, vacinação, trabalho, seguro, controle de energias perigosas, etc;
- Informar aos trabalhadores dos riscos ambientais a que estão expostos e que podem afetar a segurança e saúde.

### 2.1.1 O QUE É PREVENÇÃO

Segundo Mezomo (1998), a definição de prevenção “é o processo ou série de providências tomadas com o objetivo de eliminar ou reduzir os riscos em qualquer situação de trabalho”. Este mesmo autor subdivide prevenção em dois tipos:

- Prevenção ativa
- Prevenção passiva

O primeiro tipo de prevenção, podemos dizer que consiste na avaliação e análise da situação do trabalho, analisando possíveis distorções e falhas, com o único objetivo de evitar o acidente. Já a prevenção passiva, consiste também nesta avaliação e análise do ambiente de trabalho, porém com o foco em evitar a sua repetição. Ou seja, o que MEZOMO diz é que “prevenção ativa é preventiva e prevenção passiva é corretiva”.

Segundo pesquisas de Oliveira (1998), a prevenção é possível pela identificação e análise das áreas de riscos. Sendo estas, por sua vez, direcionadas em trabalhos prévios de análise. Oliveira (1998) cita também a importância da indicação de locais ameaçados, quantificação e prioridades, para o sucesso de uma prevenção. Sendo o seu significado, nada mais sendo que o processo para evitar a ocorrência ou reduzir a magnitude dos riscos ou perigos, eliminando consequências sociais e/ou econômicas.

Para Zocchio (2002), a prevenção de acidentes inclui medidas e ações de caráter técnico, educacional, médico, psicológico e motivacional, com o indispensável embasamento de medidas e decisões administrativas.

Zocchio cita alguns resultados obtidos por meio da prevenção focados em uma empresa com seus trabalhadores:

- Estabilidade operacional em razão do equilíbrio permanente da mão-de-obra;
- Melhor produtividade, devido àquele que trabalha com prazer em um lugar seguro;
- Menor número de reparos em maquinaria e instalações e menos desperdícios de materiais;
- Maior estabilidade nos custos operacionais;
- Melhor ambiente social na empresa;

- Melhor imagem da empresa na comunidade e diante das autoridades competentes.

Segundo o princípio da prevenção, o autor Grott (2003) cita, deve sempre que possível evitar as atuações lesivas do ambiente. Para que isso ocorra é preciso a antecipação de atuações com efeitos imediatos, visando reduzir ou eliminar as causas da poluição. A prevenção é prioritária devido ao dano ambiental que implica sempre em um custo social elevado.

À partir dos riscos que são verificados no ambiente de trabalho é preciso dar início a ações preventivas de forma a minimizar a probabilidade de que as exposições a agentes ambientais ultrapassem os limites de exposição. Miranda (1998) enumera alguns indícios de que é preciso realizar ações de prevenção:

- Identificação, na fase de antecipação, de risco potencial à saúde;
- Constatação, na fase de reconhecimento, de risco evidente à saúde;
- Quando os resultados da avaliação quantitativa de exposição dos trabalhadores excederem os limites permitidos.
- Quando, através do controle médico de saúde, ficar caracterizado o nexo causal entre danos à saúde dos trabalhadores e a situação de trabalho a que eles ficam expostos.

### 2.1.2 RISCO E PERIGO

Segundo Miranda (1998) considera-se risco aquilo que em função da sua natureza, concentração ou intensidade e tempo de exposição, são capazes de causar dano à saúde do trabalhador.

Tuffi (2002) complementa, o que Miranda (1998) comenta em seu livro, que os danos causados ao trabalhador é aquele quando supera os respectivos limites de tolerância, porém como cada ser humano é diferente um do outro, não podemos adotar valores rígidos entre condição segura e capaz de gerar alguma doença, devido a susceptibilidade de cada um, ou seja, o que Tuffi expõe é que os limites devem ser encarados como valores referenciais.

Rio (1998) já dá um complemento ao risco, chamando de fatores de risco, o que nada mais é do que condições relacionadas ao aumento de probabilidade da ocorrência de determinado evento mórbido.



Zocchio (2002) define outro tipo de fatores de risco, aqueles chamados fatores de risco material. Esses fatores são criações ou manutenções de condições inseguras de trabalho, que em geral, são de cunho técnico, conceitual ou administrativo. Zocchio enumera alguns procedimentos incorretos que levam a esses fatores de risco material: decisões, erros, equívocos conceituais, desinteresse, despreparo. Onde tudo isso acaba resultando em condições perigosas.

Ou seja, até agora, o que podemos concluir é que a diferença de perigo e risco é muito grande. Onde o primeiro sempre irá existir. O perigo é algo que permanece independente de qualquer ação preventiva, porém o risco é algo que podemos controlar. Ele possui seu grau de intensidade, sendo que por algumas medidas podemos diminuir essa intensidade.

Por assim dizer, Zocchio (2002) define perigo sendo a possibilidade de ocorrerem acidentes e doenças diante das agressividades dos locais e dos meios de trabalho. Sendo que o risco é a probabilidade maior ou menor de vir a ocorrer um acidente.

Comprovando o perigo e a gravidade do risco é tomada algumas providências. A primeira delas é a implantação de medidas de caráter coletivo que deverá ser acompanhada de treinamento dos trabalhadores quanto aos procedimentos para assegurar a sua eficiência. Porém quando comprovado em que há inviabilidade técnica dessas medidas de proteção coletiva, ou quando não forem suficientes para a prevenção dos riscos, ou quando ainda estão na fase de estudo, ou em caráter emergencial, deverão ser adotadas outras ações, obedecendo aos seguintes passos:

- Medidas de caráter administrativo;
- Utilização de Equipamento de Proteção Individual (EPI).

## 2.2 EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

Segundo Sampaio (1998), equipamento de proteção individual “é todo dispositivo de uso individual destinado a proteger a integridade física do trabalhador”.

Algumas regras são básicas para o cumprimento por parte do empregado e empregador (SAMPAIO, 1998):

Cabe ao empregador:

- Cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho;

- Fornecer gratuitamente aos empregados os EPI's adequados ao risco que a atividade oferece, além de estar em perfeito estado de conservação;
- Fazer-se obrigatório o uso do EPI;
- Caso o EPI se mostre danificado, substituir imediatamente;
- Fazer a manutenção e higienização periódica do EPI.

Cabe ao empregado (SAMPAIO, 1998):

- Observar as normas de segurança do trabalho;
- Utilizar o EPI fornecido para a atividade que ele desenvolve;
- Ser responsável por sua guarda e conservação;
- Quando o EPI tornar-se impróprio para uso, comunicar imediatamente a área de segurança.

Segundo Delta e Ambientec (1998), o equipamento de proteção individual (EPI) e o equipamento de proteção coletiva (EPC), são projetados de acordo com o levantamento dos riscos e o tempo de exposição a que o trabalhador estiver exposto, instalado por pessoal especializado segundo as propriedades de cada ambiente e/ou trabalhador, que receberá o devido treinamento para o emprego do dispositivo, tendo seus resultados monitorados para a análise de manutenção de sua eficácia.

A utilização do EPI nada mais é que ampliar a segurança do trabalhador, o qual recai uma grande responsabilidade naquele responsável por escolher o mais adequado equipamento que o empregado irá utilizar, bem como fazer um correto treinamento para os usuários, e por último, não menos importante é o próprio trabalhador fazer o correto uso de tais equipamentos para sua integridade física perante a existência dos mais variados riscos aos quais ele está exposto.

De acordo com Delta e Ambientec (1998) os EPI's são utilizados quando:

- A exposição do trabalhador traz riscos incontroláveis por outros meios técnicos;
- Quando o trabalhador se expõe a riscos apenas parcialmente controlados por outros recursos técnicos;
- Em caso de emergência.

Miranda (1998) ressalta que a recomendação do EPI deve ser dada pelo Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), mas nas

empresas desobrigadas de manter o SESMT, a competência é da CIPA. E caso as empresas desobrigadas de CIPA, a responsabilidade cabe ao empregador, mediante orientação técnica.

A seguir algumas definições de alguns EPI's utilizados na empresa metalúrgica em estudo.

### 2.2.1 PROTEÇÃO PARA A VISÃO

Os óculos são utilizados para a proteção do globo ocular contra projeção de materiais sólidos e perfurantes. A utilização deve ser feita quando houver trabalhos com riscos de projeções de partículas volantes sólidas, respingos, vapores de produtos químicos e radiações luminosas intensas.



Figura 1 – Proteção para a visão

Fonte: Aple (2013)

### 2.2.2 MÁSCARA FACIAL

Essa máscara destina-se à proteção do trabalhador contra agentes nocivos, como gases, poeiras e vapores. É utilizado onde há presença de produtos químicos, gases e poeiras no ambiente. É importante observar quais filtros são utilizados, pois existe um filtro para cada finalidade.



Figura 2 – Máscara facial

Fonte: Soloctocks (2013)

### 2.2.3 FILTRO RESPIRADOR DE POEIRA

Este filtro é destinado à proteção das vias respiratórias dos usuários, contra poeiras inertes. Deve ser utilizado quando a quantidade de poeiras seja prejudicial à saúde.



Figura 3 – Filtro respirador de poeira

Fonte: Fg (2013)

#### 2.2.4 PROTETOR AURICULAR TIPO CONCHA

Este tipo de protetor é usado quando os níveis de ruído são prejudiciais à saúde. Proteger os ouvidos e órgãos internos de ruídos que possam agredir, ou irritar a saúde do trabalhador. É muito importante que o protetor esteja bem limpo, para evitar infecções, principalmente no caso de protetores de uso interno.



Figura 4 – Protetor auricular

Fonte: Lojamaxipas (2013)

#### 2.2.5 LUVA SEM FORRO

Este equipamento é destinado à proteção das mãos e antebraços, contra produtos químicos agressivos. Devem ser utilizadas luvas de tamanho adequado. Como em todos os outros EPI's é necessário que se faça a higiene adequada.



Figura 5 – Luva sem forro

Fonte: Danny (2013)

### 2.2.6 LUVA LÁTEX

Destina-se à proteção dos eletricitistas contra choques elétricos. Deve ser utilizado em serviços gerais de eletricidade.



Figura 6 – Luva látex

Fonte: Solostocks (2013)

Resumidamente, podemos afirmar que os EPI's são utilizados quando os recursos de ordem coletiva não são aplicáveis ou não são suficientes para a eliminação ou controle do risco. Sendo assim, o EPI neutraliza os efeitos nocivos decorrentes dos agentes agressivos existentes no meio ambiente de trabalho. E segundo a lei n° 6514 de 22/12/77 “o equipamento

de proteção só poderá ser posto à venda ou utilizado com a indicação do Certificado de Aprovação do Ministério do Trabalho”.

### 2.3 LEGISLAÇÃO APLICADA

A legislação que pode ser aplicada ao departamento de segurança e saúde do trabalho está subordinado às:

- Normas Regulamentadoras: relativas à segurança e medicina do trabalho, são de observância obrigatória pelas empresas privadas e públicas e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT;
- Portarias: ato administrativo de qualquer autoridade pública, que contém instruções acerca da aplicação de leis ou regulamentos, recomendações de caráter geral;
- Convenções: Convenções da Organização Internacional do Trabalho – OIT são tratados multilaterais abertos, de caráter normativo, que podem ser ratificadas sem limitação de prazo por qualquer dos Estados Membros;
- Decretos: é uma ordem emanada de uma autoridade superior ou órgão (civil, militar, leigo ou eclesiástico) que determina o cumprimento de uma resolução;
- Leis: é a principal norma legislativa brasileira referente ao Direito do trabalho e ao Direito processual do trabalho. Seu objetivo principal é a regulamentação das relações individuais e coletivas do trabalho, nela previstas;
- Instruções Normativas: Dispõe sobre o depósito, registro e arquivo de convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho nos órgãos do Ministério do Trabalho e Emprego.

### 2.4 NR-28 FISCALIZAÇÃO E PENALIDADES

A NR-28 tem como objetivo demonstrar a multa a ser dada as irregularidades encontradas em empresas de acordo com o grau da infração.

Fiscalização e Penalidades: Estabelece os procedimentos a serem adotados pela fiscalização trabalhista de Segurança e Medicina do Trabalho, tanto no que diz respeito à concessão de prazos às empresas para no que diz respeito à concessão de prazos às empresas para a correção das irregularidades técnicas, como também, no que concerne ao procedimento de autuação por infração às Normas Regulamentadoras de Segurança e Medicina do Trabalho. A fundamentação legal, ordinária e específica, tem a sua existência jurídica assegurada, a nível de legislação ordinária, através do artigo 201 da CLT, com as alterações que lhe foram dadas pelo artigo 2º da Lei nº 7.855 de 24 de outubro de 1989, que institui o Bônus do Tesouro Nacional - BTN, como valor monetário a ser utilizado na cobrança de multas, e posteriormente, pelo artigo 1º da Lei nº 8.383 de 30 de dezembro de 1991, especificamente no tocante à instituição da Unidade Fiscal de Referência -UFIR, como valor monetário a ser utilizado na cobrança de multas em substituição ao BTN.

VALOR DA MULTA (em UFIR)	
Segurança do Trabalho	Medicina do Trabalho
6.304	3.782

Quadro 1 – Valor da Multa (em UFIR)

Fonte: (BRASIL, 2013)

GRADAÇÃO DAS MULTAS (EM UFIR)								
NUMERO DE EMPREGADOS	Segurança do Trabalho				Medicina do Trabalho			
	I <sup>1</sup>	I <sup>2</sup>	I <sup>3</sup>	I <sup>4</sup>	I <sup>1</sup>	I <sup>2</sup>	I <sup>3</sup>	I <sup>4</sup>
1-10	630-729	1129-1393	1691-2091	2252-2792	378-428	676-839	1015-1254	1350-1680
11-25	730-830	1394-1664	2092-2495	2793-3334	429-498	840-1002	1255-1500	1681-1998
26-50	831-963	1665-1935	2496-2898	3335-3876	499-580	1003-1166	1501-1746	1999-2320
51-100	964-1104	1936-2200	2899-3302	3877-4418	581-662	1167-1324	1747-1986	2321-2648
101-250	1105-1241	2201-2471	3303-3718	4419-4948	663-744	1325-1482	1987-2225	2649-2976
251-500	1242-1374	2472-2748	3719-4121	4949-5490	745-826	1483-1646	2226-2471	2977-3297
501-1000	1375-1507	2749-3020	4122-4525	5491-6033	827-906	1647-1810	2472-2717	3298-3618
mais de 1000	1508-1646	3021-3284	4526-4929	6034-6304	907-990	1811-1973	2718-2957	3619-3782

Quadro 2 – Gradação de Multas (em UFIR)

Fonte: (BRASIL, 2013)



### 3 METODOLOGIA

A empresa em estudo é uma metalúrgica de pequeno porte, composto por aproximadamente 65 funcionários. A empresa industrializa acionamentos mecânicos para máquinas em geral, denominados redutores de velocidade.

A análise de procedimentos incorretos dos itens contidos nas normas realizadas na empresa visa quantificar essas irregularidades por meio de multas, de acordo com a NR-28.

#### 3.1 AVALIAÇÃO DE ITENS DA NR-5 E NR-6

Os quadros abaixo representam os itens que se aplicam na empresa em estudo segundo a NR-5 e NR-6.

ITEM	DESCRIÇÃO NR – 05	PERTINÊNCIA	
		SIM	NÃO
5.1	Possuem Comissão Interna de Prevenção de Acidentes?	X	
5.5	Estabelecem mecanismos de integração com o objetivo de promover o desenvolvimento de ações de prevenção de acidentes e doenças decorrentes do ambiente e instalações de uso coletivo?	X	
5.6	A CIPA é composta de representantes do empregador e dos empregados?	X	
5.6.1	Os representantes dos empregadores foram por eles designados?	X	
5.6.2	Os representantes dos empregados foram eleitos em escrutínio secreto, independentemente de filiação sindical?	X	
5.6.3	O número de membros titulares e suplentes da CIPA observa o dimensionamento previsto no Quadro I da norma?	X	
5.7	O mandato dos membros da CIPA possui duração de 1 ano?	X	
5.9	São garantidas aos membros da CIPA condições que não descaracterizem suas atividades ?	X	

Quadro 3 – Avaliação de Itens da NR-5

Fonte: (Autora, 2013)

5.10	Os representantes dos empregadores possuem a representação necessária para a discussão e encaminhamento das soluções de questões de segurança e saúde no trabalho analisadas na CIPA?	X	
5.11	O representante dos empregadores foram designados por eles, bem como o representando dos empregados foram por eles designados?	X	
5.13	O secretário e seu substituto foram indicados de comum acordo entre os membros da CIPA?	X	
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 está no estabelecimento à disposição do Ministério do Trabalho e Emprego?	X	
5.14.1	A documentação indicada no item acima é encaminhada ao Sindicato dos Trabalhadores da categoria quando solicitada?	X	
5.14.2	É fornecido cópias das atas de eleição e posse aos membros titulares e suplentes da CIPA, mediante recibo?	X	
5.16	As atribuições da CIPA que são citadas na NR-5 são cumpridas?	X	
5.17	O empregador proporciona aos membros da CIPA os meios necessários ao desempenho de suas atribuições?	X	
5.18	As atribuições dos empregados são cumpridas segundo NR-5?	X	
5.19	As atribuições do presidente da CIPA são cumpridas segundo a NR-5?	X	
5.20	As atribuições contidas na NR-5 para o Vice-presidente da CIPA são cumpridas?	X	
5.21	As atribuições em conjunto do Presidente e do Vice-presidente da CIPA, contidas na NR-5, estão sendo cumpridas?	X	
5.22	As atribuições do Secretário da CIPA, contidas na NR-5, estão sendo cumpridas?	X	
5.23	A CIPA possui reuniões ordinárias mensais de acordo com o calendário preestabelecido?	X	

Quadro 3 – Avaliação de Itens da NR-5 (continuação)

Fonte: (Autora, 2013)

5.24	As reuniões ordinárias são realizadas no horário normal de expediente e em local apropriado?	X	
5.25	As reuniões da CIPA têm suas atas assinadas pelos presentes com encaminhamento de cópias para todos os membros?	X	
5.26	As atas estão no estabelecimento à disposição do Ministério do Trabalho e Emprego?	X	
5.27	A reunião extraordinária ocorre quando há denúncia de situação de risco grave e iminente?	X	
5.28	As decisões da CIPA são realizadas preferencialmente por consenso?	X	
5.30	O membro titular perde o mandato, sendo substituído por suplente, quando falta mais de quatro reuniões ordinárias sem justificativa?	X	
5.31	A vacância definitiva de cargo, é suprida por suplente, obedecendo a ordem de colocação decrescente que consta na ata de eleição?	X	
5.32	A empresa promove treinamento para os membros da CIPA, titulares e suplentes, antes da posse?	X	
5.33	O treinamento da CIPA contempla todos os itens contidos na NR-5?	X	
5.34	O treinamento possui carga horária de vinte horas, distribuindo em no máximo oito horas diárias?	X	
5.40	São observadas as instruções para o processo eleitoral contidas na NR-5?	X	

Quadro 3 – Avaliação de Itens da NR-5 (continuação)

Fonte: (Autora, 2013)

ITEM	DESCRIÇÃO NR – 06	PERTINÊNCIA	
		SIM	NÃO
6.1	São utilizados Equipamentos de Proteção Individual nos empregados?	X	
6.2	Os EPI's utilizados na empresa possuem Certificado de Aprovação (CA)?	X	
6.3	A empresa fornece gratuitamente os EPI's para os empregados?	X	
6.4	Os EPI's fornecidos constam no anexo I desta NR?	X	
6.5	De acordo com o SESMT, ouvida a CIPA e trabalhadores usuários, por eles são recomendados para os empregadores os melhores EPI's a serem utilizados?	X	
6.6	Responsabilidades do empregador	X	
6.7	Responsabilidades dos trabalhadores	X	
6.8	Responsabilidades de fabricantes e/ou importadores	X	
6.9	Certificado de aprovação	X	

Quadro 4 – Avaliação de Itens da NR-6

Fonte: (Autora, 2013)

### 3.2 EPI'S UTILIZADOS NA EMPRESA

No dia em que foi realizado o *check-list* para analisar o que a empresa estava de acordo segundo as normas, foram feitas fotos, mostrando as atividades corriqueiras da empresa. Como neste trabalho, foram aplicados a NR-5 e NR-6, onde a primeira não é possível demonstrar por meio de fotos, abaixo serão expostos as imagens de EPI's que são utilizados na empresa, bem como no APÊNDICE C estão a relação de EPI's utilizados nas atividades.



Figura 7 – Setor usinagem

Fonte: Autora (2013)

Processo de limpeza das peças, lavagem. Este setor também faz parte da figura 9 apresentada acima. Neste ambiente, o funcionário maneja as peças dentro de um tanque com detergente e água para a devida limpeza. Sendo necessário a utilização das luvas, bem como o óculos para possíveis respingos do produto de lavagem.

Quatorze pessoas compõe o setor de usinagem. O aço bruto é entregue neste setor para executar o processo de usinagem das futuras peças. Como se pode observar, essa atividade é necessária o uso de óculos de segurança, para possíveis lançamentos sólidos do objeto.



Figura 8– Setor usinagem

Fonte: Autora (2013)



Figura 9 – Setor Usinagem

Fonte: Autora (2013)

Esta foto foi tirada do funcionário da usinagem, somente para a exposição da bota de segurança, obrigatória para todos os funcionários.



Figura 10 – Processo de furação

Fonte: Autora (2013)

Neste setor possui quatro funcionários, onde as peças são usinadas e enviadas ao setor para fazer furações e rosca. Nesta foto o funcionário está com a bota de segurança, sendo obrigatório para todos que entram na indústria em si, e o uso de óculos para possíveis lançamentos indesejados das peças ao realizar o processo de furação.



Figura 11 – Cabine de pintura

Fonte: Autora (2013)

Esse setor da empresa possui dois funcionários. É nele que ocorre o procedimento de pintura, sendo que após a montagem dos componentes do produto, levando para este acabamento final. São utilizados alguns equipamentos de segurança, como podemos observar, sendo estes obrigatórios.



## 4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Este capítulo mostra algumas fotos referente às atividades desenvolvidas na empresa, seguido de um gráfico com valores de multas que seriam aplicadas em caso de uma vistoria do Ministério do Trabalho e Emprego.

### 4.1 LISTA DE VERIFICAÇÃO

A lista de verificação foi criada levando-se em conta os itens e subitens da NR-5 e NR-6 e encontra-se no APÊNDICE A.

### 4.2 APLICAÇÃO DA LISTA DE VERIFICAÇÃO

O que se levou em conta na lista de verificação foi às irregularidades que a empresa realizava em suas atividades, de acordo com o que a norma traz como requisitos. Esta lista preenchida encontra-se no APÊNDICE B.

### 4.3 ANÁLISE GRÁFICA DOS RESULTADOS

Após realizado o check-list, chegou-se aos seguintes números:

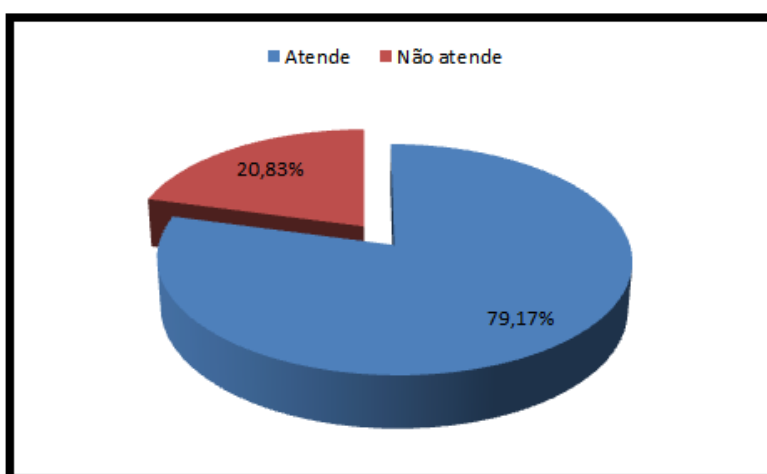


Figura 13: Gráfico: Avaliação dos 48 itens

Fonte: Autor (2013)

Ao analisar o gráfico pode-se perceber que mais de 70% dos itens estão sendo atendidos pela empresa. Porém os números poderiam ser mais satisfatórios se a empresa se adequasse um pouco mais a norma, em relação a itens que ela nos oferece, onde são fáceis de ser implantados. O que mais se inclui nos itens não atendidos é o responsável pela NR-5. Pois a NR-6 possui todos os itens sendo atendidos pela empresa. O que há de se concordar que havendo uma fiscalização, ou até mesmo visitantes no estabelecimento, é possível mostrar que quanto a NR-6, os padrões são estabelecidos corretamente.

Já a NR-5 é difícil à percepção das irregularidades somente com o fato da observação do cotidiano da empresa, sendo necessária a comprovação em documentos para a adequação completa da NR-6.

A seguir são indicadas as irregularidades e algumas sugestões de correção.

- NR-5

#### **Item 5.5 Mecanismos de integração com o objetivo de promover o desenvolvimento de ações de prevenção de acidentes**

Sugestão: A empresa poderia elaborar campanhas, trimestralmente ou a cargo da própria empresa, sobre a importância da prevenção, bem como expor as doenças a que o trabalhador pode vir a desenvolver se caso não forem realizadas todas as precauções.

#### **Itens 3.3 Representantes dos empregados foram por eles eleitos em escrutínio secreto, independente de filiação sindical**

Sugestão: Este item é um importante norteador para a conquista de um ambiente saudável no trabalho, pois são os próprios empregados que estão diariamente no campo de trabalho, reconhecendo quais são os possíveis riscos que estes estão expostos, além do item trazer uma gravidade na infração por não cumpri-la. Sendo assim, a medida a ser tomada é fácil, tanto para realiza-la, como para estar dentro dos padrões da norma.

#### **Item 5.6.3 Numero de membros titulares e suplentes da CIPA observa o dimensionamento previsto no Quadro I**

Sugestão: Como o item acima, é uma irregularidade fácil de ser corrigida. Sendo assim, o empregador deve observar o dimensionamento do Quadro I da NR-5, e assim executá-la.

**Item 5.7 O mandato dos membros da CIPA possui duração de um ano**

Sugestão: Para cumprir com rigor o exposto acima, o empregador deve, anualmente, colocar no calendário da empresa, a necessidade de uma nova eleição da CIPA. Como no caso em estudo, a empresa é considerada pequeno porte, não necessitando nem mesmo de um técnico de segurança, é preciso eleger um responsável pela elaboração desta eleição anualmente.

**Item 5.11 O representante dos empregadores foram designados por eles, bem como o representando dos empregados foram por eles designados**

Sugestão: o que se foi constatado nesta irregularidade através dos funcionários da empresa em estudo foi que o representante dos empregados é designado pelo empregador. Analisando alguns pré-requisitos para a escolha, como, funcionário mais antigo, assiduidade, responsabilidade, entre outros. Sendo assim, por ser uma medida fácil de ser corrigida, a empresa deve então sanar sem maiores problemas.

**Item 5.14.2 É fornecido cópias das atas de eleição e posse aos membros titulares e suplentes da CIPA, mediante recibo**

Sugestão: esta irregularidade também é fácil de ser corrigida. Portanto é necessário delegar esta atividade para algum estagiário, para que efetue as cópias para a distribuição.

**Item 5.23 A CIPA possui reuniões ordinárias mensais de acordo com o calendário preestabelecido**

Sugestão: a cada nova eleição é preciso de um responsável para determinar as reuniões mensais no calendário da empresa, exigindo a sua realização.

**Item 5.25 As reuniões da CIPA têm suas atas assinadas pelos presentes com encaminhamento de cópias para todos os membros**

Sugestão: é preciso de uma pessoa que efetue esta atividade, podendo ser um estagiário cumprindo este requisito da norma. Recolhendo as assinaturas de todos os presentes, bem como distribui-los cópias para todos.

**Item 5.30 O membro titular perde o mandato, sendo substituído por suplente, quando falta mais de quatro reuniões ordinárias sem justificativa**

Sugestão: o que foi constatado a partir da visita na empresa, é que esta irregularidade acontece devido à falta de conhecimento. Por isso, para a correção da mesma, seria interessante possuir um responsável pela anotação de tais faltas.

- NR-6

### **Item 6.7 Responsabilidades dos trabalhadores**

Sugestão: é preciso que o empregador exponha as obrigações e responsabilidades do trabalhador, para assim atender a norma quanto a este requisito.

Os 20,83% que correspondem às irregularidades contidas na norma, somaria um total de R\$ 16.399,88. Abaixo segue o gráfico referente à multa sobre o lucro total da empresa, para uma maior visualização referente ao impacto destas irregularidades.

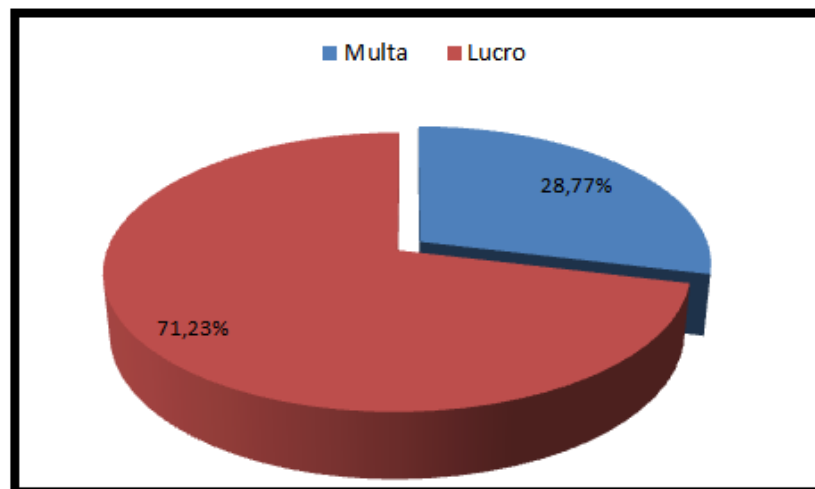


Figura 14: Gráfico: Porcentagem da Multa Sobre o Lucro

Fonte: Autor (2013)

A empresa possui em média um lucro de R\$ 57.000 ao mês. Somando todas as irregularidades, como já o fizemos, obtivemos R\$ 16.399,88. Portanto o gráfico acima nos informa que houve um impacto de 28,77% sobre o lucro líquido da empresa.

## 5 CONCLUSÕES

O que pode ser observado neste trabalho referente à aplicação dos procedimentos constantes na norma foi que muitos dos itens aplicados não estão sendo atendidos corretamente, por simples desconhecimento da multa aplicada por essas irregularidades. Pois foi constatado que essas não conformidades são simples de serem sanadas.

Para obter um ambiente seguro e agradável aos trabalhadores é importante a conscientização do empregador quanto à aplicação correta das duas normas apresentadas. Sendo necessária a dedicação de grupos especializados, no caso a CIPA, para a identificação dos perigos, bem como a intensidades dos riscos, aplicando medidas corretivas como proteção coletiva, e quando este não puder suportar a intensidade dos danos à saúde, medidas como implantação de equipamento de proteção individual, é muito importante para o sucesso deste trabalho.

Como dito anteriormente, não só o conhecimento técnico é necessário expor aos trabalhadores, como o correto uso dos equipamentos de proteção, mas também a conscientização de um ambiente saudável e agradável de trabalhar, pois quem realmente estará em contato com o risco, serão os próprios trabalhadores.

Para que tudo isso ocorra, o que se deve frisar, com base neste estudo, é a importância de medidas buscando a eliminação total do perigo, não fazendo do EPI uma utilização permanente, e sim temporária, como cita Dela Coleta (1991), onde ele menciona que, infelizmente no Brasil implantou-se uma verdadeira “patologia dos capacetes”, onde para tudo é indicado o uso de EPI, achando que assim estarão realizando de fato o exercício da segurança no trabalho. Fazendo do EPI um sinônimo de segurança, o que necessariamente implica dizer o contrário, onde estes equipamentos são utilizados quando há perigo, e perigo é sinônimo de insegurança.

## REFERÊNCIAS

CAMPOS, Armando. **CIPA - Comissão interna de acidentes: uma nova abordagem**. 3 ed. São Paulo: Editora SENAC, 2000

DELTA & AMBIENTEC - CENTRO DE REFERÊNCIA EM ENGENHARIA E MEDICINA DO TRABALHO. **Manual para CIPA: segurança e medicina do trabalho**. Curitiba: Bolsa Nacional do Livro, 1998.

GROTT, João Manoel. **Meio ambiente do trabalho: prevenção: a salvaguarda do trabalhador**. 1 ed. Curitiba: Juruá, 2003.

**MANUAL da CIPA: orientações do ministério do trabalho e emprego**. São Paulo: VK, 1999. 64 p.

MEZOMO, João C. **Segurança e higiene do trabalho**. São Paulo: CESC., 140p.

MINERAIS DO PARANÁ S.A; OLIVEIRA, Luíz Marcelo de. **Guia de prevenção de acidentes geológicos urbanos**. Curitiba: MINEROPAR, 1998.

MIRANDA, Carlos Roberto. **Introdução à saúde no trabalho**. São Paulo: Atheneu, 1998.

**Novos desafios em saúde e segurança no trabalho** / organizadores Antonio Carvalho Neto, Celso Amorim Salim. Belo Horizonte : SEGRAC, 2001.

**PCMAT : Programa de Condições e Meio Ambiente do Trabalho na Indústria da Construção** / José Carlos de Arruda Sampaio ; apresentação Sergio Porto. São Paulo : PINI, 1998.

RIO, Rodrigo Pires do; PARDIMI JUNIOR, Arlindo G.; LOPES, Mônica Sette. **LER (lesões por esforços repetitivos): ciência e lei: novos horizontes da saúde e do trabalho**. Belo Horizonte: Health, 1998.

SALIBA, Tuffi Messias. **Higiene do trabalho e programa de prevenção de riscos ambientais (PPRA)**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2002.

SILVÉRIO, Maria Cristina Espósito. **Manual de segurança para o mestre-de-obras Maria Cristina Espósito Silvério**. 2 ed. São Paulo : FUNDACENTRO, 1984.

ZOCCHIO, Álvaro. **Prática da prevenção de acidentes: abc da segurança do trabalho**. 7. Ed. Ver. E ampl. São Paulo: Atlas, 2002.

## APÊNDICE A

ITENS DA NR-5 (1/3)		CONCEITOS		MULTAS	
		ATENDE	NÃO ATENDE	MULTA EM UFIR	MULTA EM REAIS
<b>1. DO OBJETIVO</b>					
1.1	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes				
<b>2. DA CONSTITUIÇÃO</b>					
2.1	Mecanismos de integração com o objetivo de promover o desenvolvimento de ações de prevenção de acidentes				
<b>3. DA ORGANIZAÇÃO</b>					
3.1	Composta por representantes do empregador e empregados de acordo com o Quadro I desta NR				
3.2	Os representantes dos empregadores são por eles designados				
3.3	Representantes dos empregados foram por eles eleitos em escrutínio secreto, independente de filiação sindical				
3.4	Numero de membros titulares e suplentes da CIPA observa o dimensionamento previsto no Quadro I				
3.5	O mandato dos membros da CIPA possui duração de 1 ano				
3.6	É garantido aos membros da CIPA condições que não descaracterizem suas atividades				
3.7	Os representantes dos empregadores possuem a representação necessária para a discussão e encaminhamento das soluções de questões de segurança e saúde no trabalho				
3.8	O representante dos empregadores foram designados por eles, bem como o representando dos empregados foram por eles designados				
3.9	O secretário e seu substituto foram indicados de comum acordo entre os membros da CIPA?				

ITENS DA NR-5 (2/3)		CONCEITOS		MULTAS	
		ATENDE	NÃO ATENDE	MULTA EM UFIR	MULTA EM REAIS
3.10	A documentação referente ao processo eleitoral da CIPA incluindo as atas de eleição e de posse e o calendário anual das reuniões ordinárias está no estabelecimento à disposição do Ministério do Trabalho e Emprego				
3.11	A documentação indicada no item acima é encaminhada ao Sindicato dos Trabalhadores da categoria quando solicitada?				
3.11	É fornecido cópias das atas de eleição e posse aos membros titulares e suplentes da CIPA, mediante recibo?				
<b>4. DAS ATRIBUIÇÕES</b>					
4.1	Atribuições da CIPA				
4.2	O empregador proporciona aos membros da CIPA os meios necessários ao desempenho de suas atribuições				
4.3	Atribuições dos empregados				
4.4	Atribuições do Presidente				
4.5	Atribuições do Vice-Presidente				
4.6	Atribuições em conjunto do Presidente e Vice-Presidente				
4.7	Atribuições do Secretário				
4.8	A CIPA possui reuniões ordinárias mensais de acordo com o calendário preestabelecido				
4.9	As reuniões ordinárias são realizadas no horário normal de expediente e em local apropriado				
4.10	As reuniões da CIPA têm suas atas assinadas pelos presentes com encaminhamento de cópias para todos os membros				
4.11	As atas estão no estabelecimento à disposição do Ministério do Trabalho e Emprego				
4.12	A reunião extraordinária ocorre quando há denúncia de situação de risco grave e iminente				
4.13	As decisões da CIPA são realizadas preferencialmente por consenso				



ITENS DA NR-5 (3/3)		CONCEITOS		MULTAS	
		ATENDE	NÃO ATENDE	MULTA EM UFIR	MULTA EM REAIS
4.14	O membro titular perde o mandato, sendo substituído por suplente, quando falta mais de quatro reuniões ordinárias sem justificativa				
4.15	A vacância definitiva de cargo, é suprida por suplente, obedecendo a ordem de colocação decrescente que consta na ata de eleição?				
<b>4. DO TREINAMENTO</b>					
5.1	A empresa promove treinamento para os membros da CIPA, titulares e suplentes, antes da posse				
5.2	O treinamento da CIPA contempla todos os itens contidos na NR-5				
5.3	O treinamento possui carga horária de vinte horas, distribuindo em no máximo oito horas diárias				
5.4	São observadas as instruções para o processo eleitoral contidas na NR-5				

## APÊNDICE B

ITENS DA NR-5 (1/3)		CONCEITOS		MULTAS	
		ATENDE	NÃO ATENDE	MULTA EM UFIR	MULTA EM REAIS
<b>1. DO OBJETIVO</b>					
1.1	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes	X		4418	4701,19
<b>2. DA CONSTITUIÇÃO</b>					
2.1	<b>Mecanismos de integração com o objetivo de promover o desenvolvimento de ações de prevenção de acidentes</b>		X	-	-
<b>3. DA ORGANIZAÇÃO</b>					
3.1	Composta por representantes do empregador e empregados de acordo com o Quadro I desta NR	X		3302	3513,65
3.2	Os representantes dos empregadores são por eles designados	X		-	-
3.3	<b>Representantes dos empregados foram por eles eleitos em escrutínio secreto, independente de filiação sindical</b>		X	<b>3302</b>	<b>3513,65</b>
3.4	<b>Numero de membros titulares e suplentes da CIPA observa o dimensionamento previsto no Quadro I</b>		X	-	-
3.5	<b>O mandato dos membros da CIPA possui duração de 1 ano</b>		X	<b>2200</b>	<b>2341,02</b>
3.6	É garantido aos membros da CIPA condições que não descaracterizem suas atividades	X		3302	3513,65
3.7	Os representantes dos empregadores possuem a representação necessária para a discussão e encaminhamento das soluções de questões de segurança e saúde no trabalho	X		1104	1174,76
3.8	<b>O representante dos empregadores foram designados por eles, bem como o representando dos empregados foram por eles designados</b>		X	<b>2200</b>	<b>2341,02</b>
3.9	O secretário e seu substituto foram indicados de comum acordo entre os membros da CIPA?	X		1104	1174,76

ITENS DA NR-5 (2/3)		CONCEITOS		MULTAS	
		ATENDE	NÃO ATENDE	MULTA EM UFIR	MULTA EM REAIS
3.10	A documentação referente ao processo eleitoral da CIPA incluindo as atas de eleição e de posse e o calendário anual das reuniões ordinárias está no estabelecimento à disposição do Ministério do Trabalho e Emprego			1104	1174,76
3.11	A documentação indicada no item acima é encaminhada ao Sindicato dos Trabalhadores da categoria quando solicitada?			2200	<b>2341,02</b>
<b>3.12</b>	<b>É fornecido cópias das atas de eleição e posse aos membros titulares e suplentes da CIPA, mediante recibo?</b>		<b>X</b>	<b>2200</b>	<b>2341,02</b>
<b>4. DAS ATRIBUIÇÕES</b>					
4.1	Atribuições da CIPA	X		-	-
4.2	O empregador proporciona aos membros da CIPA os meios necessários ao desempenho de suas atribuições	X		2200	<b>2341,02</b>
4.3	Atribuições dos empregados	X		-	-
4.4	Atribuições do Presidente	X		-	-
4.5	Atribuições do Vice-Presidente	X		-	-
4.6	Atribuições em conjunto do Presidente e Vice-Presidente	X		-	-
4.7	Atribuições do Secretário	X		-	-
<b>4.8</b>	<b>A CIPA possui reuniões ordinárias mensais de acordo com o calendário preestabelecido</b>		<b>X</b>	<b>3302</b>	<b>3513,65</b>
4.8.1	As reuniões ordinárias são realizadas no horário normal de expediente e em local apropriado	X		2200	<b>2341,02</b>
<b>4.10</b>	<b>As reuniões da CIPA têm suas atas assinadas pelos presentes com encaminhamento de cópias para todos os membros</b>		<b>X</b>	<b>1104</b>	<b>1174,76</b>
4.11	As atas estão no estabelecimento à disposição do Ministério do Trabalho e Emprego	X		1104	1174,76
4.12	A reunião extraordinária ocorre quando há denúncia de situação de risco grave e iminente	X		3302	3513,65
4.13	As decisões da CIPA são realizadas preferencialmente por consenso	X		-	-

ITENS DA NR-5 (3/3)		CONCEITOS		MULTAS	
		ATENDE	NÃO ATENDE	MULTA EM UFIR	MULTA EM REAIS
<b>4.14</b>	<b>O membro titular perde o mandato, sendo substituído por suplente, quando falta mais de quatro reuniões ordinárias sem justificativa</b>		<b>X</b>	<b>1104</b>	<b>1174,76</b>
4.15	A vacância definitiva de cargo, é suprida por suplente, obedecendo a ordem de colocação decrescente que consta na ata de eleição?	X		2200	<b>2341,02</b>
<b>4. DO TREINAMENTO</b>					
5.1	A empresa promove treinamento para os membros da CIPA, titulares e suplentes, antes da posse	X		3302	3513,65
5.2	O treinamento da CIPA contempla todos os itens contidos na NR-5	X		2200	<b>2341,02</b>
5.3	O treinamento possui carga horária de vinte horas, distribuindo em no máximo oito horas diárias	X		2200	<b>2341,02</b>
5.4	São observadas as instruções para o processo eleitoral contidas na NR-5	X		2200	<b>2341,02</b>

ITENS DA NR-6 (1/2)		CONCEITOS		MULTAS	
		ATENDE	NÃO ATENDE	MULTA EM UFIR	MULTA EM REAIS
1.1	Equipamentos de Proteção Individual nos empregados	X		-	-
1.2	Os EPI's utilizados na empresa possuem Certificado de Aprovação (CA)	X		4418	4701,19
1.3	A empresa fornece gratuitamente os EPI's para os empregados	X		4418	4701,19
1.4	Os EPI's fornecidos constam no anexo I desta NR	X		-	-
1.5	De acordo com o SESMT, ouvida a CIPA e trabalhadores usuários, por eles são recomendados para os empregadores os melhores EPI's a serem utilizados	X		-	-
1.6	Responsabilidades do empregador	X		-	-
1.7	Adquirir o adequado ao risco de cada atividade	X		3302	3513,65
1.8	Exigir seu uso	X		4418	4701,19
1.9	Fornecer ao trabalhador somente o aprovado pelo órgão nacional	X		4418	4701,19
1.10	Orientar e treinar o trabalhador sobre o uso adequado, guarda e conservação	X		3302	3513,65
1.11	Substituir imediatamente, quando danificado ou extraviado	X		3302	3513,65
1.12	Responsabilizar pela higienização e manutenção periódica	X		2200	<b>2341,02</b>
<b>1.13</b>	<b>Responsabilidades dos trabalhadores</b>		<b>X</b>	-	-
1.14	Responsabilidades de fabricantes e/ou importadores	X		-	-
1.15	Certificado de aprovação	X		-	-

## APÊNDICE C

EPI 's - CA	
MATERIAL	CA
CREME PROT. P/ MÃOS LUVEX	5361
ÓCULOS DE SEGURANÇA (Leopardo)	11268
ÓCULOS DE SEGURANÇA (Jaguar)	10346
PROTETOR AURICULAR TIPO PLUG (Pomp Plus)	5745
PROTETOR AURICULAR PLUG (3M descartável)	5674
PROTETOR AURICULAR TIPO CONCHA	7442/14235
CARTUCHO QUÍMICO	TIPO P-2
MÁSCARA SEMIFACIAL 8822	5657
MÁSCARA SEMIFACIAL 8023	9626
MÁSCARA FACIAL	12011
FILTRO RESP. POEIRA	P-2S BR
LUVA NITRIL S/ FORRO VD 46CM TAM.P	10146/26097/ <b>10398</b>
LUVA NITRIL S/ FORRO VD 46CM TAM.M	10146/26097/ <b>10398</b>
LUVA NITRIL S/ FORRO VD 46CM TAM.9	10146/26097/ <b>10398</b>
LUVA NITRIL S/ FORRO VD 46CM TAM.8	10146/26097/ <b>10398</b>
LUVA LATEX (amarela)SANDRO C/ FORRO TAM. M	1555
LUVA REVESTIDA C/ BORRACHA (PU) (Kalipso)	15272
LUVA RASPA CANO LONGO	13398
LUVA RASPA CANO CURTO	13398
LUVA PVC LONGA FORRADA 46CM	1713
LUVA MALHA PIGMENTADA	18493
LUVA VAQUETA CANO CURTO	30519
BOTAS DE SEGURANÇA (Punho Forte)	13931
BOTAS DE SEGURANÇA (Bracol)	26710

