

Adnamilton Rosa de Queiroz

**ADMINISTRAÇÃO DA SEGURANÇA E
MEDICINA DO TRABALHO**

**FACER
Faculdade de Ciências e Educação de Rubiataba
2002**

Adnamilton Rosa de Queiroz



ADMINISTRAÇÃO DA SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

*Monografia elaborada para a disciplina de
estágio, como Pré-requisito para
conclusão do curso de Administração
com Habilitação em Administração Rural*

Orientador:
Prof. Ms. Mário Lúcio de Ávila

RUBIATABA
GOIÁS – BRASIL
2002

26507
5000

Tombo nº	5153
Classif.:	A-349.23:331.45
Ex.:	1 ADNAMILTON QUEIROZ 2002
Origem:	d
Data:	18.03.03

Segurança e Medicina: Trabalho
SST (Segurança e Saúde no Trabalho)

Adnamilton Rosa de Queiroz

**ADMINISTRAÇÃO DA SEGURANÇA E
MEDICINA DO TRABALHO**

*Monografia elaborada para a disciplina de
estágio, como Pré-requisito para
conclusão do curso de Administração com
Habilitação em Administração Rural*

Aprovada em 10/12/02

Prof. Enoc Barros da Silva

FACER

Prof. Ms. Paulo Henrique G. Vasconcelos

FACER

Prof. Ms. Mário Lúcio de Ávila

FACER
(Orientador)

**RUBIATABA
GOIÁS – BRASIL
2002**

AGRADECIMENTOS

Seria impossível citar todos que me proporcionaram esta oportunidade de aprender e poder ajudar o semelhante. Em primeiro ao Nosso Senhor Jesus Cristo, aos meus pais que me deram a vida e depois aos professores Marco Antônio de Carvalho e, Flávio Manoel Coelho Borges Cardoso, a quem devo meus primeiros passos difíceis, aos colegas e companheiros de trabalho, ao Médico do Trabalho da Cooper-Rubi Dr. Alibert a quem tive o privilégio de compartilhar da sua convivência por seis anos. A empresa Cooper-Rubi que permitiu me ausentar algumas vezes do trabalho para estudar, na pessoa do Engenheiro de Segurança Marcos Santana. E por fim, a família que apoiou por mais de quatro anos a minha ausência o meu muito obrigado e que Deus os proteja.

*Ao meu pai, a Edina minha esposa e
meus irmãos, que me deram força
para vencer esta batalha.*

RESUMO

Infelizmente, as estatísticas oficiais ainda não quantificam, adequadamente, a ocorrência anual de acidentes do trabalho no Brasil. Segundo as últimas estatísticas da Previdência Social, os acidentes com lesão foram da ordem de 400 mil no período de um ano, sendo que aproximadamente 400 desses acidentes resultaram na morte do trabalhador. Desde aqueles que ocorrem sem lesão ou danos visíveis até os fatais, os acidentes no trabalho são objeto de estudo de um setor que, entre outras denominações, intitula-se de *Segurança e Saúde no Trabalho (SST)*.

O acidente é um evento negativo e indesejado do qual resulta uma lesão pessoal ou dano material. Essa lesão pode ser imediata (lesão traumática) ou mediata (doença profissional). Assim, caracteriza-se a lesão quando a integridade física ou a saúde são atingidas. O acidente, entretanto, caracteriza-se pela existência do risco.

O gerenciamento dos riscos associados ao trabalho é fundamental para a prevenção de acidentes. Isso requer pesquisas, métodos e técnicas específicas, monitoramento e controle. Os conceitos básicos de segurança e saúde devem estar incorporados em todas as etapas do processo produtivo, do projeto à operação. Essa concepção irá garantir inclusive a continuidade e segurança dos processos, uma vez que os acidentes geram horas e dias perdidos.

SUMÁRIO

I.	INTRODUÇÃO.....	7
II.	REFERENCIAL TEÓRICO.....	9
	• Acidente do Trabalho	
III.	METODOLOGIA.....	14
	Análise dos Resultados dos Programas de Segurança na Cooper-Rubi.....	17
IV.	CONCLUSÃO.....	30
V.	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICA.....	32
VI.	ANEXOS.....	33

I - INTRODUÇÃO

Desde a instalação da Era Industrial que os acidentes do trabalho passaram a representar um ônus considerável, quer do ponto de vista econômico, quer do ponto de vista social.

O ônus social pode ser considerado incalculável, mas torna-se visível em termos dos casos fatais diariamente noticiados, além dos milhares de lesões temporariamente incapacitante e de tantas outras milhares daquelas permanentemente incapacitante como: mutilações as mais diversas; perda da visão total ou parcial; e perda da audição, também total ou parcial.

Do ponto de vista econômico o ônus pode ser, também, considerado quase que incalculável. As diárias pagas aos acidentados a título de benefício, em função do afastamento do trabalho, podem ser facilmente avaliadas e quantificadas. Entretanto, é inviável além de não-prático, representar-se de forma exata a quantificação dos chamados Custos Indiretos dos Acidentes: as despesas com socorro médico ainda no local de trabalho; as despesas com a remoção dos acidentados para a rede hospitalar; as despesas com horas paradas em função dos comentários que envolveram a ocorrência; as despesas com treinamento do substituto; as pensões a serem pagas em função de lesões permanentemente incapacitante; as despesas com reposição de materiais estragados; além das conseqüentes e inevitáveis despesas decorrentes da recuperação da imagem da organização, além de muitas outras passíveis de enumeração.

Nos países industrializados plenamente desenvolvidos, a conscientização prevencionista parece já ter alcançado índices que conduziram à redução sistemática das ocorrências, quer através de atuações individuais, quer através da atuação sistemática de sindicatos de classe e órgãos semelhantes.

No Brasil, a atividade prevencionista – apesar de já oficialmente praticada por cerca de 50 anos, passa por anormalidades que apontam para a falta de conscientização que possa conduzir à redução sistemática dos índices de acidentes do trabalho. Na base dessa problemática nos depara uma legislação defasada,

calcada na experiência de outros países e que, ao invés de auxiliar, parece conduzir a um quadro cada vez mais conflitante.

Apesar de todos os esforços desenvolvidos, principalmente através da elaboração de inúmeras Leis, Normas, ou Regulamentos, os acidentes do trabalho continuam a tornar o País um recordista mundial da ocorrência, de acordo com amplo noticiário propalado através dos principais meios de comunicação.

As causas imediatas dos acidentes, Condições Ambientais de Insegurança e Atitudes Inseguras, já se tornaram matéria amplamente divulgada no seio das organizações. Em linhas gerais, conhece-se a problemática do acidente em termos de causas e conseqüências, mas muito pouco êxito tem sido obtido em termos de eliminar tais causas, ou mesmo minimizá-las.

Ficou evidente que o trabalhador qualificado é uma fonte de resultados, durante o estágio foi observado esse resultado, o que ocorre com a qualidade repercute imediatamente sobre a prevenção de acidentes.

II. REFERENCIAL TEÓRICO

Acidente do Trabalho

Segundo Jaques Sherique, "Acidentes custam mais que investir em prevenção e que, a maioria das empresas ainda tateiam no escuro quando trata de estabelecer, na ponta da caneta, quanto custam seus acidentes de trabalho. Na Cooper-Rubi esta definição é diferente, pois ela investe alto em prevenção de acidentes, pois investindo em prevenção significa também preocupação com a integridade física dos funcionários. A falta de sistematização de dados relativos aos históricos dos acidentes, de um rastreamento completo e detalhado dos fatos e condições e conseqüentes, é o principal indicador dessa situação de ignorância. Mesmo assim, são cada vez mais evidentes os sinais de que desperdícios sofridos pela ausência ou precariedade das ações de prevenção podem conspirar contra a própria saúde financeira e a sobrevivência das firmas, em médio e longo prazos". A Cooper - Rubi possui um sistema de segurança onde é notificados todos os acidentes e investigados para estudar medidas corretiva evitando a reincidência do mesmo.

Mário Fantazzini, "Diz que, acidentes do trabalho às vezes acontece pela pressa, pois ela anula a prevenção, desprezando precauções básicas, pulando medidas de controle dos riscos nos procedimentos e ignorando o risco e abrindo exceções para ganhar tempo. No setor agrícola da Cooper - Rubi a maioria dos acidentes acontecem com a tentativa em ganhar tempo, ou seja, os rurícolas recebem por produção e quanto mais rápido desenvolver sua atividade maior será seu rendimento. A improvisação cria riscos como métodos e ferramentas inadequadas ou erradas para uma tarefa, adaptando, modificando, quando só correto seria aceitável e fazendo gambiarras. A presunção é suposta sem verificar o que foi suposto que a prevenção já foi feita, supondo que o que se fez é suficiente, tudo deve estar O.k. e que já estamos protegidos. Apesar de tanto esforço da parte do Serviço de Segurança, há funcionários que a prevenção está baseada simplesmente ao uso dos Equipamentos de Proteção Individual, sendo a conscientização tem peso maior. É difícil aceitar, mas frequentemente usamos o princípio da auto exclusão, onde os acidentes só acontecem com os outros, só os outros podem errar, eu não, meu santo é forte, não me acontece nada e supondo que já estamos protegidos".

Jean Pierre Marras diz que, ao longo dos anos, o processo de trabalho, principalmente nas indústrias, tem sofrido mudanças muito grandes que acabaram por afetar sensivelmente o homem. Novas tecnologias, novas máquinas, novos métodos, materiais, produtos e equipamentos, direta ou indiretamente agregaram perigos na relação homem-tarefa. O volume de produção e, portanto, a velocidade em produzir, principalmente em linhas de produção seriada, é outro fator que tem contribuído muito para o aumento dos acidentes no trabalho.

Jean Pierre Marras diz que, quando acontece um acidente, são três as conseqüências imediatas que atingem um acidente do trabalho:

Para o trabalhador:

- Sofrimento físico;
- Incapacidade para o trabalho;
- Desamparo à família.

Para a empresa:

- Dificuldades burocráticas com as entidades oficiais e desgastes da imagem da empresa perante o mercado;
- Gastos com primeiros socorros e transporte do acidentado até o local de atendimento;
- Perda de tempo produtivo de outros empregados ao socorrerem o acidentado ou com paradas de produção para comentar o assunto;
- Danos ou perdas de material, ferramentas, equipamentos ou máquinas.

Para a sociedade e o país:

- Perda temporária ou permanente de um elemento da população economicamente ativa;
- Aumento do custo de vida;
- Maior valor de impostos e taxas de seguro;
- Maior gasto com saúde, inclusive desviando recursos de outras áreas (educação, alimentação, transporte etc.).

Com a recente globalização da economia mundial, a competitividade, como meio de sobrevivência das organizações, passou a ser estrategicamente buscada por todas as empresas e, com ela, instalou-se uma nova ordem econômica baseada na busca incessante de qualidade e produtividade e estas, dependentes fundamentalmente da qualidade de vida no trabalho e, mais especificamente das condições de trabalho oferecidas ao trabalhador.

A preocupação com a saúde e a segurança do trabalhador passa, portanto, a ser, atualmente, uma das maiores unanimidade existentes entre os próprios trabalhadores, os empresários e o governo.

Pelos trabalhadores, pela evolução de sua percepção de qualidade de vida, principalmente no local onde passa pelo menos um terço de sua existência.

Pelo lado do governo, porque o custo da previdência com indenizações e aposentadorias precoces, estimado em 20 bilhões de reais no ano de 2.000, o que equivale a uma perda de aproximadamente 2 % (dois por cento) do PIB brasileiro (segundo dados do Informe da Previdência Social 2001, vol. 13, no. 4, p. 8) passou a exercer grande pressão financeira pelo seu custo proporcionalmente alto em relação aos demais benefícios concedidos.

Pelo lado dos empresários, porque o Judiciário passou a imputar às empresas pesadas sentenças a título de indenização por danos morais e perdas de capacidade produtiva motivados por doenças ocupacionais e acidentes de trabalho incapacitante, sentenças essas capazes de até inviabilizar a continuidade do negócio da empresa.

Sem sombra de dúvidas, a responsabilidade civil constitui um dos temas mais problemáticos da atualidade jurídica ante sua surpreendente evolução no direito moderno, em especial no direito brasileiro, seus reflexos nas atividades humanas e no desenvolvimento tecnológico, além de sua repercussão na realidade social.

Devido ao seu campo ilimitado, não há um consenso comum, tanto no campo doutrinário como jurisprudencial, quanto à definição de seu alcance e à enunciação de seus pressupostos, o que acarreta uma grande dificuldade em conceituá-la.

De qualquer forma, em linhas gerais, pode-se definir responsabilidade civil como sendo a aplicação de medidas que obriguem uma pessoa a reparar um dano moral ou patrimonial causado a terceiro, em razão de ato por ela mesma praticado, por pessoa por quem ela responde, por alguma coisa a ela pertencente ou de simples imposição legal. Ela requer, portanto, prejuízo a terceiro, particular, ou

Estado, de modo que a vítima poderá pedir reparação do dano, traduzida na recomposição do *statu quo ante* ou numa importância em dinheiro.

Já a responsabilidade penal pressupõe lesão aos deveres de cidadão para com a sociedade, acarretando um dano social determinado pela violação de norma penal, exigindo, para restabelecer o equilíbrio, a aplicação de uma pena ao infrator, por parte do Estado.

Certos atos ilícitos têm repercussão tanto na esfera civil como na criminal, hipótese em que haverá dupla reação da ordem jurídica, quais sejam, a imposição de pena ao criminoso e a reparação do dano causado à vítima, muito embora não se possa olvidar o princípio da independência da responsabilidade civil relativamente à criminal (art. 935 do CC).

A responsabilidade por acidente do trabalho tem natureza legal-contratual e é subjetiva, fundando-se na culpa ou dolo do patrão, sendo este responsável pelos danos sofridos pelo operário no desempenho do trabalho no local e no horário de serviço, pelos prejuízos causados pelo empregado em consequência do trabalho, embora ocorridos fora do lugar e do horário de trabalho, na execução de ordens ou realização de serviço sob autoridade do patrão, na prestação de qualquer serviço com o objetivo de evitar dano ou de obter vantagens ao empregador, em viagem a serviço do patrão.

O patrão será eximido da responsabilidade se o acidente de trabalho for causado dolosamente pelo empregado ou por desobediência deste às ordens patronais, se o dano provier de força maior, se o prejuízo ocorrer na ida do empregado para o serviço ou na volta ao lar, se o fato lesivo advier de doença endêmica adquirida pelo empregado que mora em regiões onde ela se desenvolve e se decorrer de culpa de terceiro.

Por certo, se o empregador, em virtude de imposição legal, deve contribuir para o seguro social contra acidente de trabalho, o empregado, por sua vez, além da indenização do seguro social, em razão de ter sofrido acidente de trabalho, terá direito a uma reparação civil somente se ficar provado que houve dolo ou culpa do empregador no evento que lhe foi danoso.

A legislação brasileira deu uma ênfase à prevenção dos acidentes do trabalho, e das doenças profissionais, sendo que as empresas estão obrigadas, dependendo do respectivo porte e da atividade que empreende, a manter serviço especializado em segurança e medicina do trabalho, além de Comissão Interna de

Prevenção de Acidentes (CIPA), integrada por representantes dela e dos trabalhadores.

A lei impõe aos empregadores a obrigação de fornecer gratuitamente equipamentos de proteção individual, tais como, óculos, capacetes, luvas, máscaras, calçados, cintos de segurança, Tc, de acordo com modelos aprovados pela autoridade trabalhista (art. 167 da CLT).

Nesta esteira, os empregadores têm o dever de instruir seus empregados sobre as precauções a tomar, a fim de evitar acidentes do trabalho, doenças e intoxicações ocupacionais e, ainda, colaborar com as autoridades na adoção de medidas que visem à proteção dos empregados e à fiscalização, especialmente quanto à existência de comissão de prevenção. Mas, a verdadeira prevenção decorre da conscientização do empresário, uma vez que, além do aspecto humano e social, o acidente de trabalho acarreta prejuízos econômicos às empresas. Por óbvio, se faz necessária também a conscientização do trabalhador de que mais graves e dolorosas conseqüências recaem sobre ele próprio e sua família.

Entrementes, de acordo com o saudoso Valentin Carrion, *"prática falta o empregado que não obedece às normas de segurança e higiene do trabalho, inclusive quanto ao uso de equipamentos. A lei quer que as instruções tenham sido expedidas pelo empregador, que hajam sido veiculadas por ele aos seus empregados; não basta, assim, a simples vigência. O ato faltoso do empregado poderá ou não constituir justa causa para rescisão do vínculo laboral, de acordo com a gravidade das circunstâncias de sua reiteração, Tc; como acontece com as demais faltas, propiciando em certas hipóteses simples advertência ou suspensão"*.

Portanto, após a análise dessas obrigações, pode-se concluir que a prevenção de acidentes é uma especialização que decorre não apenas dos estudos dos médicos e dos engenheiros, mas também dos realizados pelos psicotécnicos, de conscientização, criando-se, afinal, um clima de prevenção.

III. METODOLOGIA

Segundo Gil, (1996:45) é sabido que e qualquer classificação se faz mediante algum critério. Com relação às pesquisas, é usual a classificação com base em seus objetivos gerais. Assim, é possível classificar as pesquisas em três grandes grupos: exploratórias, descritivas e explicativas.

A pesquisa em questão enquadra-se no caso das Pesquisas exploratórias. Na maioria dos casos, essas pesquisas envolvem: a) levantamento bibliográfico; b) entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado; e c) análise de exemplos que estimulem a compreensão (Selltiz et al., 1967, p. 63).

Embora o planejamento da pesquisa exploratória seja bastante flexível, na maioria dos casos assume a forma de pesquisa bibliográfica ou de estudo de caso, (Gil, 1996:45).

Ainda segundo o autor, o estudo de caso é caracterizado pelo estudo profundo e exaustivo de um ou de poucos objetos, de maneira que permita o seu amplo e detalhado conhecimento, tarefa praticamente impossível mediante os outros delineamentos considerados.

O estímulo a novas descobertas, a ênfase na totalidade e a simplicidade dos procedimentos são vantagens apresentadas pelo estudo de caso.

Gil (1996: 60), ainda afirma que o estudo de caso também apresenta limitações. A mais grave refere-se à dificuldade de generalização dos resultados obtidos. Pode ocorrer que a unidade escolhida para investigação seja bastante anormal em relação às muitas de sua espécie.

Durante o estágio foi feito um resumo das informações obtidas na literatura referente a cada setor estagiado, elaboração de questionário para cada setor e ser aplicado tanto aos dirigentes quanto aos trabalhadores fazendo assim o levantamento da situação real de cada setor, inspeção aos setores, certificando se os dados coletados através do questionário são reais, se há informações a mais, redação de texto com os dados certificados discutindo os problemas e soluções encontrados e sugerindo soluções para os procedimentos existentes, discussão com a direção e com os encarregados sobre os problemas e soluções por nós sugerida para resolvê-las e redação da conclusão do trabalho realizado.

Como foi citado acima, para coletar informações sobre medidas a serem adotadas para a prevenção de acidentes, foi aplicado um questionário em cada setor e, ao recolher e avaliar o questionário, verificou-se que o setor agrícola é que mais apresentaram sugestões de melhoria tais como, aproximação da administração agrícola com os trabalhadores rurais, ou seja, visita dos gerentes no campo. Analisamos que os trabalhadores estão desestimulados pela falta de motivação dada pela empresa, fator que influencia nos acidentes de trabalho.

Finalizando o estágio, foi realizado uma reunião entre funcionários, encarregados de cada setor juntamente com a direção administrativa da empresa discutindo os resultados apresentados na reunião, onde cada pessoa sugeriu o que poderia ser feito para a redução dos acidentes de trabalho. Em primeira pauta foi levantado as causas dos acidentes, onde foram destacadas as mais frequentes, que seria a execução do corte de cana caída e embaraçado, questão levantada pelos próprios rurícolas e analisada pelos encarregados e investigado pelo Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho. Após o levantamento e investigação, foi discutido com a direção administrativa juntamente com os encarregados do setor agrícola buscando solução para o problema, onde após várias discussões, ficou para ser implantado o Diálogo Diário de Segurança. Esse diálogo diário de segurança será feito da seguinte forma: quando os trabalhadores chegam na lavoura, cada fiscal comanda um grupo de 25 pessoas e antes de iniciar o trabalho, é feito o exercício de alongamento e é aí que entra o diálogo diário de segurança, ou seja, logo após o exercício físico. Para realização desse trabalho, cada encarregado irá falar aproximadamente 5 minutos sobre segurança relacionado a cada problema, ou seja, ao deparar com uma situação perigosa como a presença de capim colônia na lavoura de cana a ser trabalhada, fator de alto risco aos trabalhadores. Os encarregados receberão orientações do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho sobre temas para cada situações.

Com a discussão da medida de conscientização, ficou definido também que, será direcionado maior atenção com aquelas pessoas que apresentarem deficiência intelectual, ou seja, durante os treinamentos há pessoas que não conseguem captar as orientações de segurança, não tem assimilação das situações apresentadas durante o treinamento. Para essas pessoas será realizado treinamentos, orientações

de conscientização periodicamente, no local de trabalho, aproveitando situações reais e estimulando-os a serem mais atentos na execução de suas atividades.

Em 1984 foi fundada a Cooperativa Agroindustrial de Rubiataba Ltda., COOPER-RUBI, constituída de 45 cooperados. Teve sua primeira moagem de cana de açúcar em 1986 com fabricação de álcool etílico hidratado carburante. Ao longo desses anos a Cooper Rubi triturou em média 450.000 toneladas de cana por safra, com produção de 40.000 m3 de álcool anidro e hidratado. Na classificação do Centro Sul a Cooper Rubi está na posição de número 182 na safra de 2000/2001.

Com um número médio de 597 trabalhadores na safra distribuído da seguinte forma:

Corte de cana – 336;

Indústria – 78;

Oficina – 13;

Transporte – 49;

Mecanização – 31;

Apoio – 46;

Administração – 44.

Em 1995 a Cooper Rubi deu início a um decidido esforço na direção da proteção e desenvolvimento de seus recursos humanos. Implantando uma política de pessoal que contemplava: Medicina Ocupacional, Prevenção de Acidentes, Segurança Industrial, Assistência Social, Educação Sanitária, Formação Profissional, Desenvolvimento Gerencial, Desenvolvimento Organizacional, Medicina Assistencial, Primeiros Socorros e Higiene Industrial, estas foram algumas das áreas trabalhadas com notáveis mudanças nos aspectos técnicos, econômicos e humanos nos anos seguintes.

No início das atividades de Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, a postura das gerências era meramente uma exigência legal e responsabilidade social, passando a partir de 1995 a um enfoque diferenciado onde vale a pena investir em segurança do trabalho porque dá lucro, em todos os sentidos.

ANALISE DOS RESULTADOS DOS PROGRAMAS DE SEGURANÇA NA COOPER-RUBI

Depois de um levantamento quantitativo e qualitativo dos acidentes de trabalho ocorridos nesta empresa nos anos de 1994 e 1995, período em que iniciou a implantação dos programas de segurança na COOPER-RUBI. Até o ano de 1995 eram registrados apenas acidentes graves e aqueles de menor gravidade não eram notificados. A partir deste período foram notificados todos os acidentes e foi constatado um elevado índice de acidentes que poderiam ter sido evitados com um programa de segurança sério e seguro. Baseado nestas informações, foi elaborado um programa específico para ser implantado nesta empresa. Visando a diminuição e até mesmo a eliminação deste problema, este programa vem dividido em partes que seguidas a risco, poderiam resultar em ótimos resultados. Programas como este já vem sendo aplicados com êxitos em grandes empresas, o que nos dá uma certeza de podermos contar com resultados vitoriosos.

A segurança é um ato gerencial e em nenhum momento deve-se desvincular da produção, qualidade, custo ou qualquer outra atividade da empresa. A administração deve possuir um interesse particular pela segurança e fazer com que seus empregados saibam disto.

Para alcançar os objetivos, o Departamento de Segurança deverá possuir uma estrutura dividida em dois setores básicos; coordenação de segurança e coordenação de higiene industrial e estatística.

Os técnicos de segurança deverão ser em número suficiente para cobrir todas as áreas da empresa e, atender as exigências legais, serão mantidos nas diversas unidades de operação, de acordo com os riscos potências de acidentes.

Devido ao contato direto e constante com seus subordinados, as funções executivas do programa de segurança dependerá diretamente dos níveis de supervisão.

Os processos de conscientização dos empregados serão contínuos e dinâmicos, usando-se todos os recursos disponíveis como vídeo, cartazes, jornais, folhetos, palestras (SIPAT- CIPA), treinamentos, etc.

O equipamento de proteção é um complemento usado quando os recursos de ordem geral não trazem resultados satisfatórios, quando não há outras aplicáveis, ou

enquanto se aguarda uma solução definitiva para determinados riscos. Tudo deve ser para que o trabalhador receba o melhor equipamento de proteção.

Na análise de riscos descreve todas as operações de um determinado trabalho e a forma de realizá-los, segundo práticas de segurança estabelecidas, usadas na elaboração de manuais de operação e treinamento dos empregados envolvidos.

Um treinamento específico, com base em análises de riscos e projeção de slides, mostrando as diversas situações de trabalho, explicadas por um técnico de segurança do trabalho.

Ao ser admitido, o novo empregado passará por um treinamento introdutório, recebendo as primeiras instruções sobre o programa de segurança. Já na área, será treinado e orientado pelo técnico de segurança do trabalho sobre os riscos e procedimentos inerentes às suas funções. Durante os seis primeiros meses, utilizará capacete diferenciado e será constantemente acompanhado por um colega de serviço, com mais experiência.

Será desenvolvido sob forma de exposição e debates, em grupos homogêneos, objetivando a integração e a troca de experiências dos empregados, despertando assim, maior interesse pela segurança. Dentre os módulos de treinamentos estarão:

- Introdutivo para recém admitidos
- Básico de segurança para operadores
- Específico para líderes de grupo
- Seminário para superiores
- Condicionantes ambientais (ruído, calor, agentes químicos, outros)
- Segurança industrial para chefias.

Serão realizados mensalmente, verificando-se arrumação e limpeza, pontos perigosos, proteção contra incêndios, sinalização e uso de EPI's.. Seria oferecido um lanche como prêmio aos empregados de cada departamento, que classificar-se em 1º lugar. A comissão de inspeção será composta por um técnico de segurança do trabalho, representante das unidades envolvidas e cipeiros. Seriam realizadas também, inspeções específicas, tais como, oficina mecânica, corte e plantio de cana, etc.

Terá por finalidade a divulgação de conhecimentos e o auxílio na educação de segurança através da Semana Interna de Acidentes do Trabalho – SIPAT, Simpósio de Segurança dos departamentos de operações, campanhas específicas, concurso desafio de segurança, treinamentos, palestras, faixas e cartazes na empresa.

Uma reunião de segurança bem organizada e estruturada auxilia muito a prevenção de acidentes. São realizadas nos níveis de seção, divisão, departamento e chefia geral, sendo uma reunião mensal por nível.

Conduzido por uma equipe composta por engenheiro de segurança, médico do trabalho, técnicos de segurança e representantes da área envolvida, determinando-se o modo operacional, as características e os condicionantes ambientais dos postos de trabalho.

Todos os acidentes deverão ser comunicados ao Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMET, para viabilizar a sua análise, no intuito de se evitar a sua repetição. Serão distribuídas cópias das análises feitas a todas as unidades da empresa através de formulários ou relatórios.

Será de responsabilidade do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMET o estudo, o dimensionamento e a implantação de sistema fixo e portáteis para prevenção e combate a incêndios, bem como a distribuição, instalação manutenção e controle destes equipamentos. Serão também ministrados treinamentos teóricos e práticos a todos os empregados quanto ao manuseio e ou utilização dos equipamentos de controle de incêndios. Tudo isto garantirá êxito na prevenção e combate a incêndio na área da empresa proporcionando também maior segurança.

A identificação e quantificação dos agentes agressivos, a indicação dos meios de proteção individual e coletiva, serão de responsabilidade do SESMET da empresa. Será mantido um registro atualizado de todas as atividades e operações insalubres e periculosidades. Serviços realizados pelo SESMET: determinação de insalubridade, sinalização e controle dosimétrico, análise qualitativa e contaminantes ambientais (agrotóxicos), etc.

Dentro deste programa, faz-se necessário um atendimento rápido e preciso da informação relacionadas ao controle de acidentes do trabalho, controle de equipamentos de proteção individual, estatística de acidentes, controle dos equipamentos de prevenção de incêndio como também a confecção de todo material didático usado em treinamentos na empresa.

Ginástica laboral

A ginástica laboral previne as lesões ósseas e musculares, além da eliminação da doença osteomusculares relacionadas ao trabalho (DORT). Outro aspecto importante é que a laboral ajuda a aliviar a tensão muscular e corrige a postura inadequada adotada durante um período muito longo de trabalho. Ao lado de uma integração nas empresas, também traz outros resultados positivos para o funcionário, que se sente mais valorizado.

É necessário destacar que, devido ao avanço tecnológico, o ser humano torna uma postura cada vez mais inerte e com isso, aumenta o seu sedentarismo e, por conseqüência, expandem-se em uma progressão verticalmente numerosa as doenças por hipocinesia e, principalmente, em relação ao trabalhador, as patologias por esforços repetitivos, tornando-o uma engrenagem defeituosa e antiprodutiva em uma complexa estrutura de trabalho. Esta é uma das razões que tem levado as empresas a criar o projeto de ginástica laboral, visando melhorar as habilidades físicas, saúde física e mental dos trabalhadores.

Na ausência de exercícios físicos regulares e com a adoção de posturas corporais e estáticas, o corpo humano torna-se um depósito de tensões e o músculo mais enrijecido ficam vulneráveis às lesões. Os exercícios de alongamento e relaxamento são a forma acessível a todos para interromper essa cadeia de tensões e tornar o organismo mais flexível, saudável e pronto para os movimentos.

Entre os benefícios da laboral estão:

- Liberação de movimentos bloqueados por tensões emocionais e sensação de um corpo mais relaxado;
- Redução da coordenação motora, o que reduz o desgaste de energia;
- Aumento da flexibilidade do corpo;
- Atividade da circulação;

Prevenção de lesões nos músculos, ligamentos e tendões;

- Preparação do corpo para a atividade muscular no trabalho ou no esporte;
- Desenvolvimento da corporal;
- Bem-estar físico e mental.

Quando se deve fazer:

- De manhã, antes do trabalho;
- No trabalho, pelo menos duas vezes durante a jornada;
- Depois de ficar sentado ou em pé por muito tempo;
- Quando se sentir tenso.

Movimentos corretos:

a) Aquecimento

- Antes de começar os movimentos, relaxe e aqueça o corpo através da respiração profunda: inspira pelo nariz e expira pela boca;
- Depois, deixe a cabeça de encontro com o peito e, vagarosamente, gire-a até ao seu ombro esquerdo e expira;
- Relaxe e repita o movimento do lado direito;
- Repita três vezes para o lado;
- Respire profundamente.

b) Resultados da ginástica laboral

- Aumento na qualidade e produtividade;
- Melhoria nas condições de saúde mental e física dos participantes;
- Queda no número de acidentes de trabalho;
- Redução do absentéismo;
- Redução da rotatividade;
- Melhoria da empresa junto aos funcionários;
- Aprimoramento do sentido de disciplina;
- Promoção de um melhor relacionamento entre os praticantes e chefia;
- Redução de custos com afastamento de funcionários;
- Aumento significativo da produtividade;
- Redução significativo dos acidentes de trabalho;
- A diminuição das faltas chega a 20%.

Reposição de sais minerais

A desidratação ocorre quando há perda aguda de água e eletrólitos, podendo ser secundária a diarreia aguda, sendo a principal causa de fadiga muscular em trabalhadores rurais em muitas regiões do Brasil.

Tem como fatores predisponentes à sua manifestação: atividade extressante, desnutrição, clima quente, condições habitacionais e de higiene.

Quanto à energia, a natureza acumula principalmente como gordura, criando uma reserva utilizada quando se tem carência de alimentos energéticos. Na desidratação, principalmente, o distúrbio hídrico e eletrolítico perturba o aproveitamento da energia de reserva. Na desidratação há a necessidade de reparar o déficit de água e de eletrólitos, porque destes não existe reserva para ocasiões de crises.

Há, também, que se providenciar algum modo de suprir o sistema de energia sustando pelo menos, atenuando o processo de autofagia. Acudir o déficit dos eletrólitos é o que se define como uma emergência, porque o esvaziamento do espaço intracelular e a conseqüente deficiência de circulação sangüínea só podem ser combatidos com eletrólitos que prendam a água, cujos movimentos são passivos.

Uma das alternativas para reposição de energia ao organismo do trabalhador é o uso de formulações caseiras freqüentemente chamado de soro caseiro, que é uma solução em que dissolvemos sal e açúcar em água. Essa medida simples e de baixo custo tem aumentado em até 25% a produtividade do trabalhador rural, mais especificamente o cortador de cana.

As estatísticas mostram números muitas vezes interessantes que ajudam a entender a importância de prevenir acidentes: por um lado, a expectativa de vida média do ser humano aumentou na década de 90 para 77 anos (mulheres) e 70 (homens); por outro, os acidentes de trabalho constituem a principal causa de morte para pessoas entre 1 e 44 anos, somente igualando-se a problemas do coração, acidentes de trânsito e câncer. No Brasil, 3,9 mil trabalhadores morrem por ano vítimas de acidentes de trabalho, razão pela qual o país ocupa a 14ª colocação nas estatísticas da OIT.

A VI Conferência Internacional de Estatística do Trabalho, reunida em 1947, em Montreal, estabeleceu o Coeficiente de Freqüência de Acidentes e o Coeficiente de Gravidade dos Acidentes como medidas para controle e avaliação dos acidentes. Ambos os coeficientes são utilizados em quase todos os países, permitindo comparações internacionais ao lado de comparações entre ramos diferentes de indústrias.

A fórmula do Coeficiente de Freqüência de Acidentes (CFA) é a seguinte:

$$\text{CFA} = \frac{\text{n.º de acidentes c/ afastamento} \times 1.000.000}{\text{N.º de homens/horas trabalhadas}}$$

$$\text{CFA} = \frac{70 \times 1.000.000}{1.506.426} = 46,46$$

O Coeficiente de Freqüência (CFA) significa o número de acidentes com afastamento ocorrido em cada milhão de homens/horas trabalhadas durante o período considerado. É um índice que relaciona o número de acidentes com cada milhão de homens/horas trabalhadas a fim de ensejar comparações com todos os tipos e tamanhos de indústrias.

Para o cálculo do CFA são necessárias as seguintes informações:

- Número médio de empregados da empresa em determinado intervalo de tempo (dia, mês ou ano) é a relação entre o total de horas trabalhadas por todos os empregados nesse intervalo de tempo e a duração normal do trabalho no mesmo intervalo (com base em 8 horas por dia, 25 dias ou 200 horas por mês, e 300 dias ou 2.400 horas por ano).
- Homens/horas trabalhadas por todos os empregados da empresa, inclusive do escritório, da administração, de vendas ou de outras funções. São horas em que os empregados estão sujeitos a acidentes no trabalho. No número de horas/homens trabalhadas devem ser incluídas as horas extras e excluídas as horas remuneradas não trabalhadas, tais como as decorrentes de faltas abonadas, licenças, férias, enfermidades e descanso remunerado. Para o empregado, cujas horas efetivamente trabalhadas sejam de difícil determinação, serão consideradas 8

horas por dia de trabalho. O número de horas/homens trabalhadas refere-se à totalidade dos empregados da empresa, devendo-se, em caso diferente, mencionar a seção ou o departamento a que se referir.

A fórmula do Coeficiente de Gravidade (CGA) é a seguinte:

$$\text{CGA} = \frac{\text{dias perdidos} + \text{dias computados} \times 1.000.000}{\text{N.º de homens/horas trabalhadas}}$$

$$\text{CGA} = \frac{447 \times 1.000.000}{1.506.426} = 296,67$$

Coeficiente de Gravidade dos Acidentes (CGA) significa o número de dias perdidos e computados em cada milhão de homens/horas trabalhadas, durante o período de tempo considerado. É um índice que relaciona a quantidade de afastamentos com cada milhão de homens/horas trabalhadas, a fim de ensejar comparações com outros tipos e tamanhos de empresas.

Para cálculo do CGA são necessárias as seguintes informações:

- Dias perdidos é o total de dias nos quais o acidentado fica incapacitado para o trabalho em consequência de acidente com incapacidade temporária. Os dias perdidos são dias corridos, contados do dia imediatamente seguinte ao do acidente até o dia da alta médica, inclusive portanto, na contagem dos dias perdidos incluem-se os domingos, os feriados ou qualquer outro dia em que não haja trabalho na empresa. Em caso de acidente, inicialmente considerado sem afastamento, mas que, por justa razão, passa a ser incluído entre os acidentes com afastamento, a contagem dos dias perdidos será iniciada no dia da comunicação do agravamento da lesão. Dias perdidos transportados são os dias perdidos durante o mês, por acidentado do mês anterior (ou de meses anteriores).

- Dias debitados, ou dias computados por redução da capacidade ou morte é o número de dias que convencionalmente se atribui aos casos de acidentes que resultem em morte, incapacidade permanente, total ou parcial, representando a perda total ou a redução da capacidade para o trabalho. Veja quadro I.

Acidentes com vítima

Mapa referente ao ano de 2001

Sector	N.º absoluto	N.º absoluto c/ afast. ≤ 15 dias	N.º absoluto c/ afast. > 15 dias	N.º absoluto s/ afastamento	Índice relativo total de empregados	Dia/homens perdidos	Taxa de frequência	Óbitos	Índice de avaliação da gravidade	N.º médio de empregados por setor	Horas Homens Trabalhadas
Adm. Agrícola	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	9.648
Adm. Central	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19	44.320
Assist. Social	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9	21.600
Auxiliar agrícola	-	-	-	-	-	-	-	-	-	43	120.624
Chapa	1	1	0	0	0,21	5	0,84	-	5	2	5.472
Clube	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2.251
Cozinha	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	18.176
Enc. Frente serviço	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17	43.479
Horta	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	5.432
Indústria	14	14	0	0	11,20	58	42,62	-	4,14	65	174.584
Laboratório	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	15.272
Limpeza geral	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	13.816
Oficina	1	1	0	0	0,21	8	0,84	-	8	13	35.648
Op.máq. agrícola	-	-	-	-	-	-	-	-	-	31	83.384
Rurícola	53	49	3	1	11,22	370	44,94	-	6,98	319	770.248
Transporte	2	2	0	0	0,42	6	1,69	-	3	45	117.656
Vigilante	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9	24.816
Total do estabelecimento	71	67	3	1	11,89	447	47,13	-	6,29	597	1.506.426

O Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA, tem como objetivo específico a identificação e avaliação no ambiente de trabalho, fazendo levantamento dos riscos e atacar aqueles de maior prioridade, ou seja, eliminar ou neutralizar os riscos maior. Implantar o uso de Equipamentos de Proteção Individual ou Coletivo.

O PPRA consiste no levantamento dos riscos ambientais sendo realizado com a participação efetiva dos funcionários e é feita a identificação, o reconhecimento dos riscos dos setores, o levantamento dos riscos e exposição por função e a quantificação dos riscos reconhecidamente existentes.

Após o reconhecimento, a quantificação dos riscos segue a estratégia de em primeiro lugar tentar eliminar o risco; na impossibilidade de eliminação é adotado a proteção, e por último, para os funcionários não beneficiados por estas, adotado a utilização de equipamentos de proteção individual.

Cronograma das etapas do PPRA

- Palestra admissional
- Recarga dos extintores
- Inspeção de segurança do trabalho
- Promoção da SIPAT
- Palestra sobre tabagismo
- Curso de brigada de incêndio
- Curso de direção defensiva
- Palestra sobre o uso correto dos EPI's
- Substituição dos EPI's
- Palestra sobre dengue
- Medições ambientais
- Reuniões de orientações
- Curso de primeiros socorros
- Palestra sobre AIDS

Um dos aspectos que devemos ter sempre em mente é que o setor Sucroalcooleiro tem sua atividade sazonal, com períodos de safra e entre safra. Na safra aumenta-se em 51% os trabalhadores do corte de cana e, no setor industrial aumenta 73%. No quadro abaixo podemos notar que no período de abril a setembro nota-se uma elevação do número de acidentes, por ser safra.

Em 1994 nem todos os acidentes ocorridos foram cadastrados para controle, deste modo os dados apresentados, apresentam uma baixa confiabilidade. Só então a partir de 1995 todos os acidentes ocorridos com o trabalhador foram notificados. De 1996 a 2001 além da notificação dos acidentes foram registrado também a parte do corpo atingido como mostra o quadro II.

Ao analisarmos o quadro I na linha total de acidentes a partir de 1995 para 1996 notamos uma ligeira redução do número de acidentes. E notadamente uma redução de 70% no número de acidentes de 1996 para 1997 em função da utilização maciça dos Equipamentos de Proteção Individual tanto a nível industrial quanto agrícola. De 1997 para 1998 a redução foi de 23% com a implementação na utilização dos EPI's. com a dificuldade que o setor passou em 1999 com oferta alta de Álcool, baixos preços e somado a isso a descapitalização. O setor enfrentou dificuldades na aquisição e reposição a tempo e a hora das necessidades, com isso houve uma elevação do número de acidentes em 15%. No quadro visualiza claramente a evolução do número de acidentes de 1999 a 2001.

Quadro Comparativo de Acidentes

MÊS	ANOS							
	94	95	96	97	98	99	2000	2001
JAN	02	01	05	00	04	00	01	05
FEV	05	09	15	07	02	00	04	05
MAR	06	00	23	01	04	07	00	06
ABR	15	16	16	05	01	04	05	03
MAIO	10	07	40	11	02	00	03	02
JUN	25	04	24	10	01	02	09	10
JUL	11	29	16	05	02	09	13	14
AGO	39	36	24	08	05	13	17	13
SET	16	49	22	04	03	13	15	03
OUT	11	18	23	06	07	09	00	07
NOV	07	35	04	07	06	05	00	03
DEZ	14	37	01	00	01	00	00	00
TOTAL DE ACIDENTES	161	241	213	64	38	58	67	71

No quadro comparativo de acidentes, podemos verificar que houve um aumento de 5,63% em relação ao ano de 2000, portanto os mesmos foram de menor gravidade, fazendo com isso um número menor de dias perdidos. Em 2001 foram 389 dias perdidos contra 417 dias perdidos no ano de 2000, somando um total de gastos em 2001 de 7.135,71 e no ano de 2000 houve um gasto de 8.494,11. Podemos afirmar que o aumento dos acidentes se deu por motivo da mão de obra, ou seja, foram contratado pessoas sem experiência e de difícil compreensão dos treinamentos oferecidos pela empresa.

A empresa em questão, encontrava-se no final do ano de 1995 com um total elevados de acidentes do trabalho, com a obtenção dos dados numéricos proporcionou-se através de estudos e diálogos com a colaboração de funcionários e

proprietários, obter algumas metas e técnicas de como poderiam chegar a um número de acidentes aceitável ou zero.

No início de 1996, a empresa contratou uma equipe especializada de profissionais de segurança do trabalho, onde iniciou os trabalhos, no início do mesmo ano de 1996, e no decorrer da implantação do mesmo e de trabalhos efetuados, conseguiram amenizar o número de acidentes mês/ano, observa-se os dados no quadro comparativo abaixo.

Meses	Anos
	1996
Janeiro	05
Fevereiro	15
Março	23
Abril	16
Maió	40
Junho	24
Julho	16
Agosto	24
Setembro	22
Outubro	23
Novembro	04
Dezembro	01
Total de Acidentes	231

IV. CONCLUSÃO

Nesse mundo agitado, de correrias em busca de fórmulas, técnicas, sistemas de sobrevivência, onde convivem apenas as pessoas mais íntimas, isto muitas vezes é tão comum, que não conhecemos nossos vizinhos, morando há alguns anos ao nosso lado. Essa individualização é consequência de ritmo de vida da época atual. Isto é mais evidenciado quando assistimos a um acidente de trabalho ou de trânsito, ou quando nos misturamos a multidão para ver o fato ocorrido.

Em virtude do alto índice de acidentes dos trabalhadores do plantio e corte de cana, verificou-se a necessidade de tomar medidas no sentido prevencionista de eliminar os acidentes. Visitas realizadas no local de trabalho, anexado as informações obtidas juntamente com os fiscais e os próprios trabalhadores, chegou-se a conclusão que é possível evitar estes acidentes. As medidas a serem tomadas são de caráter emergencial, portanto a necessidade de serem tomadas a curto prazo.

Exigir por parte dos fiscais, conforme citado na metodologia, o acompanhamento diário quanto ao uso correto dos Equipamentos de Proteção Individual - EPI usado pelos rurícolas e, realizar o Diálogo Diário de Segurança, abordando sempre temas instruídos pelos técnicos de segurança ou experiências vividas no dia-a-dia do trabalho.

No plantio de cana, conscientizar e obrigar os picadores a manter uma distância segura de 2 metros aproximadamente do companheiro da frente, evitando assim os acidentes com lesões (corte).

A segurança do trabalhador e sua harmonia no local de trabalho depende do sucesso em relação a eliminação dos perigos existentes no local do trabalhador.

Durante o estágio, ficou claro que tem de trabalhar a conscientização de todos funcionários quanto a prevenção de acidentes do trabalho. Essa conscientização possivelmente está baseada em palestras periódicas com pequenos grupos de trabalhadores, mostrando as causas e consequências dos acidentes. Mostrar os danos de um acidente para o funcionário, família, empresa e até mesmo para o país. Foi verificado também durante o estágio que, a promoção de reuniões periódicas abordando sempre um tema de segurança no ambiente de trabalho,

desperta e muito a atenção de todos e em seguida eles apresentam suas idéias como medidas de prevenção para aquelas situações que ofereçam risco de acidentes.

Ficou claro que, o objetivo desse trabalho é fazer de cada funcionário um prevencionista no seu setor de trabalho, ou seja, ao invés de ser supervisionado, penalizado pela sua negligência, atitude dessa natureza, ele sentirá responsável e conscientizado sobre a situação de risco para si e para seus colegas de trabalho. Foi identificado também que, o funcionário durante os treinamentos de segurança e orientações quanto ao uso correto e obrigatório dos Equipamentos de Proteção Individual, ele não tem interesse em conhecer o risco, preocupa-se em ganhar dinheiro e, aproximadamente 60% dos acidentes são provocado pela tentativa de ganhar tempo.

VI. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, EDMUNDO DA CRUZ FILHO. A Importância do PCMSO. **Revista S.O.S.** São Paulo, SP, n. 198 p. 42 , junho 1998.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES-ABPA. Informativo Sobre Legislação de Segurança e Medicina do Trabalho.

FANTAZZINI, MÁRIO. Para Evitar Acidentes. **Revista Proteção.** Novo Hamburgo, RS, n.º 102, p. 87, junho 2000.

GARCIA, JOSÉ. A Comunicação na Prevenção. **Revista Proteção.** Novo Hamburgo, RS, n. 51, p. 28-29, março 1996.

GIL, ANTONIO CARLOS. Métodos e técnicas de pesquisa social. São Paulo: Atlas, 1987.

JEAN, PIERRE MARRAS. Administração de Recursos Humanos: Higiene e Segurança do Trabalho. 3ª edição – São Paulo: futura, 2000, p. 199 – 222.

NERY, JUSSARA JANTAIA. Por Que Não Educar ? **Revista S. O . S.** São Paulo, SP, n. 198, p. 42, junho 1998.

SELLTIZ, CLAIRE ET AL. Métodos de pesquisa nas relações sociais. São Paulo: herder, 1967.

SHERIQUE, JAQUES. Acidentes Custam Mais que Investir em Prevenção. **Revista Proteção.** Novo Hamburgo, RS, n.º 91, p. 26, julho 1999.

ANEXOS

O ADMINISTRADOR NO CONTEXTO DA SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

Portaria 3.214

Aprova as Normas Regulamentadoras - NR- do Capítulo V, Título II , da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho:

Norma Regulamentadora NR-1

As Normas Regulamentadoras - NR, relativas à segurança e medicina do trabalho, são de observância, obrigatória pelas empresas privadas e públicas e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos poderes legislativo e judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

Compete à Delegacia Regional do Trabalho-DRT ou à Delegacia do Trabalho Marítimo-DTM, nos limites de sua jurisdição:

- Adotar medidas necessárias à fiel observância dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho;
- Impor as penalidades cabíveis por descumprimentos dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho;
- Embargar obra, interditar estabelecimento, setor de serviço, canteiro de obra, frente de trabalho, locais de trabalho, máquinas e equipamentos;
- Notificar as empresas, estipulando prazos, para eliminação e/ou neutralização de insalubridade;
- Atender requisições judiciais para a realização de perícias sobre segurança e medicina do trabalho nas localidades onde não houver Médico do Trabalho ou Engenheiro de Segurança do Trabalho, registrado no MTb.

Cabe ao empregador:

- Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho;
- Elaborar ordens de serviço sobre segurança e medicina do trabalho, dando ciência aos empregados, com os seguintes objetivos:
 - Prevenir atos inseguros no desempenho do trabalho;
 - Divulgar as obrigações e proibições que os empregados devam conhecer e cumprir;
 - Dar conhecimento aos empregados de que serão passíveis de punição, pelo descumprimentos das ordens de serviço expedidas;
 - Determinar os procedimentos que deverão ser adotados em caso de acidente do trabalho e doenças profissionais ou do trabalho;
 - Adotar medidas determinadas pelo MTb;
 - Adotar medidas para eliminar ou neutralizar a insalubridade e as condições inseguras de trabalho.
- Informar aos trabalhadores:
 - Os riscos profissionais que possam originar-se nos locais de trabalho;
 - Os meios para prevenir e limitar tais riscos e as medidas adotadas pela empresa;
 - Os resultados dos exames médicos e de exames complementares de diagnóstico aos quais os próprios trabalhadores forem submetidos;
 - Os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho.
- Permitir que representantes dos trabalhadores acompanhem a fiscalização dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho.

Cabe ao empregado:

- Cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho, inclusive as ordens de serviço expedidas pelo empregador;
- Usar o EPI fornecido pelo empregador;

- Submeter-se aos exames médicos previstos nas Normas Regulamentadoras-NR;
- Colaborar com a empresa na aplicação das Normas Regulamentadoras-NR.
- Constitui ato faltoso a recusa injustificada do empregado ao cumprimento do disposto no item anterior.

O não cumprimento das disposições legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho acarretarão ao empregador a aplicação das penalidades previstas na legislação pertinente.

- As dúvidas suscitadas e os casos omissos verificados na execução das Normas Regulamentadoras-NR serão decididos pela Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho-SSMT.

DADOS DO ALUNO

Nome: *Adnamilton Rosa de Queiroz*

N.º da Matrícula: 023

Endereço: *Rua Acerola Qd. 08 Lt. 14 S. Bouganville*

CEP: 76.350-000 **Cidade:** *Rubiataba* **Estado:** GO

Tel. Res.: (xx62)325 2664

Tel. Com.: (xx62)325 2520

Fax: (xx62) 325 2520

Celular: xxx

E-mail: *adnamilton.queiroz@bol.com.br*

Estágio realizado na área: *Recursos Humanos*

Empresa: *Cooperativa Agroindustrial de Rubiataba Ltda. COOPER-RUBI*

Resp. pelo estágio na empresa: *Dr. Alibert de Freitas Chaves*

Endereço: *Rua 9-A N.º 155 Setor Aeroporto*

Telefone: (xx62) 212 4488