

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM ENGENHARIA E SEGURANÇA NO
TRABALHO

EUMER CORDEIRO BARBOSA

BENEFÍCIOS DE IMPLANTAÇÃO DE COMISSÃO INTERNA DE
PREVENÇÃO DE ACIDENTES – CIPA NO AMBIENTE CARCERÁRIO

MONOGRAFIA

MEDIANEIRA - PR
NOVEMBRO, 2012

EUMER CORDEIRO BARBOSA

**BENEFÍCIOS DE IMPLANTAÇÃO DE COMISSÃO INTERNA DE
PREVENÇÃO DE ACIDENTES – CIPA NO AMBIENTE CARCERÁRIO**

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do título de Especialista em Engenharia de Segurança no Trabalho, Modalidade Presencial, promovido pela UTFPR – Universidade Tecnológica Federal do Paraná, *Campus Medianeira*.

Professor Orientador: Rubens Patruni Filho

**MEDIANEIRA - PR
NOVEMBRO, 2012**



Ministério da Educação

Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Gerência de Ensino



Coordenação do Curso de Especialização em Engenharia
e Segurança no Trabalho

TERMO DE APROVAÇÃO

**BENEFÍCIOS DE IMPLANTAÇÃO DE COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE
ACIDENTES – CIPA NO AMBIENTE CARCERÁRIO**

Por:

EUMER CORDEIRO BARBOSA

Esta Monografia ou foi apresentada em 24 de novembro de 2012 como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Engenharia de Segurança do Trabalho. O candidato foi arguido pela Banca Examinadora composta pelos professores abaixo assinados. Após deliberação, a Banca Examinadora considerou o trabalho aprovado.

Prof. Esp. RUBENS PATRUNI FILHO
Orientador

Prof. M.Sc. ESTOR GNOATTO
Coordenador do Curso
Membro da Banca

Prof. M.Sc. YURI FERRUZZI
Membro da Banca

Este trabalho é dedicado à Edilene e a Giovanna. Meus maiores amores, e aquelas que sempre vão me impulsionar em todas as buscas de aprimoramento.

AGRADECIMENTOS

Meus maiores agradecimentos a Deus e a tudo que ele tem me proporcionado;

A minha esposa Edilene, pela compreensão da minha ausência durante todas as empreitadas da minha vida;

Meus sinceros reconhecimentos aos meus colegas de trabalho que contribuíram para a realização deste estudo;

Ao Sr. Rubens, pela impecável conduta como educador e orientador das diretrizes dadas no desenvolvimento deste estudo;

Aos meus pais, que mesmo longe, sempre me apoiaram em todos os sentidos para meu crescimento intelectual e profissional.

A todos, meus sinceros agradecimentos.

“Não confunda produção com eficácia”. Não são sinônimos.

Pelo contrário: aceitar se ocupar com as tarefas erradas pode ser o equivalente a aceitar tomar o proverbial ônibus grátis na direção errada.

Pare para pensar se as tarefas com as quais você se ocupa contribuem para o valor que você precisa gerar, ou se produzem algo que não interessa ao que você precisaria fazer – se parte da sua rotina for mera ocupação, sem contribuir para os seus resultados, reformule-a...”.

(Augusto Campus)

BARBOSA, Eumer Cordeiro. Benefícios da Implantação de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA no Ambiente Carcerário. Medianeira, 2012. Trabalho Final de Pós-Graduação (Especialização de Engenharia de Segurança no Trabalho) – Universidade Tecnológica Federal do Paraná.

RESUMO

Os acidentes de trabalho de aspecto amplo têm crescido no Brasil nos últimos anos. Este crescimento é devido a vários fatores como descaso institucional, falta de fiscalização por parte da instituição sobre seus colaboradores e outros fatores. É fato que todo acidente físico ou emocional; leve, moderado ou grave pesa no bom andamento de um empreendimento ou instituição, pois toda acidente representa uma perda ou uma sobrecarga. Para tanto, foi proposto neste estudo a implantação de uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes em uma instituição do sistema prisional do estado do Paraná visando promover o bem estar e a saúde de detentos, agentes e colaboradores administrativos. O que foi encontrado no levantamento de dados remete a uma situação de descaso. Com isso, foi citado os possíveis acidentes bem como a prevenção destes, sem esquecer das tratativas de como instituir uma CIPA e os benefícios inerentes a ela.

Palavras-Chave: Sistema Prisional. Segurança do Trabalho. Acidentes.

BARBOSA, Eumer Cordeiro. Benefits of Implementation Commission for the Prevention of Accidents - CIPA in Prison Environment. Medianeira, 2012. Final Work Graduate (Specialization Engineering Safety at Work) - Federal Technological University of Paraná.

ABSTRACT

Work accidents aspect in Brazil have grown wider in recent years. This growth is due to several factors such as institutional neglect, lack of supervision by the institution about its employees and other factors. It is a fact that every accident physical or emotional, mild, moderate or severe weighs the proper conduct of an enterprise or institution, because every accident is a loss or overload. Therefore, this study was proposed the establishment of a Commission for the Prevention of Accidents in an institution of the prison system in the state of Paraná to promote the welfare and health of inmates, staff and administrative employees. What was found in the data collection refers to a situation of neglect. With this, was cited possible accidents and the prevention thereof, without forgetting of negotiations to establish an as CIPA and benefits inherent in it.

Keywords: Prisional System. Safety. Accident.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	11
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	13
2.1. A ORIGEM DAS PENITENCIÁRIAS.....	13
2.1.1 Sistema Penitenciário no Paraná: Origens.....	13
2.1.2 Perfil do Agente Penitenciário.....	14
2.1.2.1 Atitudes e condutas.....	15
2.1.2.2 Atribuições.....	17
2.2 AMBIENTE DE TRABALHO E COTIDIANO PENITENCIÁRIO.....	17
2.2.1 O trabalho do Agente Penitenciário.....	18
2.2.1.1 Ambiente físico.....	18
2.2.1.2 Ambiente psicológico.....	20
2.3 DOS RISCOS INERENTES À PROFISSÃO.....	21
2.3.1 As Contribuições da Medicina de Segurança do Trabalho.....	22
2.4 COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES – CIPA.....	23
2.4.1 Do objetivo.....	23
2.4.2 Da Constituição.....	23
2.4.3 Breves Considerações Relativas à CIPA.....	24
2.4.4 CIPA no Sistema Prisional.....	26
2.4.5 Instituição da CIPA no Sistema Prisional.....	26
2.4.6 Colaboradores CIPA.....	26
2.4.6.1 Médico.....	27
2.4.6.2 Engenheiro de segurança e saúde no trabalho.....	27
2.4.6.3 Assistente Social.....	28
2.4.6.4 Psicólogo.....	28
2.4.6.5 Brigada de incêndio.....	28
2.4.6.5.1 Composição.....	29
2.5 SESMT E SIPAT.....	29

2.6 RESPONSABILIDADES INSTITUCIONAIS.....	30
2.7 MEDIDAS DE CONTROLE DE ACIDENTES.....	32
2.7.1 Higiene e Segurança.....	32
2.7.2 Acidentes de Trabalho.....	33
2.7.3 Mapa de Riscos.....	34
2.7.3.1 Como são elaborados os mapas.....	35
3. MATERIAIS E MÉTODOS.....	36
3.1. CARACTERIZAÇÃO DO LOCAL DE ESTUDO.....	36
3.2 IDENTIFICAÇÃO DOS RISCOS NO PROCESSO DE TRABALHO.....	37
3.2.1 Ambiente Físico.....	37
3.2.1.1 Iluminação.....	37
3.2.1.2 Ventilação.....	38
3.2.1.3 Temperatura.....	39
3.2.1.4 Equipamentos de proteção coletiva.....	40
3.4 ASPECTOS DE SEGURANÇA EM RELAÇÃO AO ESPAÇO FÍSICO DA UNIDADE PENAL.....	43
3.5 SEGURANÇA PSICOLÓGICA.....	45
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	47
4.1. AMBIENTE FÍSICO.....	47
4.1.1 EPC's.....	48
4.1.2 Treinamento dos Agentes.....	49
4.1.3 Ambiente Psicológico.....	49
4.1.4 Funções e Implementação da CIPA.....	50
5. CONCLUSÃO.....	51
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	52
ANEXOS.....	55

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1: VISTA PANORÂMICA DO AMBIENTE CARCERÁRIO.....	39
FIGURA 2: VISTA LATERAL DO AMBIENTE DE ESTUDO.....	39
FIGURA 3: VISTA INTERNA DA GALERIA.....	40
FIGURA 4: ABRIGO DO GERADOR.....	41
FIGURA 5: SISTEMA DE VENTILAÇÃO NAS CELAS.....	42
FIGURA 6: SOLÁRIO PARA BANHO DE SOL.....	43
FIGURA 7: COBERTURA DE MONITORAMENTO.....	43
FIGURA 8: MANGUEIRAS DE INCÊNDIO.....	44
FIGURA 9: MANGUEIRAS DE INCÊNDIO.....	44
FIGURA 10: MANGUEIRAS EXTERNAS.....	45
FIGURA 11: ESGUICHOS TIPO AGULHETA.....	45
FIGURA 12: EXTINTORES EXTERNOS.....	46
FIGURA 13: LOCAL INADEQUADO DE EQUIPAMENTO DE REFRIGERAÇÃO.....	47
FIGURA 14: GRADES EM ESTADO DE OXIDAÇÃO.....	47
FIGURA 15: CONFERÊNCIA DAS ENTRADAS DE AR.....	48
FIGURA 16: MANGUEIRA CORRETAMENTE INSTALADA.....	51

1 INTRODUÇÃO

Ao elaborar um projeto de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA no contexto de unidade prisional faz-se imaginar necessariamente um grupo de pessoas enfrentando os mais variados desafios e problemas, isso porque o interior dessa instituição é bastante complexo e paradoxal, com suas celas, galerias, grades, alambrados, e outros dispositivos que limitam o movimento das pessoas que vivem ou trabalham em seu interior. Isso porque o universo prisional ainda é um lugar de mistério para aqueles que estão fora de seus muros, dando a impressão de ser uma realidade distante do restante da sociedade, e como tal deve continuar, e é também um lugar contraditório para aqueles que vivem o seu cotidiano, pois não é fácil lidar com atribuições tão diferentes como a punição e recuperação, num ambiente que ainda se tem pouca clareza sobre sua real missão. Contudo, a modernização do sistema prisional do Estado do Paraná, como qualquer outra instituição, procura melhorar e padronizar seus serviços às exigências da realidade e integrar as novas ideias ao contexto, exigindo muitas pessoas, nos mais diversos setores e níveis hierárquicos empenhadas nesta função da busca pelo novo e pela ampliação da qualidade intramuros.

A modernização nunca ocorre na proporção e velocidade em que se espera, e no sistema prisional é mais lenta ainda devido a sua atipicidade. A realidade muitas vezes é mais dura para determinados grupos do que para outros, contudo são iniciativas como a criação de CIPA no universo prisional que mostram, de maneira concreta, que o sistema prisional paranaense está vivo e aberto às possibilidades de transformação.

O sistema prisional como um todo, conta com várias atribuições. Este sistema, na maior parte das vezes é insalubre e conta com riscos potenciais que podem ser desencadeados pela mais insignificante das situações, uma vez que é sabido, que o claustro, pode gerar distúrbios dos mais variados tipos.

Para lidar com esses problemas, uma das soluções, que será proposta neste estudo é a implantação e benefícios da CIPA, regida pela NR5 – Norma Regulamentadora Nº 5, a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, que tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de

modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador.

A CIPA deverá abordar as relações entre o homem e o trabalho, objetivando a constante melhoria das condições de trabalho para prevenção de acidentes e doenças. A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes é ainda um conceito novo para o conjunto do Sistema Penitenciário do Paraná, visto que não há uma normatização no estado para tal. Outros estados, como exemplo o estado de São Paulo, já estão mais evoluídos. Essa evolução no sistema se deu a partir de um grupo criado em 1999 para discussão e adaptação da legislação a realidade da Secretaria Penitenciária e seus funcionários, sendo que esse grupo conseguiu aprovar a resolução SAP 17, de 23/03/2000 que oficializa as Comissões no interior das unidades prisionais a partir de 2000.

Sendo assim, este estudo justifica-se e tem por objetivo avaliar os benefícios da implementação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) no sistema carcerário, afim de que seja utilizada como um instrumento equalizador de problemas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A ORIGEM DAS PENITENCIÁRIAS

De acordo com Ramos e Esper (2007), a palavra prisão vem do latim *prensione*, ato de prender, de capturar. Por metonímia (causa e efeito), passou a significar também o lugar ou estabelecimento em que alguém fica retido ou segregado. Até hoje é usual a palavra prisão. Tanto para o ato de deter ou capturar, como para o local de detenção usam-se também as cadeias, presídios e casas de detenção. Durante a Idade Média predominavam as prisões eclesiásticas para fins penitenciários e de expiação (sofrer pena, castigo imposto) dos hereges (aqueles que professavam doutrinas contrárias da Igreja Católica) e apóstatas (por abandono de fé de uma igreja, especialmente a cristã). Esses estabelecimentos eram chamados de penitenciários, conhecidos hoje como penitenciárias.

2.1.1 Sistema Penitenciário no Paraná: Origens

De acordo com o Departamento Penitenciário do Paraná (DEPEN 2012), desde o surgimento das cadeias públicas e da primeira penitenciária, em 1909, a Secretaria de Estado dos Negócios do Interior, Justiça e Instrução Pública e a Chefatura de Polícia eram os órgãos responsáveis pelas cadeias e penitenciárias do estado. Essa subordinação direta à Chefatura de Polícia foi adotada até a criação do Departamento de Estabelecimentos Penais do Estado - DEPE, através da Lei 1767, de 17 de fevereiro de 1954, sendo designado como Diretor-Geral o Dr. José Muniz de Figueiredo, que desde 1951 estava à frente das obras de conclusão da Penitenciária Central do Estado, e acumulando a Direção da Penitenciária do Estado (Ahú) e da Prisão de Mulheres da Rua Barão do Rio Branco.

A partir de 9 de julho de 1962, através do Decreto 4615, é criada a Secretaria da Segurança Pública, passando o DEPE a subordinar-se à mesma, e a responsabilizar-se pelas penitenciárias, prisões, escolas de recuperação, colônias, sanatórios e manicômios penais. Somente em 1971, em virtude do disposto no artigo 150 da Emenda Constitucional 3, de 29/05/1971, e do Decreto 698 de

19/08/1971, o DEPE volta à jurisdição da Secretaria do Interior e Justiça (PARANÁ, 2010).

A denominação DEPEN é adotada até 1975, quando passa a chamar-se Coordenação do Sistema Penitenciário - COOSIPE, que seria novamente modificada em 1987, dentro da nova regulamentação da Secretaria de Estado da Justiça, passando a denominar-se Departamento Penitenciário - DEPEN. Tal situação perdura até 2000, quando, através do Decreto nº 2881, de 19/10/2000, sua denominação é novamente alterada para Coordenação do Sistema Penitenciário do Estado – COPEN, e sua vinculação hierárquica passa para a esfera da Secretaria de Estado da Segurança Pública. Em 19 de março de 2001, pelo Decreto nº 3728, nova alteração é procedida, a denominação volta a ser Departamento Penitenciário do Estado - DEPEN, ainda sob a esfera da Secretaria de Estado da Segurança Pública (PARANÁ, 2010).

Em 2002 a estrutura organizacional do Estado é modificada – Lei nº 13667 de 05/07/02, é criada a Secretaria de Estado da Segurança, da Justiça e da Cidadania – SESJ, que incorpora em seu âmbito de atuação o DEPEN. Esta situação vigora até 30 de dezembro de 2002, quando, através da Lei nº 13986, é recriada a Secretaria de Estado da Justiça – SEJU, com o DEPEN integrando sua estrutura (PARANÁ, 2010).

2.1.2 Perfil do Agente Penitenciário

De acordo com os dados obtidos do DEPEN (2012), o agente penitenciário realiza um importante serviço público de alto risco, por salvaguardar a sociedade civil contribuindo através do tratamento penal, da vigilância e custódia da pessoa presa no sistema prisional durante a execução da pena de prisão, ou de medida de segurança, conforme determinadas pelos instrumentos legais. Desta sorte, existe a necessidade de que os Agentes Penitenciários apresentem um perfil adequado para o efetivo exercício da função, requer, pois um engajamento e um compromisso para com a instituição a que pertençam. Devem ter atitudes estratégicas e criteriosas, para corroborar com mudanças no trato do homem preso, e realizá-las em um espírito de legalidade e ética.

Ter a humildade de reconhecer a incapacidade a respeito dos meios capazes de transformar criminosos em não criminosos, visto que determinados

condicionantes tendem a impedir essa metamorfose, parecendo provável que algumas delas favoreçam o aumento do grau de criminalidade das pessoas (PRÁTICAS DE SEGURANÇA NAS UNIDADES PENAIS DO PARANÁ, 2011).

É necessário, finalmente, aos Agentes Penitenciários reconhecerem as contradições inerentes à própria função; as possíveis orientações que variam conforme os pressupostos ideológicos de cada administração, pois, devem transcender a estas questões a fim de contribuir para a promoção da cidadania e assumir definitivamente como protagonista de seu papel de ordenador social, de funcionário público honrado (PRÁTICAS DE SEGURANÇA NAS UNIDADES PENAIS DO PARANÁ, 2011).

2.1.2.1 Atitudes e condutas

O DEPEN (2012) discorre sobre atitudes e condutas que o agente penitenciário deve ter, bem como seus direitos e deveres, sendo eles: a) Aptidão: que tenha disposição inata, um dom natural de lidar com pessoas; b) Honestidade: que seja íntegro. Precisa ser parte exemplar da instituição a que pertença e ter conduta inatacável; c) Conhecer suas funções e atribuições: distinguir com clareza uma ação própria, de seus direitos e prerrogativas; d) Responsabilidade: que tenha capacidade de entendimento ético e uma determinação moral; e) Iniciativa: que seja capaz de propor ou empreender ações iniciais e principiar conhecimentos; e) Disciplina: que sua observância dos preceitos ou normas seja uma ação natural; f) Lealdade: que não seja apenas sincero e franco, mas principalmente fiel aos seus compromissos e honesto com seus pares; g) Equilíbrio emocional: que sua estabilidade mental seja definida por ações comedidas e prudentes; h) Autoridade: que não tenha apenas direito ao poder, mas que tenha o encargo de respeitar as leis com competência indiscutível; i) Liderança: que seu comando tenha tom condutor, um representante de um grupo; j) Flexibilidade: que a destreza, bom senso e transigência estejam sempre a serviço do bem comum; k) Criatividade: que sua capacidade de criação e inovação possa superar as adversidades; l) Empatia: que saiba sempre se colocar no lugar do outro, antes de uma decisão importante; m) Comunicabilidade: que se comunique de forma expansiva e franca e n) Perseverança: que seja firme e constante em suas ações e ideais (PRÁTICAS DE SEGURANÇA NAS UNIDADES PENAIS DO PARANÁ, 2011).

São deveres do Agente Penitenciário: a) Manter a disciplina e a segurança da unidade; b) Zelar pela integridade física e moral de funcionários e visitantes, presos e internados; c) Comunicar com antecedência possíveis atrasos ou faltas; d) Apresentar-se ao serviço portando colete de identificação e crachá; e) Receber e repassar claramente as ocorrências do plantão; bem como as informações pertinentes ao seu posto de serviço; f) Ser reservado no trato de assuntos relacionados ao serviço que possam comprometer a segurança e o bom andamento do serviço; g) Cooperar com todos os funcionários para o bom desempenho do trabalho; h) Manter atitude, postura e comportamento profissional; i) Cumprir determinações previstas no Regimento Interno, Lei de Execuções Penais, Estatuto Penitenciário e demais instrumentos legais reconhecidos; j) Manter na vida privada e profissional conduta compatível com a função; k) Agir nas diversas situações prisionais em acordo com o plano de segurança; l) Preservar todo material, equipamentos ou instalações que estejam sob sua responsabilidade; m) Ser submetido e cooperar com a revista pessoal quando de sua entrada nos estabelecimentos penais, conforme regulamentação e n) Tratar os demais funcionários, presos e visitantes com respeito (PRÁTICAS DE SEGURANÇA NAS UNIDADES PENAIS DO PARANÁ, 2011).

São direitos do Agente Penitenciário: a) Estatuto do Servidor e Funcionários Cíveis do Paraná - EFCP (Lei 6174/70):

Título V- Dos Direitos, vantagens e concessões.

Título VI- Do Vencimento e da Remuneração

Título VII- Da consignação

Título VIII- Das Vantagens

2. Constituir Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA (Conforme Lei Federal nº 6514, de 22/12/77, Portaria 3214, de 08/06/78, NR nº 5);

3. Estar incluso no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - CIPA (Conforme Lei Federal nº 6514, de 22/12/77, Portaria 3214, de 08/06/78, NR nº 7).

Das Proibições:

a) Afastar-se do local de trabalho ou do posto de serviço sem prévia autorização do superior imediato.

2.1.2.2 Atribuições

Conforme Resolução 3027/04 – SEAP: são atribuições do Agente Penitenciário: “Efetuar a segurança da Unidade Penal em que atua, mantendo a disciplina. Vigiar, fiscalizar, inspecionar, revistar e acompanhar os presos ou internados, zelando pela ordem e segurança deles, bem como da Unidade Penal. Consta no Anexo I deste trabalho, todas as atribuições do agente penitenciário.”

2.2 AMBIENTE DE TRABALHO E O COTIDIANO PENITENCIÁRIO

De acordo com Fernandes *et al* (2002), os Agentes Penitenciários (AP) são os trabalhadores encarregados de revistar presos, celas, visitantes, conduzir presos, realizar a vigilância interna da Unidade e disciplinar a refeição dos presos. Por terem contato direto com os internos e sendo vistos por estes como um dos responsáveis pela manutenção do seu confinamento, estes trabalhadores estão frequentemente expostos a diversas situações geradoras de estresse, tais como intimidações, agressões e ameaças, possibilidade de rebeliões nas quais, entre outros, correm o risco de serem mortos ou se tornarem reféns.

Segundo Correa (2006), os sujeitos sociais aos quais se destina o trabalho do agente penitenciário, por suas características criminógenas, revelam a exata medida dos riscos que esta profissão representa. Na verdade, ao segregar seus criminosos, toda organização social sabe dos riscos iminentes que estes sujeitos representam para o conjunto da sociedade. Nesse sentido, a profissão do Agente Penitenciário, por sua natureza, requisita uma abordagem e um conjunto de medidas de proteção que garantam à integridade social, econômica e psicológica, inclusive através de formação continuada e diferenciação nas condições trabalhistas.

De acordo com dados do Departamento Penitenciário do Paraná (DEPEN-PR - 2012), a população carcerária do estado é formada por nove mil presos e presas. Destes, 1.564 (Um mil quinhentos e sessenta e quatro) são homicidas, 1686 (Um mil seiscentos e oitenta e seis) foram condenados por tráfico de drogas e 10.464 (dez mil quatrocentos e sessenta e quatro) estão envolvidos em crimes contra a propriedade.

Conforme dados da Polícia Federal os presídios do Paraná abrigam facções criminosas entre elas o PCC (Primeiro Comando da Capital).

Isso corrobora o fato de porque policiais e agentes penitenciários foram referidos por Tartaglino & Safran (1997), como profissionais submetidos a um alto risco para a doença relatada como estresse debilitante. Estes autores encontraram prevalências de ansiedade, distúrbios de comportamento e abuso de álcool mais alto entre os AP do que na população em geral. Relataram entre esses trabalhadores, uma prevalência de distúrbios emocionais de 18,6%, abuso de álcool de 4,5% e distúrbios da ansiedade de 7,9%.

Em estudo realizado na França, com todas as categorias de trabalhadores de prisão, Goldberg *et al.* (1996) observaram prevalências de 24% de sintomatologia depressiva, 24,6% de distúrbios da ansiedade e 41,8% de distúrbios do sono.

2.2.1 O Trabalho do Agente Penitenciário

2.2.1.1. Ambiente físico

De acordo com dados do DEPEN/PR (2012), o Sistema Penitenciário Paranaense, no seu Nível de Execução Penal, é composto por 29 unidades penais:

- Casa de Custódia de Curitiba - CCC
- Casa de Custódia de São José dos Pinhais - CCSJP
- Centro de Observação Criminológica e Triagem - COT
- Penitenciária Central do Estado - PCE Colônia Penal Agroindustrial do Estado do Paraná - CPAI
- Complexo Médico Penal - CMP
- Centro de Regime Semiaberto Feminino de Curitiba - CRAF
- Penitenciária Feminina do Paraná - PFP
- Penitenciária Estadual de Piraquara - PEP I
- Penitenciária Estadual de Piraquara II - PEP II
- Patronato Penitenciário do Paraná - PCTA
- Casa de Custódia de Londrina - CCL
- Patronato Penitenciário de Londrina - PLDA
- Penitenciária Estadual de Londrina I - PEL I
- Penitenciária Estadual de Londrina II - PEL II
- Penitenciária Estadual de Maringá - PEM

- Casa de Custódia de Maringá - CCM
- Colônia Penal Industrial de Maringá - CPIM
- Penitenciária Industrial de Guarapuava - PIG
- Centro de Regime Semiaberto de Guarapuava - CRAG
- Penitenciária Industrial de Cascavel - PIC
- Penitenciária Estadual de Cascavel - PEC
- Penitenciária Estadual de Foz do Iguaçu - PEF I
- Cadeia Pública Laudemir Neves - CPLN
- Penitenciária Estadual de Foz do Iguaçu II - PEF II
- Penitenciária Estadual de Ponta Grossa - PEPG
- Centro de Regime Semiaberto de Ponta Grossa - CRAPG
- Penitenciária Estadual de Francisco Beltrão - PFB
- Penitenciária Estadual de Cruzeiro do Oeste – PECO

Destas vinte e nove unidades penais, sete possuem mais de dez anos de funcionamento. As demais são construções mais recentes. Seria de se esperar que as unidades penais mais modernas reunissem melhores condições de trabalho para os agentes penitenciários em todos os aspectos tais como: segurança, condições operacionais de trabalho, quadro de recursos humanos, equipamentos de segurança com tecnologia avançada, espaço físico apropriado ao tratamento penal, tecnologia de gestão, entre outros.

Na prática, porém, o que se verifica é que modernidade não resultou em condições mais confiáveis de trabalho. A forma de se constatar esta análise são os reiterados episódios em que ocorreram fugas, motins, tentativas de fugas, uso de reféns para obtenção de benefícios pessoais, resgates de presos, atentados armados contra o patrimônio, entre outras investidas de presos e de facções. Na verdade, o que se percebe é que na última década nenhuma das unidades penais do Estado permaneceu imune, livre de episódios de conversão da ordem interna. Significa dizer que o estado de alerta, a tensão permanente são as condições marcantes na dinâmica penitenciária.

A dinâmica do trabalho no interior de uma Unidade Penal apresenta poucas diferenças entre uma Unidade e outra. As atividades de movimentação de presos são semelhantes diferindo uma ou outra especificidade que depende apenas do perfil de seus dirigentes, de suas prioridades que se polarizam entre a custódia e

disciplina e o tratamento penal.

2.2.1.2 Ambiente Psicológico

Ramos e Asper (2007), que realizaram estudo sobre Síndrome de Burnout em Penitenciária Feminina de regime Semi-Aberto, citaram que o conflito gerado pelas atividades que estão incluídas nas profissões que visam ajuda, isto é, que exigem cuidados de quem a exerce, podemos citar como exemplo as profissões como médicas, enfermeiras, ou professores, policiais, agentes penitenciários, entre outras que tem ligação direta com pessoas e possui função social. Estas profissões definem-se através de dois canais, sendo o primeiro o canal afetivo e o segundo o canal racional. Podendo variar segundo as características pessoais de cada trabalhador, alguns terão um enfrentamento mais afetivo do conflito, no entanto outros poderão ter um enfrentamento mais racionalizado. Sendo assim, o sofrimento pode aparecer por meio de ansiedade exagerada e conseqüente endurecimento emocional.

Dejours (1987) denomina o conceito de sofrimento e sua relação com o trabalho, definimos assim necessária esta explicação:

“O sofrimento designa então, em uma primeira abordagem, o campo que separa a doença da saúde. Dentro de uma segunda acepção, o sofrimento designa um campo pouco restritivo. Ele é concebido como uma noção específica válida em Psicopatologia do Trabalho, mas certamente não transferível a outras disciplinas, notadamente à psicanálise. Entre homem e a organização prescrita para a realização do trabalho existe, às vezes, um espaço de liberdade que autoriza uma negociação, invenções e ações de modulação do modo operatório, isto é, uma invenção do operador sobre a própria organização do trabalho, para adaptá-la às suas necessidades, e mesmo para torná-la mais congruente com seu desejo. Logo que esta negociação é conduzida a seu último limite, e que a relação homem organização do trabalho fica bloqueada, começa o domínio do sofrimento – e da luta contra o sofrimento”.

Pode-se dizer que o sofrimento vem a existir assim que o relacionamento do homem com a organização a qual trabalha é permanentemente bloqueada. Sendo assim esta teoria sugere que Burnout acontece quando alguns recursos pessoais são perdidos, ou já não tem capacidade de atender às demandas, ou seja, faltam meios para enfrentar determinadas situações (RAMOS E ASPER, 2007).

Para Codo (2004), “a organização do trabalho exerce sobre o homem, uma ação específica, cujo impacto é o sistema psíquico”. Em algumas ocasiões, aparece um quadro de sofrimento que pode causar ao indivíduo choques entre uma vivência individual, levando um plano, de esperanças e de desejos, e uma organização do trabalho que os ignora. Esse sofrimento, de natureza mental, inicia quando o homem, no trabalho, já não tem o direito de fazer nenhuma modificação na sua tarefa na maneira de torná-la mais de acordo conforme as suas necessidades fisiológicas e a seus desejos psicológicos, esta relação homem-trabalho é bloqueada.

Para o autor, saúde e doença não são fenômenos separados que possam ser definidos em si mesmos, pois estão profundamente ligados ao contexto sócio econômico cultural, tanto em suas produções como na percepção do saber que investiga e propõe soluções. Todas as compreensões de doença é uma conjectura norma objetiva que permita determinar um modelo referencial. Isto fica num grau mais alto e evidente quando a questão é doença mental.

Em outras ocasiões, a percepção da anomalia envolvia os Agentes penitenciários recentemente integrados ao grupo de trabalhadores. Ao perceberem a distinção entre o trabalho prescrito, aprendido durante o período de formação profissional, e as reais condições de trabalho no sistema prisional, emergia uma condição desarmônica em que, conforme a proposição de Dejours (1992), “a energia pulsional que não acha descarga no exercício do trabalho se acumula no aparelho psíquico, ocasionando um sentimento de desprazer e tensão”.

2.3 DOS RISCOS INERENTES À PROFISSÃO

Lourenço (2010), diz que pode-se classificar, por diversas razões, a categoria de agente penitenciário como uma ocupação arriscada e estressante. Esse trabalho pode levar a distúrbios de várias ordens, tanto físicos quanto psicológicos. O risco e a vulnerabilidade são inerentes às características do trabalho no cárcere. Não é por acaso que vários dos esforços de pesquisa dos últimos anos sobre essa categoria se concentram nas áreas de saúde coletiva e psicologia.

Embora o “estigma” do trabalho carcerário possa não necessariamente marcar o corpo físico, invariavelmente afeta a vida dos indivíduos no que se refere às suas possibilidades de interação social, impondo padrões próprios de

comportamento e sociabilidade. A categoria de agente penitenciário é sociologicamente tida como desacreditável. É dizer que no momento em que o agente passa a ser reconhecido como tal ele também passa a portar o estigma. A identificação com o trabalho carcerário traz ainda a incorporação e a visualização social do estigma decorrente dele. Há duas dimensões importantes nas quais devemos prestar atenção nessa profissão, uma interna, dentro dos muros do presídio, que se relaciona com a “sociedade dos cativos”, que aqui chama-se de *intramuros*; e outra externa, que se relaciona com a sociedade de uma maneira mais geral, e que é designada como *extramuros* (GOFFMAN, 1988).

Segundo Moraes (2005), a percepção do agente sobre o estigma que a sociedade lhe dirige pode ser compreendida dentro de uma lógica que o transforma em “capeta” e o condenado em “anjo”, havendo assim uma inversão da representação moral dos valores no interior dos presídios: (...) para a sociedade, eles seriam, em primeiro momento, semelhantes aos detentos, e no limite, piores que aqueles. Além de tudo, os agentes não se sentem contemplados e defendidos pelos discursos e políticas de direitos humanos, que, para a maioria deles, continuam sendo “coisa pra bandido”. (...) Tudo se passaria como se, no interior do sistema penitenciário, houvesse uma inversão de valores e os bandidos e “maus” passassem para o lugar das vítimas, perseguidas, agora, pelos agentes penitenciários, seus satanizados algozes. Aliás, certa vez falou-nos um agente penitenciário: “O interno atravessa a cadeia e passa de leão a anjo (...) é a metamorfose do detento”. (MORAES, 2005)

2.3.1 As Contribuições da Medicina e Segurança do Trabalho

Segurança do trabalho pode ser entendida como o conjunto de medidas que são adotadas visando minimizar os acidentes de trabalho, doenças ocupacionais, bem como proteger a integridade e a capacidade de trabalho do trabalhador.

Segundo Reis (2007), a segurança do trabalhador não é apenas uma obrigação de cumprimento da lei, mas também uma forma de promover o desenvolvimento e a valorização do ser humano, respeitando sua saúde, integridade física e bem estar. A função dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) é promover uma relação positiva entre

empregador e empregado, auxiliar no desenvolvimento da consciência coletiva, tanto dentro como fora da empresa, transmitindo ao trabalhador conhecimentos que lhe permitam assumir sua parcela de responsabilidade no que diz respeito à segurança. Os profissionais do SESMT devem estar sempre atentos a práticas e condições que possam expor o trabalhador a algum risco, assumindo ações que visem corrigir e eliminar as irregularidades observadas.

2.4. COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES (CIPA)

2.4.1 Do Objetivo

De acordo com o Manual Atlas de Segurança e Medicina do Trabalho, Norma Regulamentadora nº 5 (NR 5, 2010), a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA - tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador.

A CIPA deverá abordar as relações entre o homem e o trabalho, objetivando a constante melhoria das condições de trabalho para prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho.

2.4.2 Da Constituição

De acordo com NR-5,

“Devem constituir CIPA, por estabelecimento, e mantê-la em regular funcionamento, as empresas privadas, públicas, sociedades de economia mista, órgãos da administração direta e indireta, instituições beneficentes, associações recreativas, cooperativas, bem como outras instituições que admitam trabalhadores como empregados”.

Sendo assim, Rousselet (2010) cita que a CIPA é obrigatória para as empresas que possuam empregados com vínculo de emprego. A ampliação das questões relativas à CIPA para as categorias de trabalhadores que não estão enquadrados nas formatações dos vínculos de emprego - em especial servidores

públicos - não foi possível face à falta de regulamentação constitucional, que defina a quem cabe regulamentar as questões de segurança para essa categoria de trabalhadores. Entretanto, o autor conjectura que havendo órgão público, ou empresa pública, onde hajam trabalhadores efetivamente com vínculos de emprego regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT e outros com vínculos estabelecidos conforme o estatuto do servidor público, a CIPA deve ser constituída levando-se em consideração o número de empregados efetivamente vinculados ao regime celetista. E, sendo assim, somente esses devem ser candidatos e somente esses devem votar. Entretanto, cabe ressaltar que na ação da CIPA para a melhoria das condições de trabalho não pode haver, sob pena de infração à Constituição Federal, determinação de medidas discriminatórias, como por exemplo a solicitação de distribuição de determinado equipamento somente para os celetistas.

De acordo com a Classificação de Atividades Econômicas (CNAE, 2003), juntamente com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2003), as penitenciárias estão inclusas na Divisão 75, que inclui ainda unidades privadas contratadas pelo Poder Público para a prestação de serviços que são partes integrantes de atividades de prerrogativa do Estado compreendidas nesta divisão. São situações em que o Estado delega a entidades privadas, mediante terceirização, a realização de serviços intrinsecamente ligados às suas funções como Governo. Um exemplo é a contratação de empresas privadas para a administração de penitenciárias (75.23-0 Justiça).

E, segundo o Ministério de Trabalho e Emprego (MTE, 2010), com a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), instituída por portaria ministerial nº 397, de 9 de outubro de 2002, que tem por finalidade a identificação das atividades, classifica os agentes penitenciários como guardas de presídios, pelo nº 5-89.30, que tem por função manter a ordem e segurança nas dependências dos presídios, vigiando detentos, atendendo às suas necessidades e zelando pela disciplina para evitar irregularidades e perturbação da ordem interna.

2.4.3 Breves considerações relativas à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA.

Correia (2006) descreve que a CIPA, atualizada pela Portaria nº 8/99 e retificada em 12.07.1999, hoje vislumbrada mais facilmente, na Norma

Regulamentadora 5 - NR 5, é um dos importantes mecanismos de prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, com objetivo de tornar compatível o trabalho com a preservação da integridade física e a saúde do trabalhador. É uma exigência legal, portanto, cuja composição varia de acordo com a Classificação Nacional de Atividade Econômica, que, no Quadro II da NR 5 remete a um "Grupo" o qual, no Quadro I da mesma NR 5, deverá ser analisado com o correspondente Número de empregados do estabelecimento em questão. Vale observar que dessa consulta resulta o número de empregados representantes eleitos, efetivos e suplentes. O mesmo número deverá ser observado para representantes indicados pelo empregador, efetivos e suplentes.

É uma comissão composta, portanto, por membros indicados pelo empregador, dentre eles o Presidente, e membros eleitos pelos empregados, dentre eles o Vice-Presidente, mediante eleição previamente anunciada, acompanhado pela Comissão Eleitoral, apuração de todos os votos com a participação de empregados interessados e posse dos eleitos. Tais empregados eleitos, efetivos e suplentes, terão estabilidade de dois (2) anos, ou seja, o 1 ano durante o mandato e o 1 ano após o mandato (conforme item 5.8 da Norma Regulamentadora 5).

Empregados indicados pelo empregador não têm estabilidade. Durante o mandato deverão ser realizadas doze (12) reuniões mensais ordinárias, e reuniões extraordinárias, sempre que alguma situação excepcional o exigir (por exemplo, um acidente com lesões graves), das quais serão lavradas atas circunstanciais, registrando os aspectos discutidos. Vale observar que, mesmo que um estabelecimento, conforme diretrizes da NR 5, não necessite de CIPA, deverá a empresa designar um responsável pelo cumprimento dos objetivos dessa Norma. As atribuições da CIPA, resumidamente, são: a) Identificar os riscos do processo de trabalho; b) Estabelecer um plano de trabalho de cunho preventivo; c) Participar da implementação, controle e avaliação de tais medidas, segundo prioridades estabelecidas; d) Realizar inspeções de segurança nos ambientes de trabalho; e) Divulgar aos demais trabalhadores informações relativas à segurança e saúde no trabalho e e) Participar das discussões promovidas pelo empregador para avaliar os impactos de alterações no ambiente e processo de trabalho, no contexto da segurança e saúde dos trabalhadores.

2.4.4 CIPA no Sistema Prisional

Silva *et al* (2006), parte do pressuposto descrito na Resolução 17 da Secretaria de Administração Penitenciária -SAP 17 de 23/02/2000 que determinou a instituição de CIPA nas unidades prisionais da SAP, entendendo ser forte instrumento para representação e discussão dos principais problemas relacionados a segurança, saúde e bem estar do servidor, podendo participar da construção de mecanismos e ações para o aperfeiçoamento de métodos de trabalho, bem como, a criação de um ambiente saudável, agradável e mais humano.

O autor cita que as comissões internas de prevenção de acidentes do trabalho visam formar comissões que priorizem proposição de ações e políticas preventivas voltadas à humanização no ambiente de trabalho, bem como, aspectos biopsicossociais e saúde Mental, buscando de forma proativa e propositiva integrar diversos segmentos da unidade prisional para elaboração de trabalhos voltados ao servidor. Os servidores membros da CIPA estarão realizando trabalho voluntário sem prejuízos a sua ocupação e são pessoas interessadas e preocupadas com bem estar e melhores condições de trabalho para todos.

2.4.5 Instituição da CIPA no Sistema Prisional

De acordo com o Manual de Treinamento Técnico para Membros da CIPA (GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO, 2010), uma comissão devidamente organizada e prestigiada será de fundamental importância no sucesso das atividades em favor da saúde, do ambiente de trabalho ocupacional, das quais a prevenção de acidentes e doenças e qualidades de vida são estratégicas. Para exemplificar a instituição deste sistema, está disposto nos ANEXOS II e III, de acordo com a NR 5, a forma de se instituir a CIPA, que se fundamenta no Código Nacional de Atividades Econômicas - CNAE 75.23-0 (Justiça), Grupo C-33.

2.4.6 Colaboradores CIPA

Segundo o Guia de Análises de Acidentes de Trabalho (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2010), é essencial que haja o envolvimento dos vários níveis hierárquicos da empresa e que seja valorizada a participação dos

trabalhadores da base do sistema produtivo, que detêm saberes fundamentais para a gestão de SST. Em função do porte da empresa e da natureza do evento, pode ser necessária a participação de diretores, gerentes, supervisores, profissionais de segurança e saúde, dos trabalhadores e de seus representantes. O Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT e a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes -CIPA, quando houver, sempre devem participar, em virtude de seu conhecimento técnico e de suas atribuições legais. O trabalho em equipe, envolvendo vários níveis hierárquicos, assegura que os conhecimentos práticos e gerenciais sejam amplos e que a capacidade de solução dos problemas seja elevada, reforçando a idéia de que a investigação é benéfica para todos.

2.4.6.1 Médico

De acordo com dados da Secretaria de Estado de Administração Penitenciária (GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO, 2010), o médico é quem deve estudar, com a profundidade devida, as conseqüências dos acidentes, para identificação completa de suas causas, e cuidar da pesquisa de condições ambientais insatisfatórias capazes de provocar doenças do trabalho.

2.4.6.2 Engenheiro de segurança e saúde no trabalho

Segundo Vieira (2005), o engenheiro de Segurança do Trabalho é um elo importante entre a tecnologia e os fatores humanos envolvidos no processo produtivo e, para tanto, deverá ter, além dos conhecimentos técnicos inerentes à função, a capacidade de percepção de outros agentes de riscos dos trabalhadores.

Dentre as atribuições que lhes são conferidas, pode-se destacar as de planejar e desenvolver a implantação de técnicas relativas ao gerenciamento e controle de riscos, ou seja, sua atuação deixa de ser apenas corretiva, e também passa a ser preventiva (BITENCOURT, 1998).

Em geral o engenheiro de segurança atua em empresas organizando programas de prevenção de acidentes, orientando a CIPA, os trabalhadores quanto ao uso de equipamentos de proteção individual, elaborando planos de prevenção de

riscos ambientais, fazendo inspeção de segurança, laudos técnicos e ainda organizando e dando palestras e treinamento (PALASIO, 2006).

2.4.6.3 Assistente social

Sendo o serviço social uma profissão que intervém no conjunto das relações sociais e nas expressões da questão social, esse enfrenta hoje, no campo do sistema penitenciário, determinações tradicionais as suas atribuições que não consideram os avanços da profissão no Brasil e o compromisso ético e político dos profissionais frente à população e às violações dos direitos humanos que são cometidos. Conforme a LEP (LEI DE EXECUÇÕES PENAIS Nº7210/84), no seu primeiro artigo, o seu principal objetivo é de “efetivar as disposições da sentença ou decisão criminal e proporcionar condições para harmônica integração social do condenado e do internado”, resultando de um direito voltado à execução das penas e medidas de segurança privativas de liberdade, como também as medidas assistenciais, curativas e de reabilitação dos condenados.

2.4.6.4 Psicólogo

Inerente aos outros cargos está a função da psicologia, que de acordo com dados da Secretaria de Estado de Administração Penitenciária (GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO, 2010), deve ter participação em atividades relacionadas à prevenção de acidentes; indicando características pessoais para o desempenho de determinadas funções; verificando os comportamentos de risco e desenvolvendo estratégias de motivação nas campanhas de segurança.

2.4.6.5 Brigada de incêndio

De acordo com a Norma de Procedimento Técnico 017 (NPT-017, 2012), do Corpo de Bombeiros Militares do Paraná, o objetivo da brigada de incêndio é estabelecer as condições mínimas para a composição, formação, implantação, treinamento e reciclagem da brigada de incêndio para atuação em edificações e áreas de risco no Estado do Paraná, na prevenção e no combate ao princípio de incêndio, abandono de área e primeiros socorros, visando em caso de sinistro

(ocorrência), proteger a vida e o patrimônio e reduzir os danos ao meio ambiente, até a chegada do socorro especializado, momento em que poderá atuar no apoio. Esta norma aplica-se a todas as edificações ou área de risco.

De acordo com a publicação Práticas de Segurança em Unidades Penais no Paraná (2011), todos os agentes penitenciários devem possuir treinamento periódico com relação aos tipos de incêndio e os meios de extingui-lo e cuidar, para que a cada turno, existam pelo menos dois agentes treinados para o combate a incêndios.

2.4.6.5.1 Composição

Ainda segundo a NPT-017 (2012), a composição da brigada de incêndio de cada pavimento, compartimento ou setor é determinada pela população fixa, grau de risco e os grupos/divisões de ocupação da planta. Quando em uma planta houver mais de um grupo de ocupação, o número de brigadistas deve ser calculado levando-se em conta o grupo de ocupação de maior risco. O número de brigadistas só é calculado para cada grupo de ocupação se as unidades forem compartimentadas ou se os riscos forem isolados. A composição da brigada de incêndio deve levar em conta a participação de pessoas de todos os setores, mas preferencialmente aqueles que possuem boa condição física e conhecimento das partes elétricas, hidráulicas e de manutenção em geral.

E seguindo a Norma já citada anteriormente, o cálculo de brigadistas deve ser baseado em função da população fixa por turnos de trabalho e seu treinamento e divisão em que se encontram estão dispostos nos anexos IV e V.

2.5 SESMT e SIPAT

Segundo dados do Manual Atlas de Segurança e Medicina do Trabalho (2010) regulamentado pela NR 4, acidente do trabalho, por definição legal, é aquele que ocorre pelo exercício do trabalho, a serviço da empresa, provocando lesão corporal, perturbação funcional ou doença que cause a morte, perda ou redução (permanente ou temporária) da capacidade para o trabalho. Deste modo, todos os empregadores devem buscar evitar os acidentes ou doenças do trabalho. Assim, é função do SESMT – Serviço Especializado em Engenharia e Segurança e Medicina do Trabalho, composto por profissionais especializados em segurança e medicina do

trabalho, é contribuir decisivamente para a continuidade das atividades do empregador, focando a saúde dos trabalhadores, prevenindo e evitando os acidentes ou doenças do trabalho, sendo sua atribuição: a) As empresas privadas e públicas, os órgãos públicos da administração direta e indireta dos poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela CLT – Consolidação das Leis do Trabalho são obrigados a manter o SESMT, com a finalidade de proteger a saúde e a integridade do trabalhador no local do trabalho.

Quanto ao seu dimensionamento, este está vinculado à graduação do risco da atividade principal, verificada de acordo como CNAE –Classificação Nacional de Atividade Econômica, e o número total de empregados do estabelecimento, considerando para fins de determinação da quantidade de membros do SESMT, como pode-se determinar através do ANEXO III.

Já o SIPAT é uma semana voltada à prevenção, tanto no que diz respeito a acidentes do trabalho quanto a doenças ocupacionais. É uma das atividades obrigatórias para todas as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes do Trabalho, devendo ser realizada com frequência anual. A Legislação da SIPAT está prevista na Portaria nº 3.214, NR-5, item 5.16, como atribuição da CIPA,“ promovendo anualmente, em conjunto com o SESMT a Semana Interna de Prevenção de Acidentes” (SIPAT). Dentre seus objetivos estão a orientação e conscientização dos funcionários da empresa/instituição sobre a importância da prevenção de acidentes e doenças no ambiente do trabalho. Nela, os assuntos relacionados com saúde e segurança do trabalho são evidenciados, buscando a efetiva participação dos funcionários envolvendo, também, os diretores e colaboradores, não devendo ser vista como mero cumprimento da legislação, mas sim como a continuidade dos trabalhos voltados para a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, onde a lucratividade está na promoção da saúde, aumento da produtividade e na valorização da vida.

2.6 RESPONSABILIDADES INSTITUCIONAIS

Ressalvando a Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalho (BRASIL, 2004), os setores de governo envolvidos na implementação e execução desta Política, respeitados os respectivos âmbitos de competências, serão

responsáveis pelo desenvolvimento das atribuições seguintes abaixo especificadas:

1 - Ministério do Trabalho e Emprego

- a) formular e implementar as diretrizes e normas de atuação da área de segurança e saúde no trabalho;
- b) planejar, coordenar e orientar a execução do Programa de Alimentação do Trabalhador e da Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho;
- c) planejar, coordenar e executar as atividades relacionadas com a inspeção do trabalho, no âmbito das Delegacias Regionais do Trabalho, incluindo as ações de mediação e arbitragem e fiscalização dos Acordos e Convenções Coletivas;
- d) elaborar e revisar as Normas Regulamentadoras.

2 - Fundacentro/MTE

- a) desenvolver pesquisas relacionadas com a promoção das melhorias das condições de trabalho;
- c) produzir e difundir conhecimentos técnicos científicos, em SST;
- d) desenvolver atividades de educação e treinamento em SST;
- e) subsidiar a elaboração e revisão das Normas Regulamentadoras;
- f) avaliar as atividades de modo a dimensionar o impacto das ações desenvolvidas, permitindo sua re-orientação.

3 - Ministério da Previdência Social

- a) fiscalizar e inspecionar os ambientes do trabalho, com vistas à concessão e manutenção de benefícios por incapacidade; à fidedignidade das informações declaradas aos bancos de dados da Previdência Social; e à arrecadação e cobrança das contribuições sociais decorrentes dos riscos ambientais presentes no ambiente de trabalho ;
- b) avaliar a incapacidade laborativa para fins de concessão de benefícios previdenciários;
- c) avaliar, em conjunto com o SUS, a relação entre as condições de trabalho e os agravos à saúde dos trabalhadores;

4 - Ministério da Saúde, enquanto gestor nacional do SUS

- a) Coordenar, no âmbito do SUS, as ações decorrentes desta Política e assessorar as Secretarias Estaduais e Municipais de Saúde na sua execução.
- b) Apoiar o funcionamento da Comissão Intersetorial de Saúde do Trabalhador do Conselho Nacional de Saúde (CIST).
- c) Definir mecanismos de financiamento das ações em saúde do trabalhador

no âmbito do SUS.

d) facilitar a incorporação das ações e procedimentos de saúde do trabalhador nos procedimentos de vigilância epidemiológica, sanitária e ambiental.

e) organizar e apoiar a operacionalização da rede de informações em saúde do trabalhador no âmbito do SUS.

f) promover a revisão periódica da listagem oficial de doenças relacionadas ao trabalho no território nacional.

5 - Papel da sociedade civil organizada

A sociedade civil organizada deverá exercer o papel de controle social, participando de todas as etapas e espaços consultivos e deliberativos relativos a implementação desta Política.

2.7 MEDIDAS DE CONTROLE DE ACIDENTES

2.7.1 Higiene e Segurança

Para Matos (2007), “a higiene do trabalho compreende normas e procedimentos adequados para proteger a integridade física e mental do trabalhador, preservando-os dos riscos de saúde inerente às tarefas do cargo e ao ambiente físico onde são executadas”.

Assim como Chiavenato (1999) enfatiza que a higiene do trabalho está relacionada diretamente com o ambiente de trabalho, as condições físicas do local, os agentes que podem interferir na saúde dos colaboradores. Sendo assim, as empresas devem assegurar que a exposição do organismo humano não sofra intervenções prejudiciais dentro de seu local de trabalho.

Na visão de Oliveira (1998) “(...) a higiene tem por objetivo o controle dos agentes do ambiente do trabalho para a manutenção da saúde no seu amplo sentido”. Visto que essa proteção aos trabalhadores apenas ocorrerá decorrente da conscientização de empregadores e empregados, por meio de programas educativos e de conscientização.

Os principais itens do programa de higiene do trabalho, segundo Chiavenato (1999) estão relacionados com: a) Ambiente físico do trabalho, envolvendo: Iluminação, ventilação, temperatura, ruídos, b) Ambiente psicológico de trabalho,

envolvendo: Relacionamentos agradáveis, estilo de gerencia democrático e participativo, eliminação de possíveis fontes de estresse, c) Saúde ocupacional.

Já a Segurança no Trabalho pode ser definida segundo Chiavenato (1999), como “o conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas e psicológicas utilizadas para prevenir acidentes, quer eliminando as condições inseguras do ambiente, quer instruindo ou convencendo as pessoas sobre a implantação de práticas preventivas”. Então a segurança do trabalho deve prevenir os acidentes, se antecipando através de medidas que eliminam ou minimizam a sua incidência.

2.7.2 Acidentes de Trabalho

Acidente de trabalho pode ser definido, segundo o artigo 19 da lei 8.213, publicada em 24 de julho de 1991 como aquele “que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, ou pelo exercício do trabalho do segurado especial, provocando lesão corporal ou perturbação funcional, de caráter temporário ou permanente”. Sendo assim, pode levar a morte, perda ou redução da capacidade para o trabalho.

Ainda segundo a Lei 8.213, considera-se como acidente de trabalho:

- “- Acidente que ocorre durante o trajeto entre a residência do trabalhador e o local de trabalho;
- Doença profissional que é produzida ou desencadeada pelo exercício de determinado trabalho;
- Doença do trabalho, a qual é adquirida ou desencadeada pelas condições em que a função é exercida.

O que também se equipara a acidentes de trabalho são aqueles sofridos pelos trabalhadores no horário e local de trabalho, devido a agressões, sabotagens ou atos de terrorismo praticados por terceiros ou colegas de trabalho. Também aqueles sofridos fora do local e horário de trabalho, na condição de que o trabalhador esteja executando ordens ou serviços sob a autoridade da empresa.”

Assim, os acidentes do trabalho são classificados pela Previdência Social (2008) como:

- “acidente típico - acidente decorrente da característica da atividade profissional desempenhada pelo acidentado;
- acidente de trajeto - acidente ocorrido no trajeto entre a residência e o local de trabalho do segurado, e vice-versa; e, doença profissional ou do trabalho -

entende-se por doença profissional aquela produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinado ramo de atividade constante do Anexo II do Regulamento da Previdência Social - RPS, aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999; e por doença do trabalho, aquela adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, desde que constante do Anexo citado anteriormente.”

Correia (2006) discorda, dizendo que a medicina e segurança do trabalho reconhecem a existência de doenças causadas pelo desgaste físico e mental em razão do tipo de atividade laborativa desempenhada por certas profissões. No que se refere à profissão do agente penitenciário não se constata um quadro reconhecido, o que significa que de acordo com as novas diretrizes do Ministério do Trabalho, os Estados devem envidar esforços no sentido de se promover políticas preventivas para todos os trabalhadores e inclui nas diretrizes também os servidores públicos. Na verdade, o referencial que se tem dessa profissão do ponto de vista do amparo legal carece de detalhamento de tal maneira que o dimensionamento dos riscos da profissão em toda sua amplitude e complexidade esta inscrito muito mais em estudos não oficiais das diferentes áreas do conhecimento sem, no entanto, influenciar nos ordenamentos de proteção profissional.

2.7.3 Mapa de Riscos

Schuab (2007) cita que Mapa de Risco é uma representação gráfica de um conjunto de fatores presentes nos locais de trabalho (sobre a planta baixa da empresa, podendo ser completo ou setorial), capazes de acarretar prejuízos à saúde dos trabalhadores: acidentes e doenças de trabalho. Tais fatores têm origem nos diversos elementos do processo de trabalho (materiais, equipamentos, instalações, suprimentos e espaços de trabalho) e a forma de organização do trabalho (arranjo físico, ritmo de trabalho, método de trabalho, postura de trabalho, jornada de trabalho, turnos de trabalho, treinamento, etc.).

A autora ressalta que este serve para a conscientização e informação os trabalhadores através da fácil visualização dos riscos existentes na empresa, pois reúne informações necessárias para diagnosticar a situação de segurança e saúde no trabalho, bem como, possibilita, na sua elaboração, a troca de informações com os trabalhadores na empresa.

2.7.3.1 Como são elaborados os mapas?

Vieira (2005) descreve a elaboração do mapa em tópicos, sendo eles: a) o conhecimento do local analisado (os trabalhadores: número, sexo, idade, treinamentos profissionais e de segurança e saúde, jornada; os instrumentos e materiais de trabalho; as atividades exercidas e o ambiente); b) Identificar os riscos existentes no local analisado, conforme a classificação específica dos riscos ambientais; c) Identificar as medidas preventivas existentes e sua eficácia. Medidas de proteção coletiva; medidas de organização do trabalho; medidas de proteção individual; medidas de higiene e conforto: banheiro, lavatórios, vestiários, armários, bebedouro, refeitório, área de lazer; d) Elaborar o Mapa de Riscos, sobre o layout da instituição, indicando através de círculos o grupo a que pertence o risco, de acordo com a cor padronizada e este deve ser afixado em local visível e de fácil acesso aos trabalhadores.

3 MATERIAL E MÉTODOS

3.1 CARACTERIZAÇÃO DO LOCAL DE ESTUDO

O estudo, bem como o levantamento de dados foi realizado com base em dados do DEPEN-PR, tendo como base as Penitenciárias de Segurança Máxima do Estado.



Figura 1: Vista Panorâmica do ambiente carcerário.

Fonte: DEPEN, PR, 2012.



Figura 02: Vista Lateral da ambiente de estudo

O terreno para o ambiente carcerário geralmente é doado pela Prefeitura Municipal e o custo total da obra para esse tipo de Penitenciária é estimado em aproximadamente R\$11.400.000,00, provenientes do tesouro do Estado. As celas pré-moldadas, construídas com uma estrutura de concreto de alta resistência, extremamente seguras, não permitem a escavação de túneis de fuga.

3.2 IDENTIFICAÇÃO DOS RISCOS NO PROCESSO DE TRABALHO

Todos os anos, milhões de pessoas lesionam-se no local de trabalho ou sofrem de problemas de saúde graves relacionados com o trabalho. É por este motivo que a avaliação de riscos é tão importante, sendo o fator chave para um local de trabalho saudável. A avaliação de riscos é um processo dinâmico que permite às empresas e organizações implementarem uma política pró-ativa de gestão dos riscos no local de trabalho.

3.2.1 Ambiente Físico

3.2.1.1 Iluminação

A figura abaixo mostra as condições de iluminação da parte interna de um pavilhão ou galeria do modelo de Penitenciária Estadual de Segurança Máxima adotado pelo estado do Paraná.



Figura 03: Vista interna da galeria onde pode-se observar as clarabóias no teto e o sistema de iluminação.

Em caso de falta de energia elétrica, a unidade penal possui gerador, pois o sistema de carceragem é automatizado, ou seja, existem setores de controle interno que fecham as vias de acesso em caso de motins ou tentativas de fugas. A figura 04 mostra o local onde permanece o gerador, para ser acionado em caso de necessidade.



Figura 04: Abrigo do gerador.

3.2.1.2 Ventilação

Como pode-se observar na figura 03, as clarabóias dão a impressão de serem também um sistema de ventilação, entretanto, acima da grade está um material de blindagem laminada transparente de policarbonato (PC). Isto impede a ventilação, ou seja, o único sistema de ventilação presente se dá através do abre e fecha de portas.

Já o sistema de ventilação das celas pode ser observado através da imagem 05.



Figura 05: Sistema de ventilação nas celas.

Como se pode observar, o sistema de entrada de ar nas celas se dá apenas pelas aberturas superiores, uma vez que as aberturas inferiores são de PC, o que não permite a ventilação.

3.2.1.3 Temperatura

O primeiro efeito do calor é a elevação de temperatura. Por não haver sistema de ventilação dentro das galerias a temperatura em geral é alta durante o verão. Esta temperatura só não é maior por conta do concreto utilizado nas estruturas, que não é bom condutor de calor.

É também válido lembrar que o calor excessivo pode causar efeitos fisiológicos tanto nos carcereiros, quanto nos encarcerados. Dentre estes efeitos estão a exaustão, devido a grande perda de eletrólitos através da transpiração; estágios iniciais de desidratação e envelhecimento precoce. Na imagem 06 podemos ver onde ficam os agentes e os detentos durante o banho de sol que ocorre em turnos. Os banhos de sol ocorrem em doze turnos, no qual dividem-se os detentos em dois solários, com duração de uma hora e dez minutos por turno. Os detentos ficam expostos ao sol, já os agentes, como mostra a figura 07, ficam sob uma cobertura. Entretanto, esta cobertura protege apenas dos raios incidentes do

sol e não do calor, lembrando que o agente em escala que monitora os turnos destes banhos, permanece sob esta cobertura por doze horas.



Figura 06: Solário para banhos de sol dos detentos.



Figura 07: Cobertura onde os agentes monitoram os banhos de sol.

3.2.1.4 Equipamentos de Proteção Coletiva

Dentre os equipamentos de Proteção Coletiva, como extintores e mangueiras de incêndio, estes estão em local inadequado ou fora das condições

mínimas de uso. Nas figuras 08, 09 e 10 podemos observar as mangueiras de incêndio.



Figura 08: Mangueiras de incêndio desconectadas e fora das condições mínimas de uso.



Figura 09: Mangueiras de Incêndio fora das condições mínimas de uso.



Figura 10: Mangueras de Incêndio na Parte Externa da Unidade Penal.

Como pode ser observado na figura acima, a mangueira está desconectada da tubulação de recalque de água. Durante uma emergência, se este equipamento não estiver em bom estado e pronto para uso, isso pode ocasionar danos à saúde humana e à estrutura do prédio, por necessitar de um maior tempo para que seja acionado seu funcionamento.



Figura 11: Mangueras desconectadas e esguichos tipo agulheta.

Erroneamente, este tipo de esguicho é comumente utilizado nos preventivos fixos, entretanto só produz jato de água sólido, não podendo ser feita a alteração de tipo de jato, como o neblinado. Especificamente, este esguicho é utilizado para serviços comuns, como lavagens de pistas e baldeação.

Outro ponto básico é a distribuição dos extintores de incêndio. Estes devem ser alocados próximos à área de risco a ser protegida, entretanto, devem ficar abrigados. Longe das intempéries. A figura 12 mostra os extintores de incêndio alocados no lado externo da cozinha da unidade penal.



Figura 12: Extintores externos.

2.7 ASPECTOS DA SEGURANÇA EM RELAÇÃO AO ESPAÇO FÍSICO DA UNIDADE PENAL

O cargo de agente penitenciário possui alguns perigos e particularidades que não se devem à sua função, e sim, ao mau planejamento do local de trabalho. Como podemos observar na figura 13, a má disposição de equipamentos básicos, pode levar a acidentes, que, embora não fatais, podem acarretar danos à saúde dos mesmos.



Figura 13: Local inadequado de equipamento de refrigeração.

Para os fins de arquitetura e engenharia, recomenda-se que em edificações de qualquer espécie (resguardando-se as domiciliares) os equipamentos de refrigeração devem permanecer entre 2,10m e 2,20m para evitar acidentes com o trânsito de pessoas.

A figura 14 mostra grades em estado de oxidação. Isso pode ocasionar, sem a correta manutenção, ferimentos ou quedas, tanto dos agentes, quanto dos detentos que circulam pelo local, e como já foi dito anteriormente, todo acidente causa prejuízos.



Figura 14: Grades em estado de oxidação.

Os agentes, durante a troca de turno diurno para noturno, fazem a checagem das grades de ventilação a fim de evitar tentativas de fuga, uma vez que os detentos podem serrar as grades. Entretanto, esta checagem é perigosa aos agentes, uma vez que em caso de acidente como o deslizamento de um pé ou uma mão, pode acarretar uma queda, e esta queda, pode ocasionar lesões e fraturas, que conseqüentemente, podem levar ao afastamento do agente por ordens médicas, tendo assim, a instituição, que substituí-lo.



Figura 15: Conferência das entradas de ar para evitar tentativas de fuga.

3.5 SEGURANÇA PSICOLÓGICA

Quando trata-se de segurança psicológica em uma casa de detenção, devemos englobar agentes, detentos e todos os demais servidores da instituição.

Sobre um aspecto amplo, podemos visualizar duas questões imediatas: a segurança psicológica dos detentos e a segurança psicológica dos servidores. Quando olha-se pelo prisma dos detentos, o que se vê é que em uma mesma cela estão autores de crimes de maior e menor potencial ofensivo, ou seja, graus de periculosidade diferentes, tratados em igualdade de condições, o que pode importar em malefício ao recluso, que pode ser corrompido, influenciado ou subjugado.

Tratando-se agora da visão dos agentes, estes sofrem com a pressão e a exaustão que se atribui ao cargo, uma vez que a necessidade de todos os sentidos

em todo o tempo de trabalho é necessária para que se mantenha a segurança e a ordem. E sobre os servidores das áreas administrativa, cozinha, limpeza e afins, embora cercados de escolta, estes também trabalham em uma redoma que pode ruir, caso haja alguma situação fora de controle. Tudo isto colabora para que o ambiente em si se torne estressante e interfira, em alguns casos, na saúde mental de quem ali se encontra.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 AMBIENTE FÍSICO

Quando trata-se de ambiente físico, tratamos também de higiene laboral. Nele se envolve a iluminação, ventilação, temperatura e EPCs.

Assim como Chiavenato (1999) enfatiza que a higiene do trabalho está relacionada diretamente com o ambiente de trabalho, as condições físicas do local, os agentes que podem interferir na saúde dos colaboradores. Sendo assim, as empresas devem assegurar que a exposição do organismo humano não sofra intervenções prejudiciais dentro de seu local de trabalho.

Na visão de Oliveira (1998) “(...) a higiene tem por objetivo o controle dos agentes do ambiente do trabalho para a manutenção da saúde no seu amplo sentido”. Visto que essa proteção aos trabalhadores apenas ocorrerá decorrente da conscientização de empregadores e empregados, por meio de programas educativos e de conscientização.

Os principais itens do programa de higiene do trabalho, segundo Chiavenato (1999) estão relacionados com: a) Ambiente físico do trabalho, envolvendo: Iluminação, ventilação, temperatura, ruídos, b) Ambiente psicológico de trabalho, envolvendo: Relacionamentos agradáveis, estilo de gerencia democrático e participativo, eliminação de possíveis fontes de estresse, c) Saúde ocupacional

Entrando no mérito destes aspectos, vale ressaltar que o sistema de iluminação na unidade penal é bom, uma vez que possui gerador próprio. Uma queda de energia poderia ocasionar perturbação aos detentos e também aos agentes por conta da automação existente no local.

Quando o aspecto em questão é a temperatura, existe um problema quando tratamos de agentes e encarcerados, pois a temperatura dentro da penitenciária é elevada por conta da aglomeração de pessoas e ineficientes sistemas de ventilação. Nos banhos de sol, os detentos não sofrem muita perturbação, pois ficam expostos aos raios incidentes por uma hora e meia, entretanto o agente responsável pela guarda fica doze horas em seu turno sob uma cobertura que protege dos raios incidentes e não do calor.

4.1.1 EPC's

A modernidade não resultou em condições mais confiáveis de trabalho nas penitenciárias. A forma de se constatar esta análise são os reiterados episódios em que ocorreram fugas, motins, tentativas de fugas, uso de reféns para obtenção de benefícios pessoais, resgates de presos, atentados armados contra o patrimônio, entre outras investidas de presos e de facções. Na verdade, o que se percebe é que na última década nenhuma das unidades penais do Estado permaneceu imune, livre de episódios de conversão da ordem interna. Significa dizer que o estado de alerta, a tensão permanente são as condições marcantes na dinâmica penitenciária.

Dentro deste aspecto, nas imagens do item 3, pode-se verificar as condições inadequadas dos equipamentos de proteção coletiva. As mangueiras de incêndio estão desconectadas das tubulações de recalque, o que dificultaria e até mesmo, impediria a ação rápida por parte dos agentes, na contenção de qualquer episódio por parte dos detentos. Nesse aspecto, verifica-se na imagem 16, como uma mangueira deve permanecer todo o tempo, para que possa haver ação rápida em caso de motins incendiários.



Figura 16: Mangueira de incêndio corretamente instalada.

Fonte: Google, 2012.

Vale ressaltar que o esguicho tipo agulheta, presente na unidade penal não é o adequado. Segundo a NPT-017 (2012), os esguichos mais seguros e adequados seriam o do tipo 'universal', uma vez que este permite a regulagem dos jatos de água.

4.1.2 Treinamento dos Agentes

De acordo com a NPT-017 (2012), as unidades penais se classificam como H5, que abrange locais onde a liberdade das pessoas sofre restrições. Para tanto, o cálculo de agentes brigadistas pode ser feito por pavimentos, ou em função da população fixa por turnos, o que calculando-se em função disto, com média de vinte agentes por turno, o ideal seria que dezesseis deles tivessem treinamento básico contra motins incendiários, uma vez que a contenção dos detentos por conta de tentativa de fuga ou outras causas, já se faz presente no treinamento básico.

4.1.3 Ambiente Psicológico

De acordo com Fernandes *et al* (2002), os Agentes Penitenciários (AP) são os trabalhadores encarregados de revistar presos, celas, visitantes, conduzir presos, realizar a vigilância interna da Unidade e disciplinar a refeição dos presos. Por terem contato direto com os internos e sendo vistos por estes como um dos responsáveis pela manutenção do seu confinamento, estes trabalhadores estão frequentemente expostos a diversas situações geradoras de estresse, tais como intimidações, agressões e ameaças, possibilidade de rebeliões nas quais, entre outros, correm o risco de serem mortos ou se tornarem reféns.

Segundo Correa (2006), os sujeitos sociais aos quais se destina o trabalho do agente penitenciário, por suas características criminógenas, revelam a exata medida dos riscos que esta profissão representa. Na verdade, ao segregar seus criminosos, toda organização social sabe dos riscos iminentes que estes sujeitos representam para o conjunto da sociedade. Nesse sentido, a profissão do Agente Penitenciário, por sua natureza, requisita uma abordagem e um conjunto de medidas de proteção que garantam à integridade social, econômica e psicológica, inclusive através de formação continuada e diferenciação nas condições trabalhistas.

Ramos e Asper (2007), que realizaram estudo sobre Síndrome de Burnout em Penitenciária Feminina de regime Semi-Aberto, citaram que o conflito gerado pelas atividades que estão incluídas nas profissões que visam ajuda, isto é, que exigem cuidados de quem a exerce, podemos citar como exemplo as profissões como médicas, enfermeiras, ou professores, policiais, agentes penitenciários, entre outras que tem ligação direta com pessoas e possui função social. Estas profissões definem-se através de dois canais, sendo o primeiro o canal afetivo e o segundo o canal racional. Podendo variar segundo as características pessoais de cada trabalhador, alguns terão um enfrentamento mais afetivo do conflito, no entanto outros poderão ter um enfrentamento mais racionalizado. Sendo assim, o sofrimento pode aparecer por meio de ansiedade exagerada e conseqüente endurecimento emocional.

4.1.4 Funções e Implementação da CIPA

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, como já citado anteriormente, é um conjunto de medidas que visa minimizar os acidentes e doenças ocupacionais. Para tanto, há a necessidade de eleição previamente anunciada, e sua principal atribuição é relacionar homem *versus* saúde no trabalho através de vários meios.

Para garantir que sua instituição surta efeito, são necessários colaboradores como médico, engenheiro de segurança do trabalho, assistente social, psicólogo e brigada de incêndio. A Unidade Penal em questão possui médico prestando assistência aos detentos somente, com atendimento semanal. As emergências, entretanto, são encaminhadas ao hospital Municipal.

Assistentes sociais e psicólogos também fazem parte do corpo estrutural que garantem bom estado aos reclusos, mas vale ressaltar que este atendimento é voltado exclusivamente aos contraventores.

Embora a CIPA traga melhores condições de trabalho, ainda falta a sua normatização formal no sistema prisional, uma vez que este exige diferentes alternativas contra acidentes por conta do seu ambiente.

5 CONCLUSÃO

Partindo do pressuposto do levantamento de campo, conclui-se então com esta pesquisa que embora o sistema prisional amplo ainda é pouco aberto a mudanças tão necessárias.

A implementação da CIPA, como um todo é de fundamental importância para a segurança de agentes e detentos, e os agentes, tem por Lei, a segurança mínima decretada, bem como toda a abrangência humanista dos detentos.

Fica claro então a importância da implementação da CIPA para que, num movimento vanguardista, se possa oferecer menores riscos ocupacionais aos agentes e melhores condições aos detentos.

Deve ser entendido então que mesmo nas condições carcerárias, devem ser reavaliadas as condições de sobrevivência física e emocional de todos os envolvidos na instituição e a prevenção de acidentes é fator imprescindível para que esta tenha êxito.

BIBLIOGRAFIA

BITTENCOURT, C.M. **Doenças do Trabalho e o exercício da enfermagem.** Dissertação de Mestrado. Escola de Enfermagem: Universidade Federal da Bahia. Salvador, 1998.

BRASIL. **LEP. Lei De Execuções Penais Nº7210/84.** Institui a Lei de Execuções Penais.

BRASIL. **Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalho.** 2004. Disponível em: http://portal.saude.gov.br/portal/arquivos/pdf/insumos_portaria_interministerial_800.pdf <df> Acesso em 12 de Junho de 2012.

BRASIL. **Guia de Análises de Acidentes de Trabalho.** MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2010. disponível em: http://www.mte.gov.br/seg_sau/guia_analise_acidente.pdf > Acesso em 18 de Abril de 2012.

BRASIL. **Ministério do Trabalho e Emprego. MTE.** 2008.

BRASIL. **Ministério do Trabalho e Emprego. MTE.** 2010.

BRASIL. **Finalidade e Princípios Básicos da Previdência Social. Lei n. 8.213/91.**

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho, relativo à segurança e medicina do trabalho e outras providências.** Lei 6514/77. Portaria 3214/78.

BRASIL. **Classificação das Atividades Econômicas – CNAE.** 2003. disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/economia/classificacoes/cnae1.0/cnae.pdf> Acesso em 21 de agosto de 2012.

BRASIL. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE.** 2003.

CODO, W. (2004). **O Trabalho Enlouquece? Um Encontro Entre A Clínica E O Trabalho.** Petrópolis, RJ: Vozes.

CORREIA, A. P. **UMA ANÁLISE DOS FATORES DE RISCO DA PROFISSÃO DO AGENTE PENITENCIÁRIO: CONTRIBUIÇÕES PARA UMA POLÍTICA DE SEGURANÇA E SAÚDE NA GESTÃO PENITENCIÁRIA.**

Monografia apresentada ao Curso de Especialização - *Latu Sensu* - Gestão Penitenciária: Problemas e Desafios, Departamento Ciências Sociais, Universidade Federal do Paraná. Curitiba, 2006.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos**

humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 1999 – 8ª Reimpressão
DEPEN. **Práticas de Segurança nas Unidades Penais do Paraná.** Curitiba. Secretaria do Estado da Justiça e Cidadania. 2011.

FERNANDES, R. C. P. *et al.* Trabalho e cárcere: um estudo com agentes penitenciários da Região Metropolitana de Salvador, Brasil. **Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro, 18(3):807-816, mai-jun, 2002**

GOFFMAN, Erving. **Estigma: Notas sobre a manipulação da identidade deteriorada.** Rio de Janeiro, Guanabara Koogan, 1998.

GOLDBERG, P.; SIMONE, D.; LANDRE, M. F.; GOLBERG, M.; DASSA, S. & FUHRER, R., 1996. Work condition and mental health among prison staff in France. **Scandinavian Journal of Work and Environmental Health, 22:45-54.**

LOURENÇO, L.C. Batendo a tranca: Impactos do encarceramento em agentes penitenciários da Região Metropolitana de Belo Horizonte. **DILEMAS: Revista de Estudos de Conflito e Controle Social - Vol. 3 - n^o10 - 2010 –**

MORAES, Pedro R. B. **Punição, encarceramento e construção de identidade profissional entre agentes penitenciários.** São Paulo, IBCCRIM, 2005.

Manual Atlas de Segurança e Medicina do Trabalho. São Paulo. Editora Atlas. 2010.

PALASIO, C. **Sistema de Gestão – Assunto da Moda.** Disponível em:

<<http://www.areaseg.com/artigos>>. Acesso em: 10 de fevereiro de 2012.

PARANÁ. **Secretaria de Administração Penitenciária. SAP- 017.** 2010.

PARANÁ. **Secretaria do Interior e Justiça.** 2010.

PARANÁ. **Secretaria do Estado de Segurança Pública.** 2010.

PARANÁ. **Transforma órgãos da estrutura organizacional básica do Poder Executivo e adota outras providências.** Lei 13.667/02.

PARANÁ. **Estatuto do Servidor. Funcionários Civis do Paraná.** Lei 6174/70.

PARANÁ. **Secretaria do Estado de Administração e Previdência – SEAP.** Resolução 3027/04.

SÃO PAULO. **Secretaria do Estado e Administração Penitenciária.** Treinamento Técnico para Membros da CIPA. 2010.

SILVA, J.R. **Implantação e Implementação de CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes no Sistema Prisional.** Coordenadoria de Unidades Prisionais da Região Oeste - Secretaria da Administração Penitenciária, São Paulo, 2006.

SCHWAB, S. **Acidentes No Trabalho E Programas De Prevenção Nas Indústrias De Médio E Grande Porte**. UNICENTRO, 2007.

TARTAGLINI, A. J. & SAFRAN, D. A., 1997. A topography of psychiatric disorders among correction officers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, **39:569-573**.

VIEIRA, S. I. **Medicina Básica do Trabalho**. Curitiba: Gênese, 2005

ANEXOS

ANEXO I

ATRIBUIÇÕES DO AGENTE PENITENCIÁRIO

- a) Participar das propostas para definir a individualização da pena e tratamento objetivando a adaptação do preso e a reinserção social;
- b) Atuar como agente garantidor dos direitos individuais do preso em suas ações;
- c) Receber e orientar presos quanto às normas disciplinares, divulgando os direitos, deveres e obrigações conforme normativas legais;
- d) Revistar presos e instalações;
- e) Prestar assistência aos presos e internados encaminhando-os para atendimento nos diversos setores sempre que se fizer necessário;
- f) Verificar as condições de segurança comportamental e estrutural, comunicando as alterações à chefia imediata;
- g) Acompanhar e fiscalizar a movimentação de presos ou internados no interior da Unidade;
- h) Acompanhar presos em deslocamentos diversos em acordo com as determinações legais;
- i) Efetuar a conferência periódica dos presos ou internados de acordo com as normas de cada Unidade;
- j) Observar o comportamento dos presos ou internados em suas atividades individuais e coletivas;
- k) Não permitir o contato de presos ou internos com pessoas não autorizadas;
- l) Revistar toda pessoa previamente autorizada que pretenda adentrar ao estabelecimento penal;
- m) Verificar e conferir os materiais e as instalações do posto, zelando pelos mesmos;
- n) Controlar a entrada e saída de pessoas, veículos e volumes, conforme normas específicas da Unidade;
- o) Conferir documentos, quando da entrada e saídas de presos da unidade;
- p) Operar o sistema de alarme, monitoramento audiovisual e demais sistemas de comunicação interno e externo;
- q) Executar outras atividades correlatas.

ANEXO II

NR5 - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (205.000-5)

DO OBJETIVO

5.1 A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA - tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador.

DA CONSTITUIÇÃO

5.2 Devem constituir CIPA, por estabelecimento, e mantê-la em regular funcionamento as empresas privadas, públicas, sociedades de economia mista, órgãos da administração direta e indireta, instituições beneficentes, associações recreativas, cooperativas, bem como outras instituições que admitam trabalhadores como empregados. (205.001-3/ I4)

5.3 As disposições contidas nesta NR aplicam-se, no que couber, aos trabalhadores avulsos e às entidades que lhes tomem serviços, observadas as disposições estabelecidas em Normas Regulamentadoras de setores econômicos específicos. (205.002-1/ I4)

5.4 A empresa que possuir em um mesmo município dois ou mais estabelecimentos, deverá garantir a integração das CIPA e dos designados, conforme o caso, com o objetivo de harmonizar as políticas de segurança e saúde no trabalho.

5.5 As empresas instaladas em centro comercial ou industrial estabelecerão, através de membros de CIPA ou designados, mecanismos de integração com objetivo de promover o desenvolvimento de ações de prevenção de acidentes e doenças decorrentes do ambiente e instalações de uso coletivo, podendo contar com a participação da administração do mesmo.

DA ORGANIZAÇÃO

5.6 A CIPA será composta de representantes do empregador e dos empregados, de acordo com o dimensionamento previsto no Quadro I desta NR, ressalvadas as alterações disciplinadas em atos normativos para setores econômicos específicos. (205.004-8/ I2)

5.6.1 Os representantes dos empregadores, titulares e suplentes, serão por eles designados.

5.6.2 Os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, do qual participem, independentemente de filiação sindical, exclusivamente os empregados interessados. (205.005-6/ I4)

5.6.3 O número de membros titulares e suplentes da CIPA, considerando a ordem decrescente de votos recebidos, observará o dimensionamento previsto no Quadro I desta NR, ressalvadas as alterações disciplinadas em atos normativos de setores econômicos específicos. (205.006-4/ I2)

5.6.4 Quando o estabelecimento não se enquadrar no Quadro I, a empresa designará um responsável pelo cumprimento dos objetivos desta NR, podendo ser adotados mecanismos de participação dos empregados, através de negociação coletiva. (205.007-2/ I2)

5.7 O mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de um ano, permitida uma reeleição. (205.008-0/ I2)

5.8 É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção de Comissões Internas de Prevenção de Acidentes desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato. (205.009-9/ I4)

5.9 Serão garantidas aos membros da CIPA condições que não descaracterizem suas atividades normais na empresa, sendo vedada a transferência para outro estabelecimento sem a sua anuência, ressalvado o disposto nos parágrafos primeiro e segundo do artigo 469, da CLT. (205.010-2/ I4)

5.10 O empregador deverá garantir que seus indicados tenham a representação necessária para a discussão e encaminhamento das soluções de questões de segurança e saúde no trabalho analisadas na CIPA. (205.011-0/ I2)

5.11 O empregador designará entre seus representantes o Presidente da CIPA, e os representantes dos empregados escolherão entre os titulares o vice-presidente. (205.012-9/ I1)

5.12 Os membros da CIPA, eleitos e designados serão, empossados no primeiro dia útil após o término do mandato anterior. (205.013-7/ I2)

5.13 Será indicado, de comum acordo com os membros da CIPA, um secretário e seu substituto, entre os componentes ou não da comissão, sendo neste caso necessária a concordância do empregador. (205.014-5/ I1)

5.14 Empossados os membros da CIPA, a empresa deverá protocolizar, em até dez dias, na unidade descentralizada do Ministério do Trabalho, cópias das atas de eleição e de posse e o calendário anual das reuniões ordinárias. (205.015-3/ I2)

5.15 Protocolizada na unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego, a CIPA não poderá ter seu número de representantes reduzido, bem como não poderá ser desativada pelo empregador, antes do término do mandato de seus membros, ainda que haja redução do número de empregados da empresa, exceto no caso de encerramento das atividades do estabelecimento. (205.016-1/ I4)

DAS ATRIBUIÇÕES

5.16 A CIPA terá por atribuição:

- a) identificar os riscos do processo de trabalho, e elaborar o mapa de riscos, com a participação do maior número de trabalhadores, com assessoria do SESMT, onde houver;
- b) elaborar plano de trabalho que possibilite a ação preventiva na solução de problemas de segurança e saúde no trabalho;
- c) participar da implementação e do controle da qualidade das medidas de prevenção necessárias, bem como da avaliação das prioridades de ação nos locais de trabalho;
- d) realizar, periodicamente, verificações nos ambientes e condições de trabalho visando a identificação de situações que venham a trazer riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores;
- e) realizar, a cada reunião, avaliação do cumprimento das metas fixadas em seu plano de trabalho e discutir as situações de risco que foram identificadas;
- f) divulgar aos trabalhadores informações relativas à segurança e saúde no trabalho;

- g) participar, com o SESMT, onde houver, das discussões promovidas pelo empregador, para avaliar os impactos de alterações no ambiente e processo de trabalho relacionados à segurança e saúde dos trabalhadores;
- h) requerer ao SESMT, quando houver, ou ao empregador, a paralisação de máquina ou setor onde considere haver risco grave e iminente à segurança e saúde dos trabalhadores;
- i) colaborar no desenvolvimento e implementação do PCMSO e PPRA e de outros programas relacionados à segurança e saúde no trabalho;
- j) divulgar e promover o cumprimento das Normas Regulamentadoras, bem como cláusulas de acordos e convenções coletivas de trabalho, relativas à segurança e saúde no trabalho;
- l) participar, em conjunto com o SESMT, onde houver, ou com o empregador, da análise das causas das doenças e acidentes de trabalho e propor medidas de solução dos problemas identificados;
- m) requisitar ao empregador e analisar as informações sobre questões que tenham interferido na segurança e saúde dos trabalhadores;
- n) requisitar à empresa as cópias das CAT emitidas;
- o) promover, anualmente, em conjunto com o SESMT, onde houver, a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho - SIPAT;
- p) participar, anualmente, em conjunto com a empresa, de Campanhas de Prevenção da AIDS.

5.17 Cabe ao empregador proporcionar aos membros da CIPA os meios necessários ao desempenho de suas atribuições, garantindo tempo suficiente para a realização das tarefas constantes do plano de trabalho. (205.017-0/ I2)

5.18 Cabe aos empregados:

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

5.19 Cabe ao Presidente da CIPA:

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

5.20 Cabe ao Vice-Presidente:

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

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

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

5.22 O Secretário da CIPA terá por atribuição:

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

DO FUNCIONAMENTO

5.23 A CIPA terá reuniões ordinárias mensais, de acordo com o calendário preestabelecido.

5.24 As reuniões ordinárias da CIPA serão realizadas durante o expediente normal da empresa e em local apropriado. (205.019-6/ I2)

5.25 As reuniões da CIPA terão atas assinadas pelos presentes com encaminhamento de cópias para todos os membros. (205.020-0/ I1)

5.26 As atas ficarão no estabelecimento à disposição dos Agentes da Inspeção do Trabalho - AIT. (205.021-8/ I1)

5.27 Reuniões extraordinárias deverão ser realizadas quando:

- a. houver denúncia de situação de risco grave e iminente que determine aplicação de medidas corretivas de emergência; (205.022-6/I4)
- b. ocorrer acidente do trabalho grave ou fatal; (205.023-4/ I4)
- c. houver solicitação expressa de uma das representações. (205.024-2/ I4)

5.28 As decisões da CIPA serão preferencialmente por consenso.

5.28.1 Não havendo consenso, e frustradas as tentativas de negociação direta ou com mediação, será instalado processo de votação, registrando-se a ocorrência na ata da reunião.

5.29 Das decisões da CIPA caberá pedido de reconsideração, mediante requerimento justificado.

5.29.1 O pedido de reconsideração será apresentado à CIPA até a próxima reunião ordinária, quando será analisado, devendo o Presidente e o Vice-Presidente efetivar os encaminhamentos necessários.

5.30 O membro titular perderá o mandato, sendo substituído por suplente, quando faltar a mais de quatro reuniões ordinárias sem justificativa. (205.025-0/ I2)

5.31 A vacância definitiva de cargo, ocorrida durante o mandato, será suprida por suplente, obedecida à ordem de colocação decrescente registrada na ata de eleição, devendo o empregador comunicar à unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego as alterações e justificar os motivos. (205.026-9/ I2)

5.31.1 No caso de afastamento definitivo do presidente, o empregador indicará o substituto, em dois dias úteis, preferencialmente entre os membros da CIPA. (205.027-7/ I2)

5.31.2 No caso de afastamento definitivo do vice-presidente, os membros titulares da representação dos empregados, escolherão o substituto, entre seus titulares, em dois dias úteis.

DO TREINAMENTO

5.32 A empresa deverá promover treinamento para os membros da CIPA, titulares e suplentes, antes da posse. (205.028-5/ I4)

5.32.1 O treinamento de CIPA em primeiro mandato será realizado no prazo máximo de trinta dias, contados a partir da data da posse. (205.029-3/ I4)

5.32.2 As empresas que não se enquadrem no Quadro I, promoverão anualmente treinamento para o designado responsável pelo cumprimento do objetivo desta NR. (205.030-7/ I4)

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

- a. estudo do ambiente, das condições de trabalho, bem como dos riscos originados do processo produtivo; (205.031-5/ I2)
- b. metodologia de investigação e análise de acidentes e doenças do trabalho; (205.032-3/ I2)
- c. noções sobre acidentes e doenças do trabalho decorrentes de exposição aos riscos existentes na empresa; (205.033-1/ I2)
- d. noções sobre a Síndrome da Imunodeficiência Adquirida - AIDS, e medidas de prevenção; (205.034-0/ I2)
- e. noções sobre as legislações trabalhista e previdenciária relativas à segurança e saúde no trabalho; (205.035-8/ I2)
- f. princípios gerais de higiene do trabalho e de medidas de controle dos riscos; (205.036-6/ I2)
- g. organização da CIPA e outros assuntos necessários ao exercício das atribuições da Comissão. (205.037-4 / I2)

5.34 O treinamento terá carga horária de vinte horas, distribuídas em no máximo oito horas diárias e será realizado durante o expediente normal da empresa. (205.038-2/ I2)

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

5.36 A CIPA será ouvida sobre o treinamento a ser realizado, inclusive quanto à entidade ou profissional que o ministrará, constando sua manifestação em ata, cabendo à empresa escolher a entidade ou profissional que ministrará o treinamento.(205.039-0/ I2)

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

DO PROCESSO ELEITORAL

5.38 Compete ao empregador convocar eleições para escolha dos representantes dos empregados na CIPA, no prazo mínimo de 60 (sessenta) dias antes do término do mandato em curso. (205.040-4/I4)

5.38.1 A empresa estabelecerá mecanismos para comunicar o início do processo eleitoral ao sindicato da categoria profissional. (205.041-2/ I2)

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

5.39.1 Nos estabelecimentos onde não houver CIPA, a Comissão Eleitoral será constituída pela empresa.(205.042-0/ I2)

5.40 O processo eleitoral observará as seguintes condições:

- a. publicação e divulgação de edital, em locais de fácil acesso e visualização, no prazo mínimo de 55 (cinquenta e cinco) dias antes do término do mandato em curso; (205.043-9/ I3)
- b. inscrição e eleição individual, sendo que o período mínimo para inscrição será de quinze dias; (205.044-7/ I3)
- c. liberdade de inscrição para todos os empregados do estabelecimento, independentemente de setores ou locais de trabalho, com fornecimento de comprovante; (205.045-5/ I3)

- d. garantia de emprego para todos os inscritos até a eleição; (205.046-3/ I3)
- e. realização da eleição no prazo mínimo de 30 (trinta) dias antes do término do mandato da CIPA, quando houver; (205.047-1/I3)
- f. realização de eleição em dia normal de trabalho, respeitando os horários de turnos e em horário que possibilite a participação da maioria dos empregados. (205.048-0/ I3)
- g. voto secreto; (205.049-8/ I3)
- h. apuração dos votos, em horário normal de trabalho, com acompanhamento de representante do empregador e dos empregados, em número a ser definido pela comissão eleitoral; (205.050-1/ I3)
- i. faculdade de eleição por meios eletrônicos;(205.051-0/ I3)
- j. guarda, pelo empregador, de todos os documentos relativos à eleição, por um período mínimo de cinco anos. (205.052-8/ I3)

5.41 Havendo participação inferior a cinquenta por cento dos empregados na votação, não haverá a apuração dos votos e a comissão eleitoral deverá organizar outra votação, que ocorrerá no prazo máximo de dez dias. (205.053-6/ I2)

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

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

5.42.2 Em caso de anulação a empresa convocará nova eleição no prazo de cinco dias, a contar da data de ciência , garantidas as inscrições anteriores. (205.054-4/ I4)

5.42.3 Quando a anulação se der antes da posse dos membros da CIPA, ficará assegurada a prorrogação do mandato anterior, quando houver, até a complementação do processo eleitoral. (205.055-2/ I4)

5.43 Assumirão a condição de membros titulares e suplentes, os candidatos mais votados. (205.056-0/ I4)

5.44 Em caso de empate, assumirá aquele que tiver maior tempo de serviço no estabelecimento. (205.057-9/ I4)

5.45 Os candidatos votados e não eleitos serão relacionados na ata de eleição e apuração, em ordem decrescente de votos, possibilitando nomeação posterior, em caso de vacância de suplentes. (205.058-7/ I2)

DAS CONTRATANTES E CONTRATADAS

5.46 Quando se tratar de empreiteiras ou empresas prestadoras de serviços, considera-se estabelecimento, para fins de aplicação desta NR, o local em que seus empregados estiverem exercendo suas atividades.

5.47 Sempre que duas ou mais empresas atuarem em um mesmo estabelecimento, a CIPA ou designado da empresa contratante deverá, em conjunto com as das contratadas ou com os designados, definir mecanismos de integração e de participação de todos os trabalhadores em relação às decisões das CIPA existentes no estabelecimento.

5.48 A contratante e as contratadas, que atuem num mesmo estabelecimento, deverão implementar, de forma integrada, medidas de prevenção de acidentes e doenças do trabalho, decorrentes da presente NR, de forma a garantir o mesmo nível de proteção em matéria de segurança e saúde a todos os trabalhadores do estabelecimento.(205.059-5/ I4)

5.49 A empresa contratante adotará medidas necessárias para que as empresas contratadas, suas CIPA, os designados e os demais trabalhadores lotados naquele estabelecimento recebam as informações sobre os riscos presentes nos ambientes de trabalho, bem como sobre as medidas de proteção adequadas.(205.060-9/ I4)

5.50 A empresa contratante adotará as providências necessárias para acompanhar o cumprimento pelas empresas contratadas que atuam no seu estabelecimento, das medidas de segurança e saúde no trabalho.

DISPOSIÇÕES FINAIS

5.51 Esta norma poderá ser aprimorada mediante negociação, nos termos de portaria específica.

ANEXO III

Membros efetivos e suplentes da CIPA de acordo com os grupos.

* G R U P O S	Nº de Empregados no Estabelecimento Nº de Membros da CIPA	0 a 19	20 a 29	30 a 50	51 a 80	81 a 100	101 a 120	121 a 140	141 a 300	301 a 500	501 a 1000	1001 a 2500	2501 a 5000	5001 a 10.000	Acima de 10.000 para cada grupo de 2.500 acrescentar:
C-25	Efetivos				1	1	2	2	2	2	3	4	5	6	1
	Suplentes				1	1	2	2	2	2	3	3	4	5	1
C-26	Efetivos								1	2	3	4	5		1
	Suplentes								1	2	3	3	4		1
C-27	Efetivos						1	1	2	3	4	5	6	6	1
	Suplentes						1	1	2	3	3	4	5	5	1
C-28	Efetivos						1	1	2	3	4	5	6	6	1
	Suplentes						1	1	2	3	4	5	5	5	1
C-29	Efetivos								1	2	3	4	5		1
	Suplentes								1	2	3	3	4		1
C-30	Efetivos		1	1	1	2	4	4	4	6	7	8	9	10	2
	Suplentes		1	1	1	2	3	3	4	4	6	7	8	9	1
C-31	Efetivos				1	1	2	2	2	3	3	4	5	6	1
	Suplentes				1	1	2	2	2	3	3	3	4	5	1
C-32	Efetivos				1	1	2	2	2	3	3	4	5	6	1
	Suplentes				1	1	2	2	2	3	3	3	4	5	1
C-33	Efetivos						1	1	1	1	2	3	4	5	1
	Suplentes						1	1	1	1	2	3	3	4	1
C-34	Efetivos		1	1	2	2	4	4	4	4	6	8	10	12	2
	Suplentes		1	1	2	2	3	3	3	4	5	7	8	9	2
C-35	Efetivos				1	1	2	2	2	2	3	4	5	6	1
	Suplentes				1	1	2	2	2	2	3	3	4	5	1

ANEXO IV
Norma de Procedimento Técnico -017

NPT 017 – BRIGADA DE INCÊNDIO

TABELA A.1 – Continuação

Grupo	Divisão	Descrição	Exemplos	Grau de Risco	População fixa por pavimento ou compartimento						Nível de Treinamento (Anexo B)
					Até 2	Até 4	Até 6	Até 8	Até 10	Acima de 10	
H	H-4	Repartição pública, edificações das forças armadas e policiais	Edificações do legislativo, executivo e judiciário, tribunais, cartórios, quartéis, delegacias, postos policiais, etc.	Médio	1	2	3	4	4	(nota 5)	Intermediário (nota 13)
	H-5	Local onde a liberdade das pessoas sofre restrições	Hospitais psiquiátricos, manicômios, reformatórios, prisões (casa de detenção, penitenciárias, presídios) etc. (todos com celas)	Baixo	2	4	5	6	8	80% da população fixa (nota 15)	Básico

ANEXO V

Formação da brigada de incêndio de acordo com a NPT-017

NPT 017 – BRIGADA DE INCÊNDIO

ANEXO B

FORMAÇÃO DA BRIGADA DE INCÊNDIO

OBJETIVO: Proporcionar aos alunos conhecimentos para atuar na prevenção e no combate ao princípio de incêndio, abandono de área e primeiros socorros.

TABELA B.1 – CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

Módulo	Assunto	Objetivos parte teórica	Objetivos parte prática
01 - Introdução	Objetivo do curso e o brigadista	Conhecer os objetivos gerais do curso e comportamento do brigadista	
02 – Aspectos legais	Responsabilidade do brigadista	Conhecer os aspectos legais relacionados a responsabilidade do brigadista	
03 – Teoria do fogo	Combustão, seus elementos e reação em cadeia	Conhecer a combustão, seus elementos, funções, temperaturas do fogo (por exemplo: ponto de fulgor, ignição e combustão) e reação em cadeia.	
04 – Propagação do fogo	Condução, convecção e irradiação	Conhecer as formas de propagação do fogo	
05 – Classes de incêndio	Classificação e características	Identificar as classes de incêndio	Reconhecer as classes de incêndio
06- Prevenção de incêndio	Técnicas de prevenção	Conhecer as técnicas de prevenção para avaliação dos riscos em potencial	
07 – Métodos de extinção	Isolamento, abafamento, resfriamento e extinção química	Conhecer os métodos e suas aplicações	Aplicar os métodos
08 – Agentes extintores	Água, pós, CO ₂ , espuma e outros	Conhecer os agentes, suas características e aplicações	Aplicar os agentes
09 – EPI (equipamentos de proteção individual)	EPI	Conhecer os EPI necessários para a proteção da cabeça, dos olhos, do tronco, dos membros superiores e inferiores e do corpo todo	Utilizar EPI corretamente
10 – Equipamentos de combate a incêndio	Extintores e acessórios	Conhecer os equipamentos suas aplicações, manuseio e inspeções	Operar os equipamentos
11 - Equipamentos de combate a incêndio	Hidrantes, mangueiras e acessórios	Conhecer os equipamentos suas aplicações, manuseio e inspeções	Operar os equipamentos
12 – Equipamentos de detecção, alarme, iluminação de emergência e comunicações	Tipos e funcionamento	Conhecer os meios mais comuns de sistemas e manuseio	Identificar as formas de acionamento e desativação dos equipamentos