



Power Treinamentos

Mudança comportamental é nossa prioridade

TREINAMENTO CIPA

**TREINADOR
CLAUDEMIR**



Resultados de 2022

Uma pesquisa do Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho, disponibilizada pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), mostra que, em 2022, o Brasil registrou 612,9 mil notificações de acidentes relacionados à jornada profissional. Isso resultou em 148,8 mil benefícios concedidos pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Já o número de óbitos por acidente de trabalho no país atingiu 2.538 no ano passado. Nesta quinta-feira (27), comemora-se o Dia Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho.

70 Acidentes por Hora



1 morte a cada 3:43 H



7 Mortes por Dia





PRINCIPAIS CAUSAS

1.

ATOS INSEGUROS

2.

FATOR PESSOAL DE
INSEGURANÇA

3.

CONDIÇÕES
INSEGURAS



Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

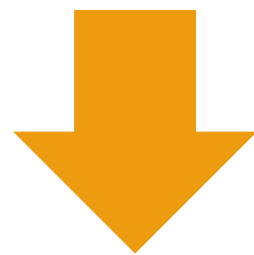
NORMA REGULAMENTADORA NR05

5.3 Atribuições



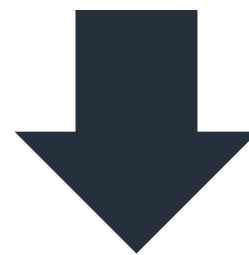
Acompanhar o processo de identificação de perigos e avaliação de riscos bem como a adoção de medidas de prevenção implementadas pela organização;

RISCO



PRENSAMENTO

PERIGO



PARTES ROTATIVA

DANOS



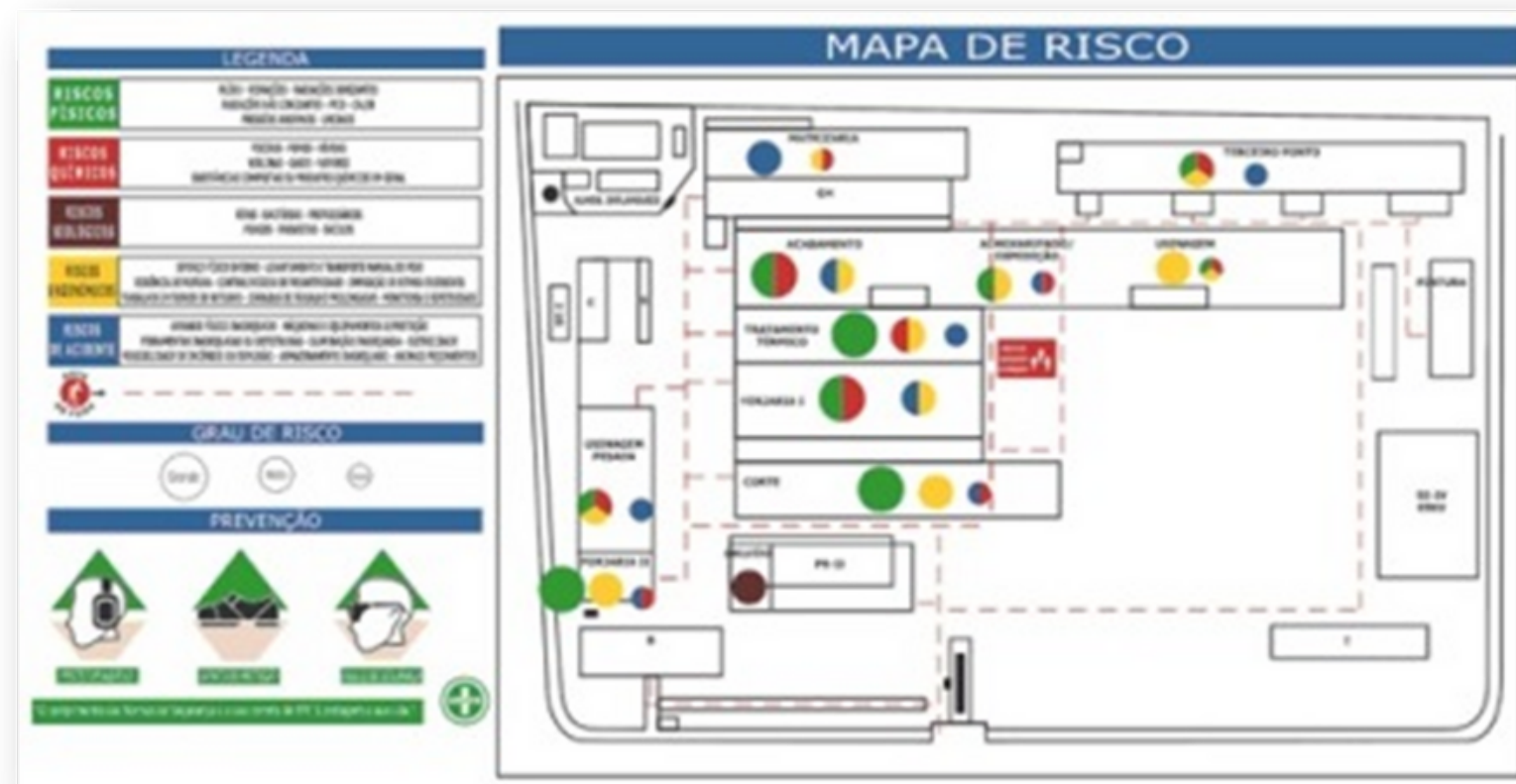
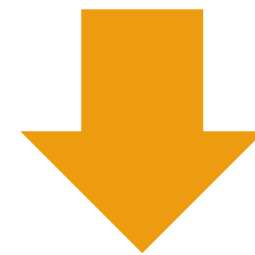
CORTE

5.3 Atribuições

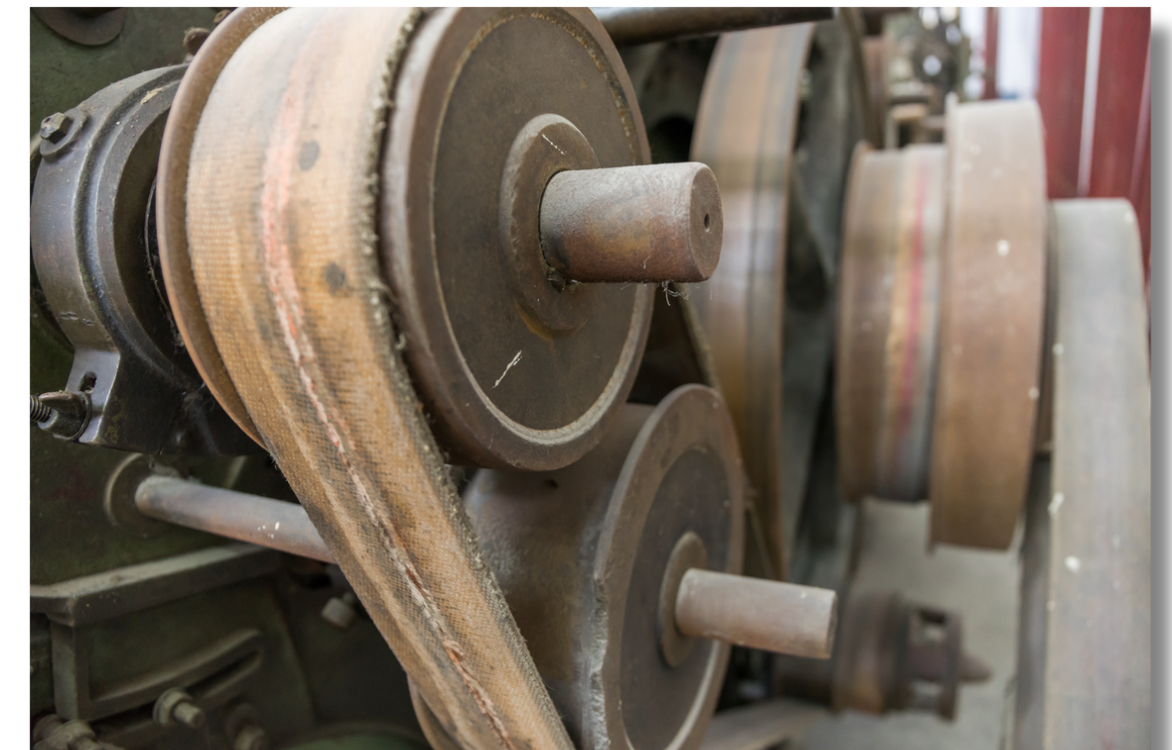
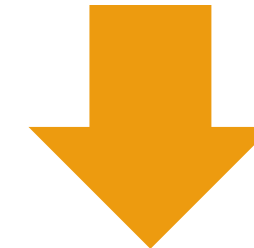


registrar a percepção dos riscos dos trabalhadores, em conformidade com o subitem 1.5.3.3 da NR-01, por meio do mapa de risco ou outra técnica ou ferramenta apropriada à sua escolha, sem ordem de preferência, com assessoria do Serviço Especializado em Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT, onde houver;

MAPA DE RISCO



PERCEPÇÃO DOS RISCOS



ATRIBUIÇÃO CIPA

C verificar os ambientes e as condições de trabalho visando identificar situações que possam trazer riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores;



ATRIBUIÇÃO CIPA

Delaborar e acompanhar plano de trabalho que possibilite a ação preventiva em segurança e saúde no trabalho;



ATRIBUIÇÃO CIPA

E Participar no desenvolvimento e implementação de programas relacionados à segurança e saúde no trabalho;



ATRIBUIÇÃO CIPA

F Acompanhar a análise dos acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, nos termos da NR-1 e propor, quando for o caso, medidas para a solução dos problemas identificados;



ATRIBUIÇÃO CIPA

G Requisitar à organização as informações sobre questões relacionadas à segurança e saúde dos trabalhadores, incluindo as Comunicações de Acidente de Trabalho - CAT emitidas pela organização, resguardados o sigilo médico e as informações pessoais;



ATRIBUIÇÃO CIPA

H Propor ao SESMT, quando houver, ou à organização, a análise das condições ou situações de trabalho nas quais considere haver risco grave e iminente à segurança e saúde dos trabalhadores e, se for o caso, a interrupção das atividades até a adoção das medidas corretivas e de controle; e



ATRIBUIÇÃO CIPA

- I** Promover, anualmente, em conjunto com o SESMT, onde houver, a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho - SIPAT, conforme programação definida pela CIPA.



ATRIBUIÇÃO CIPA

J Incluir temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho nas suas atividades e práticas.



RESPONSABILIDADES

5.3.2 Cabe à organização:

- A** Proporcionar aos membros da CIPA os meios necessários ao desempenho de suas atribuições, garantindo tempo suficiente para a realização das tarefas constantes no plano de trabalho;



RESPONSABILIDADES

5.3.2 Cabe à organização:

- B** Permitir a colaboração dos trabalhadores nas ações da CIPA; e



RESPONSABILIDADES

5.3.2 Cabe à organização:

- C** Fornecer à CIPA, quando requisitadas, as informações relacionadas às suas atribuições.



RESPONSABILIDADE

•5.3.3 Cabe aos trabalhadores indicar à CIPA, ao SESMT e à organização situações de riscos e apresentar sugestões para melhoria das condições de trabalho.





CONSTITUIÇÃO E ESTRUTURAÇÃO

5.4.1 A CIPA será constituída por estabelecimento e composta de representantes da organização e dos empregados, de acordo com o dimensionamento previsto no Quadro I desta NR, ressalvadas as disposições para setores econômicos específicos.

5.4.3 Os representantes da organização na CIPA, titulares e suplentes, serão por ela designados.

CONSTITUIÇÃO E ESTRUTURAÇÃO

5.4.4 Os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, do qual participem, independentemente de filiação sindical, exclusivamente os empregados interessados.

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



DOCUMENTAÇÃO



MEMBROS INSCRITOS

5.4.8 A organização deve fornecer cópias das atas de eleição e posse aos membros titulares e suplentes da CIPA.



SINDICATO

5.4.9 Quando solicitada, a organização encaminhará a documentação referente ao processo eleitoral da CIPA, podendo ser em meio eletrônico, ao sindicato dos trabalhadores da categoria preponderante, no prazo de até 10 (dez) dias.

DIREITOS

5.4.11 É vedada à organização, em relação ao integrante eleito da CIPA:



AMBIENTE DE TRABALHO

a) a alteração de suas atividades normais na organização que prejudique o exercício de suas atribuições; e



EMPRESA

b) a transferência para outro estabelecimento, sem a sua anuência, ressalvado o disposto nos parágrafos primeiro e segundo do art. 469 da CLT.



ESTABILIDADE

5.4.12 É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção da CIPA desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato.

PROCESSO ELEITORAL



INÍCIO DO PROCESSO

5.5.1 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.



SINDICATO

5.5.1.1 A organização deve comunicar, com antecedência, podendo ser por meio eletrônico, com confirmação de entrega, o início do processo eleitoral ao sindicato da categoria preponderante.



Power Treinamentos

Mudança comportamental é nossa prioridade

COMISSÃO ELEITORAL

5.5.2 O Presidente e o Vice-Presidente da CIPA constituirão dentre seus membros a comissão eleitoral, que será a responsável pela organização e acompanhamento do processo eleitoral.



PROCESSO ELEITORAL

TRANSPARÊNCIA

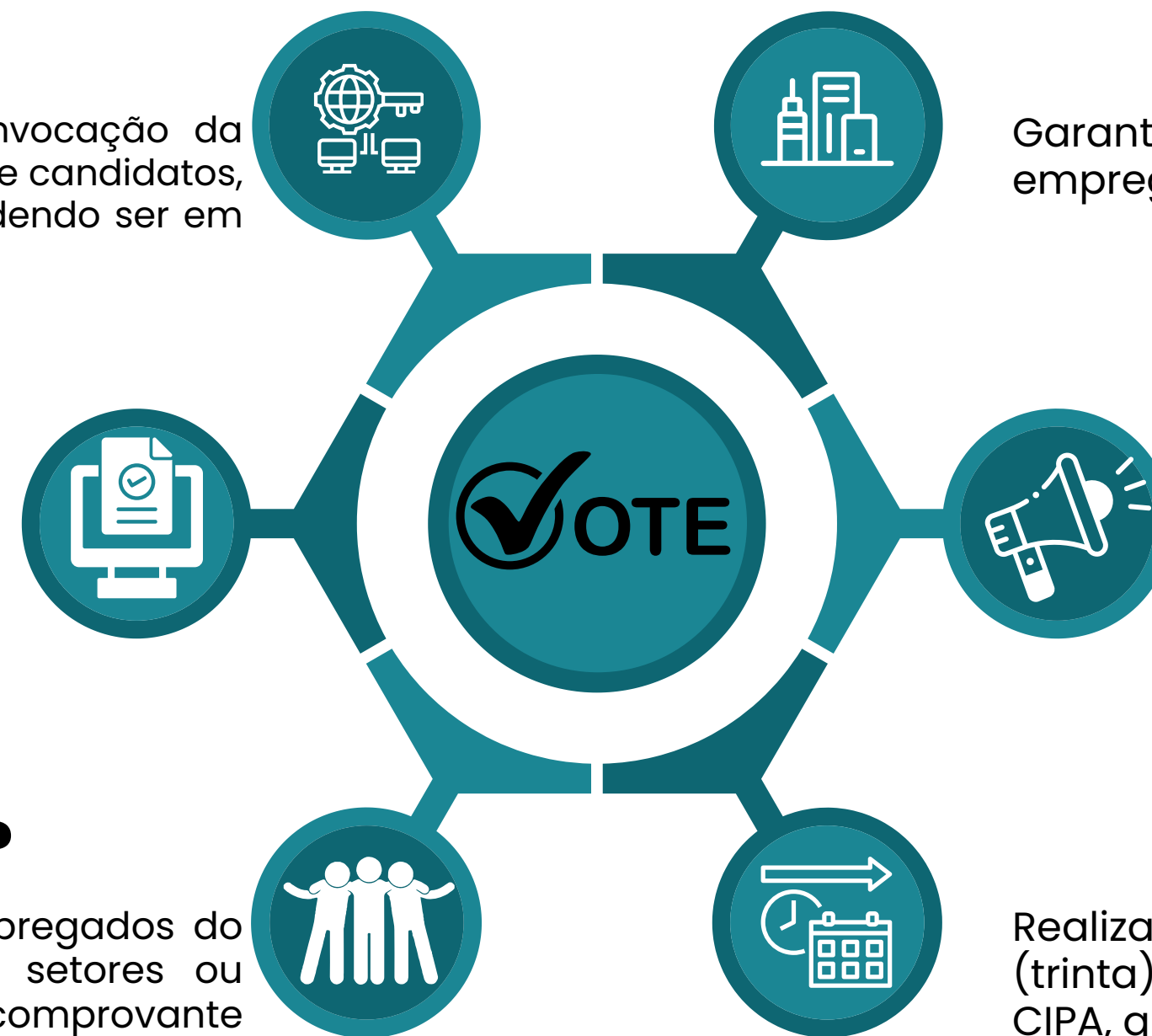
Publicação e divulgação de edital de convocação da eleição e abertura de prazos para inscrição de candidatos, em locais de fácil acesso e visualização, podendo ser em meio físico ou eletrônico;

INSCRIÇÕES

Inscrição e eleição individual, sendo que o período mínimo para inscrição será de 15 (quinze) dias corridos;

QUEM PODE PARTICIPAR?

Liberdade de inscrição para todos os empregados do estabelecimento, independentemente de setores ou locais de trabalho, com fornecimento de comprovante em meio físico ou eletrônico;



ESTABILIDADE

Garantia de emprego até a eleição para todos os empregados inscritos;

DIVULGAÇÃO

Publicação e divulgação da relação dos empregados inscritos, em locais de fácil acesso e visualização, podendo ser em meio físico ou eletrônico;

PRAZO PARA ELEIÇÃO

Realização da eleição no prazo mínimo de 30 (trinta) dias antes do término do mandato da CIPA, quando houver;

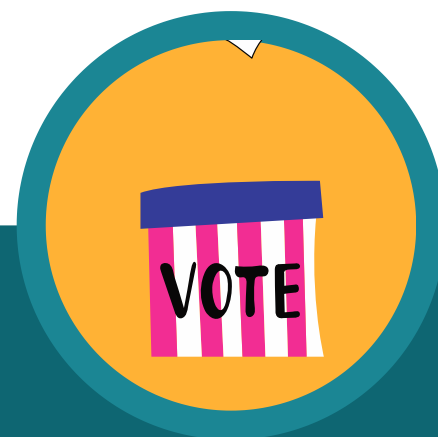
PROCESSO ELEITORAL



VOTAÇÃO

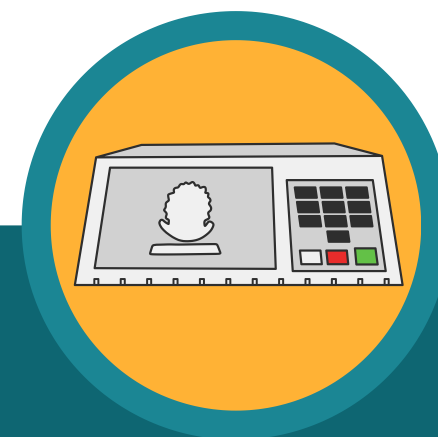
Realização de eleição em dia normal de trabalho, respeitando os horários de turnos e em horário que possibilite a participação da maioria dos empregados do estabelecimento;

h) voto secreto;



APURAÇÃO

Apuração dos votos, em horário normal de trabalho, com acompanhamento de representante da organização e dos empregados, em número a ser definido pela comissão eleitoral, facultado o acompanhamento dos candidatos; e



VOTO ELETRÔNICO

Organização da eleição por meio de processo que garanta tanto a segurança do sistema como a confidencialidade e a precisão do registro dos votos.



APURAÇÃO DOS VOTOS

5.5.4 Havendo participação inferior a cinquenta por cento dos empregados na votação, não haverá a apuração dos votos e a comissão eleitoral deverá prorrogar o período de votação para o dia subsequente, computando-se os votos já registrados no dia anterior, a qual será considerada válida com a participação de, no mínimo, um terço dos empregados.

FINALIZAÇÃO DA ELEIÇÃO

5.5.4.1 Constatada a participação inferior a um terço dos empregados no segundo dia de votação, não haverá a apuração dos votos e a comissão eleitoral deverá prorrogar o período de votação para o dia subsequente, computando-se os votos já registrados nos dias anteriores, a qual será considerada válida com a participação de qualquer número de empregados.

5.5.4.2 A prorrogação referida nos subitens 5.5.4 e 5.5.4.1 deve ser comunicada ao sindicato da categoria profissional preponderante.





Power Treinamentos

Mudança comportamental é nossa prioridade

CANDIDATOS ELEITOS

- 5.5.6 Assumirão a condição de membros titulares e suplentes os candidatos mais votados.
- 5.5.7 Em caso de empate, assumirá aquele que tiver maior tempo de serviço no estabelecimento.



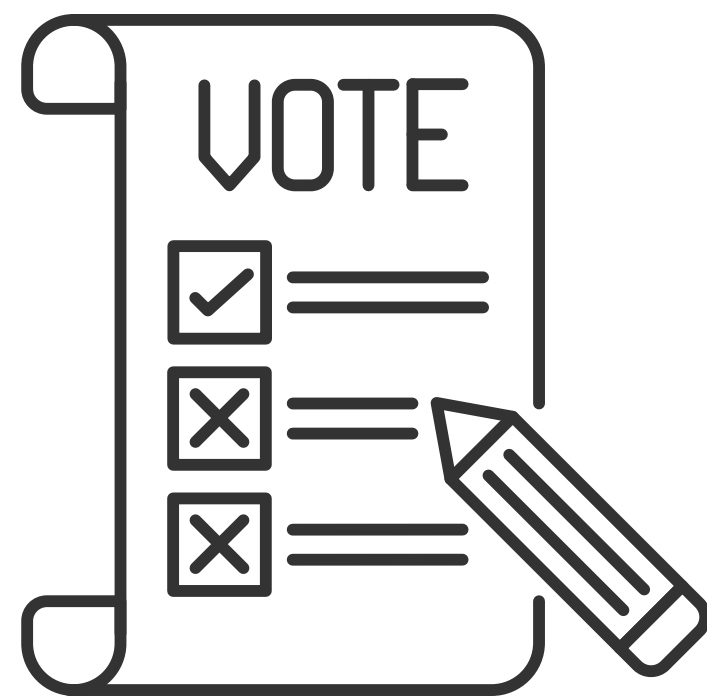


Power Treinamentos

Mudança comportamental é nossa prioridade

ATA DE POSSE

- 5.5.8 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.



FUNCIONAMENTO

REUNIÕES MENSAIS

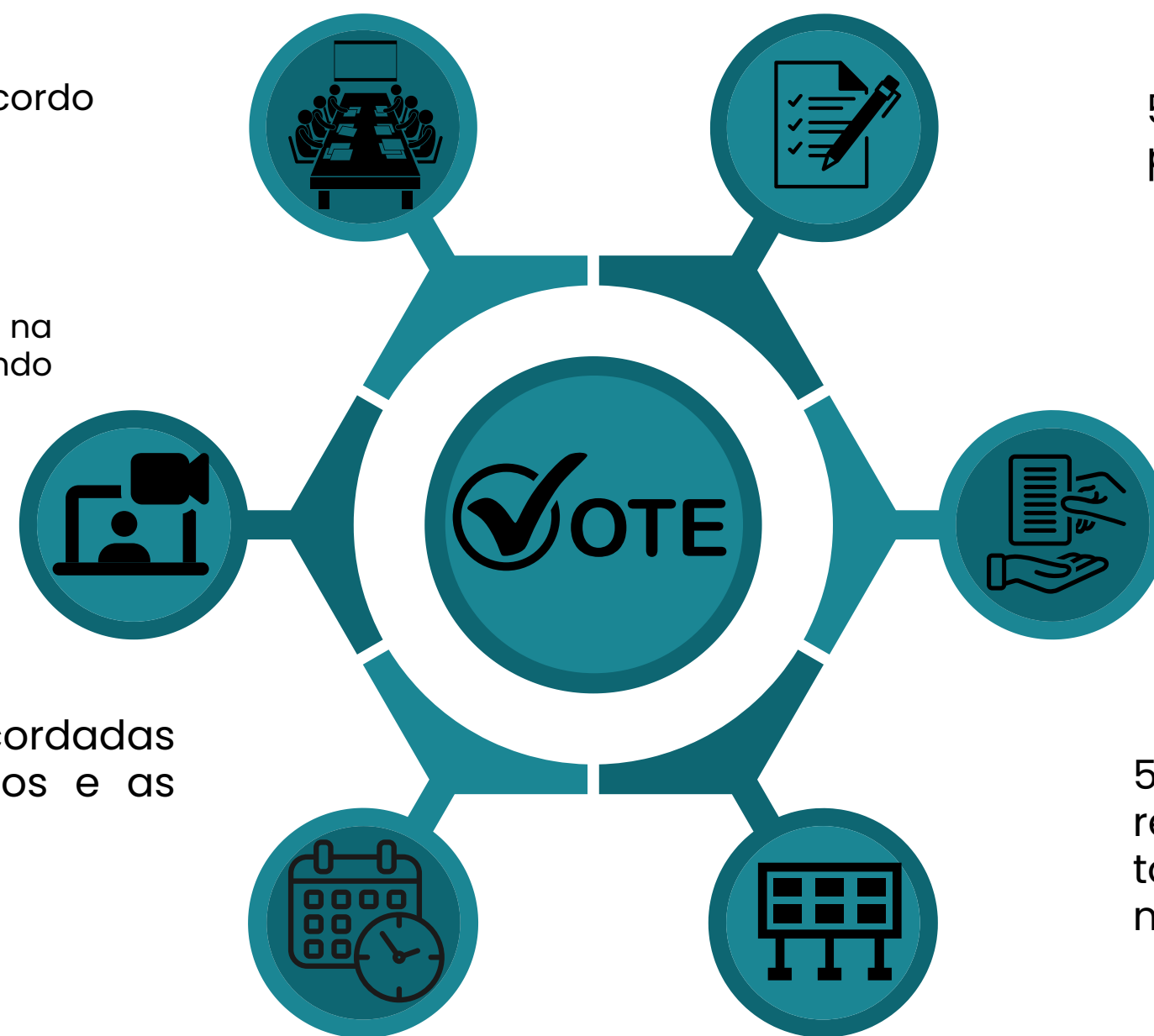
P5.6.1 A CIPA terá reuniões ordinárias mensais, de acordo com o calendário preestabelecido.

REUNIÕES REMOTA

5.6.2 As reuniões ordinárias da CIPA serão realizadas na organização, preferencialmente de forma presencial, podendo a participação ocorrer de forma remota.

DATA E HORÁRIO

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



ATA DA REUNIÃO

5.6.3 As reuniões da CIPA terão atas assinadas pelos presentes.

COPIA DA ATA

5.6.3.1 As atas das reuniões devem ser disponibilizadas a todos os integrantes da CIPA, podendo ser por meio eletrônico.

QUADRO DE AVISO

5.6.3.2 As deliberações e encaminhamentos das reuniões da CIPA devem ser disponibilizadas a todos os empregados em quadro de aviso ou por meio eletrônico.

REUNIÃO EXTRAORDINÁRIA



Acidente do Trabalho

Ocorrer acidente do trabalho grave ou fatal; ou



SOLICITAÇÃO DO MEMBRO

Houver solicitação de uma das representações.

DECISÕES DA CIPA

5.6.8 As decisões da CIPA serão preferencialmente por consenso.

5.6.8.1 Não havendo consenso, a CIPA deve regular o procedimento de votação e o pedido de reconsideração da decisão.



SECRETÁRIO

- 5.6.5 Para cada reunião ordinária ou extraordinária, os membros da CIPA designarão o secretário responsável por redigir a ata.



FALTAS EM REUNIÕES

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



SUBSTITUIÇÃO DO MEMBRO DA CIPA

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



FALTA DE SUPLENTE

5.6.7.1 Caso não existam mais suplentes, durante os primeiros 6 (seis) meses do mandato, a organização deve realizar eleição extraordinária para suprir a vacância, que somente será considerada válida com a participação de, no mínimo, um terço dos trabalhadores.



AFASTAMENTO DO PRESIDENTE E VICE-PRESIDENTE

5.6.7.2 No caso de afastamento definitivo do presidente, a organização indicará o substituto, em dois dias úteis, preferencialmente entre os membros da CIPA.

5.6.7.3 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.



ELEIÇÃO EXTRAORDINÁRIA

5.6.7.1.1 Os prazos da eleição extraordinária serão reduzidos à metade dos prazos previstos no processo eleitoral desta NR.

5.6.7.1.2 As demais exigências estabelecidas para o processo eleitoral devem ser atendidas.



MEMBROS ELEITOS EM PROCESSO EXTRAORDINÁRIO

5.6.7.4 O mandato do membro eleito em processo eleitoral extraordinário deve ser compatibilizado com o mandato dos demais membros da Comissão.

5.6.7.5 O treinamento de membro eleito em processo extraordinário deve ser realizado no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados a partir da data da posse.



TREINAMENTO DA CIPA



QUEM DEVE SER TREINADO?

5.7.1 A organização deve promover treinamento para o representante nomeado da NR-5 e para os membros da CIPA, titulares e suplentes, antes da posse.



QUANDO DEVE ACONTECER?

5.7.1.1 O treinamento de CIPA em primeiro mandato será realizado no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados a partir da data da posse.



CARGA HORÁRIA DO TREINAMENTO

- 5.7.4 O treinamento deve ter carga horária mínima de:**
 - a) 8 (oito) horas para estabelecimentos de grau de risco 1;
 - b) 12 (doze) horas para estabelecimentos de grau de risco 2;
 - c) 16 (dezesseis) horas para estabelecimentos de grau de risco 3; e
 - d) 20 (vinte) horas para estabelecimentos de grau de risco 4.

TREINAMENTO DA CIPA

•5.7.4.4 O treinamento realizado integralmente na modalidade de ensino à distância deve contemplar os riscos específicos do estabelecimento nos termos do subitem 5.7.2.

5.7.4.5 O integrante do SESMT fica dispensado do treinamento da CIPA.



CIPA DAS ORGANIZAÇÕES CONTRATADAS PARA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS



DIMENSIONAMENTO DA CIPA DA CONTRATADA

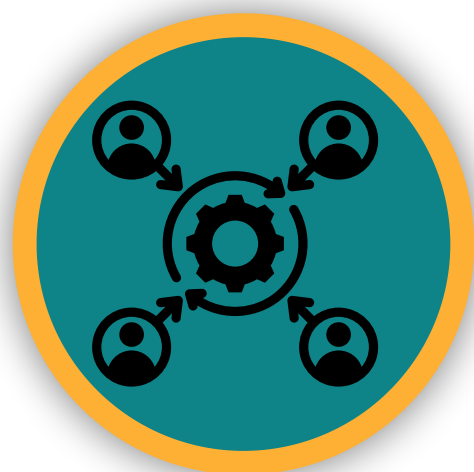
5.8.1.1 Quando a organização contratada para prestação de serviços a terceiros exercer suas atividades em estabelecimento de contratante enquadrado em grau de riscos 3 ou 4 e o número total de seus empregados no estabelecimento da contratante se enquadrar no Quadro I desta NR, deve constituir CIPA própria neste estabelecimento, considerando o grau de risco da contratante.



TEMPO DE CONTRATO

5.8.1.1.1 A organização contratada está dispensada da constituição da CIPA própria no caso de prestação de serviços a terceiros com até 180 (cento e oitenta) dias de duração.

CIPA das organizações contratadas para prestação de serviços



NOMEADO DA CIPA

5.8.2 A organização contratada para prestação de serviços, quando desobrigada de constituir CIPA própria, deve nomear um representante da NR-5 para cumprir os objetivos desta NR se possuir 5 (cinco) ou mais empregados no estabelecimento da contratante.



CIPA CENTRALIZADA

5.8.2.1 A nomeação de representante da NR-05 em estabelecimento onde há empregado membro de CIPA centralizada é dispensada.



TREINAMENTO

5.8.4 O representante nomeado da NR-05 das organizações contratadas para a prestação de serviço deve participar de treinamento de acordo com o grau de risco da contratante.



INFORMAÇÕES

5.9.1 A contratante adotará medidas para que as contratadas, suas CIPA, os representantes nomeados da NR-05 e os demais trabalhadores lotados naquele estabelecimento recebam informações sobre os riscos presentes nos ambientes de trabalho, bem como sobre as medidas de prevenção, em conformidade com o Programa de Gerenciamento de Riscos, previsto na NR-01.

DISPOSIÇÕES FINAIS

5.9.2 Toda a documentação referente à CIPA deve ser mantida no estabelecimento à disposição da inspeção do trabalho pelo prazo mínimo de 5 (cinco) anos.

5.9.3 Em havendo alteração do grau de risco do estabelecimento, o redimensionamento da CIPA deve ser efetivado na próxima eleição.





Power Treinamentos
Mudança comportamental é nossa prioridade

RISCOS **AMBIENTAIS**

CIPA – 2023



Visite Website
www.powertreinamentos.com



IDENTIFICAÇÃO DOS RISCOS



Identificação dos riscos e perigos

identificar todos os riscos e perigos no ambiente de trabalho



Avaliação qualitativa

usar seus perceptores sensoriais para identificar os riscos



Fonte geradora

Identificar a fonte geradora do risco para adotar as medidas de controle



Avaliação quantitativa

Usar equipamentos de medição para quantificar o risco

MEDIDAS PARA CONTROLE DOS RISCOS

9.3.1 A identificação das exposições ocupacionais aos agentes físicos, químicos e biológicos deverá considerar:

- A** Descrição das atividades;
- B** Identificação do agente e formas de exposição;
- C** Possíveis lesões ou agravos à saúde relacionados às exposições identificadas;
- D** Fatores determinantes da exposição;
- E** Medidas de prevenção já existentes;
- F** Identificação dos grupos de trabalhadores expostos.



HEREARQUIA DE CONTROLE DE RISCOS

A

FONTE GERADORA DO RISCO

B

MEDIDAS ADMINISTRATIVAS

C

CONTROLE DE ENGENHARIA

D

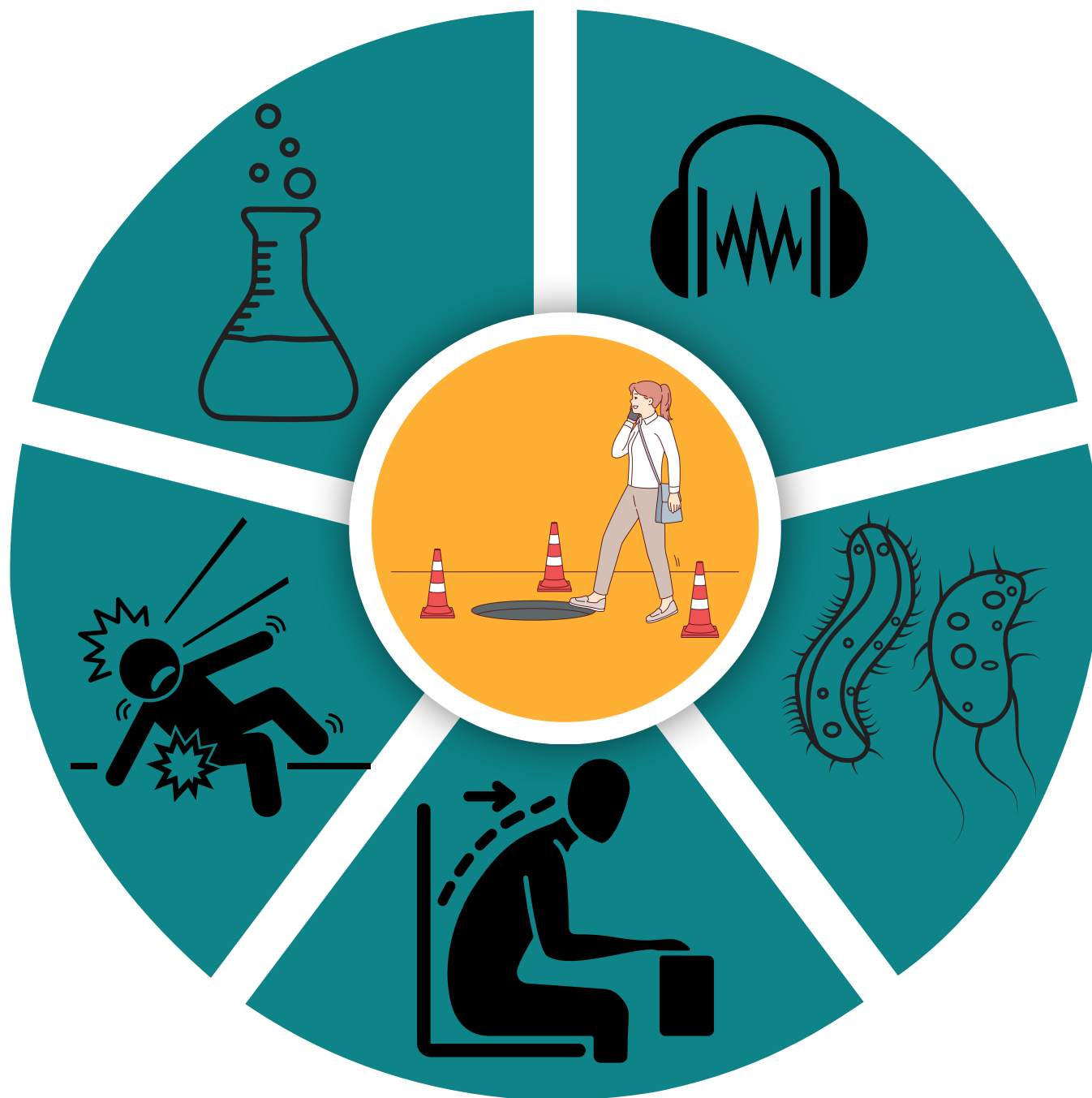
MEDIDAS DE PROTEÇÃO COLETIVAS

E

EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL



RISCOS AMBIENTAIS



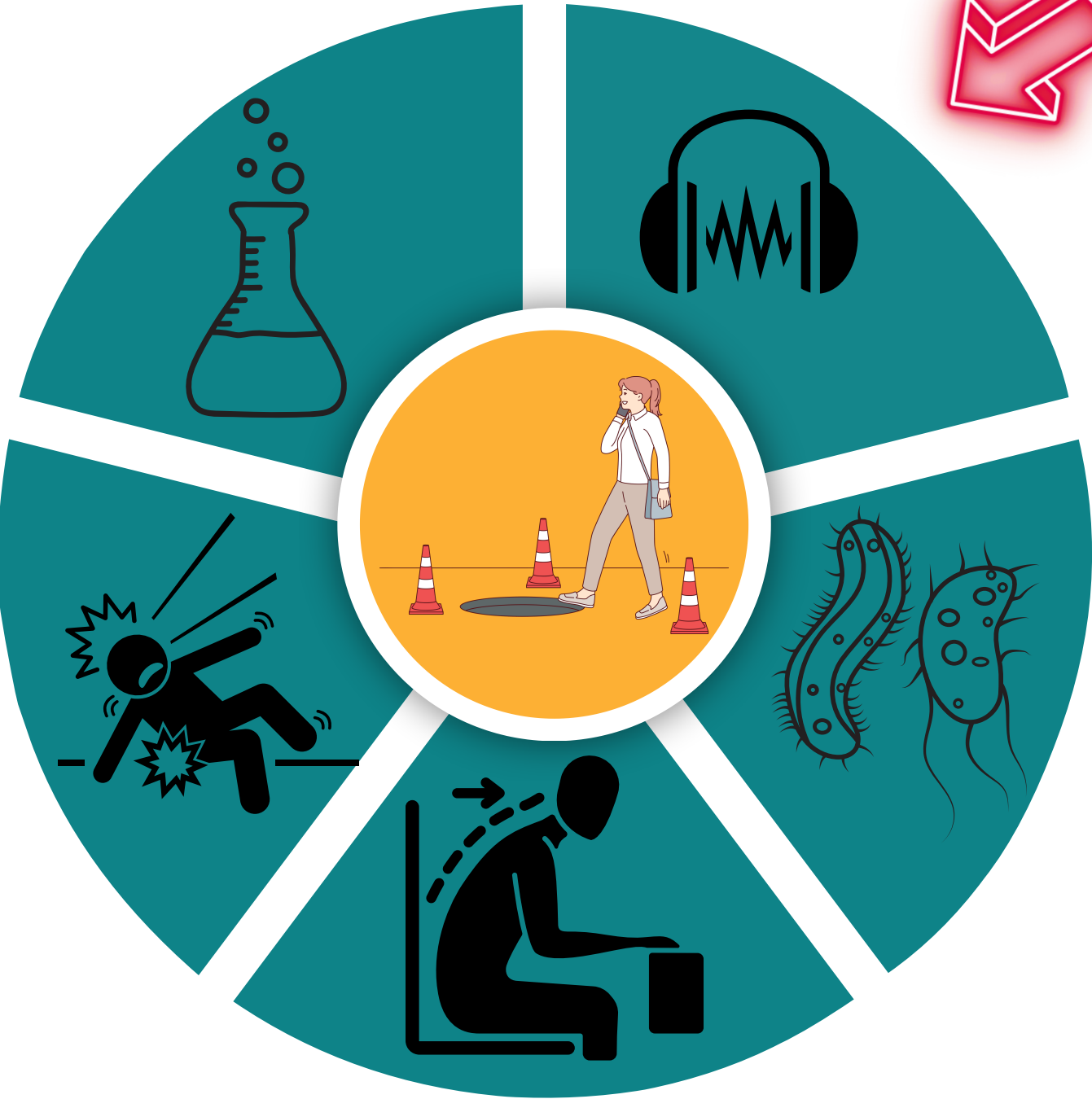
RISCOS AMBIENTAIS



GRUPO 1 VERDE	GRUPO 2 VERMELHO	GRUPO 3 MARROM	GRUPO 4 AMARELO	GRUPO 5 AZUL
Riscos Físicos	Riscos Químicos	Riscos Biológicos	Riscos Ergonômicos	Riscos de Acidentes
Ruídos	Poeiras	Vírus	Esforço físico intenso	Arranjo físico inadequado
Vibrações	Fumos	Bactérias	Levantamento e transporte manual de peso	Máquinas e equipamentos sem proteção
Radiações ionizantes	Névoas	Protozoários	Exigência de postura inadequada	Ferramentas inadequadas ou defeituosas
Radiações não ionizantes	Neblinas	Fungos	Controle rígido de produtividade	Iluminação inadequada
Frio	Gases	Parasitas	Imposição de ritmos excessivos	Eletricidade
Calor	Vapores	Bacilos	Trabalho em turno e noturno	Probabilidade de incêndio ou explosão
Pressões anormais	Produtos químicos em geral		Jornadas de trabalho prolongadas	Armazenamento inadequado
Umidade			Monotonia e repetitividade	Animais peçonhentos
			Outras situações causadoras de stress físico e/ou psíquico	Outras situações de risco que poderão contribuir para a ocorrência de acidentes

RISCOS AMBIENTAIS

RUÍDO NR15 ANEXO I



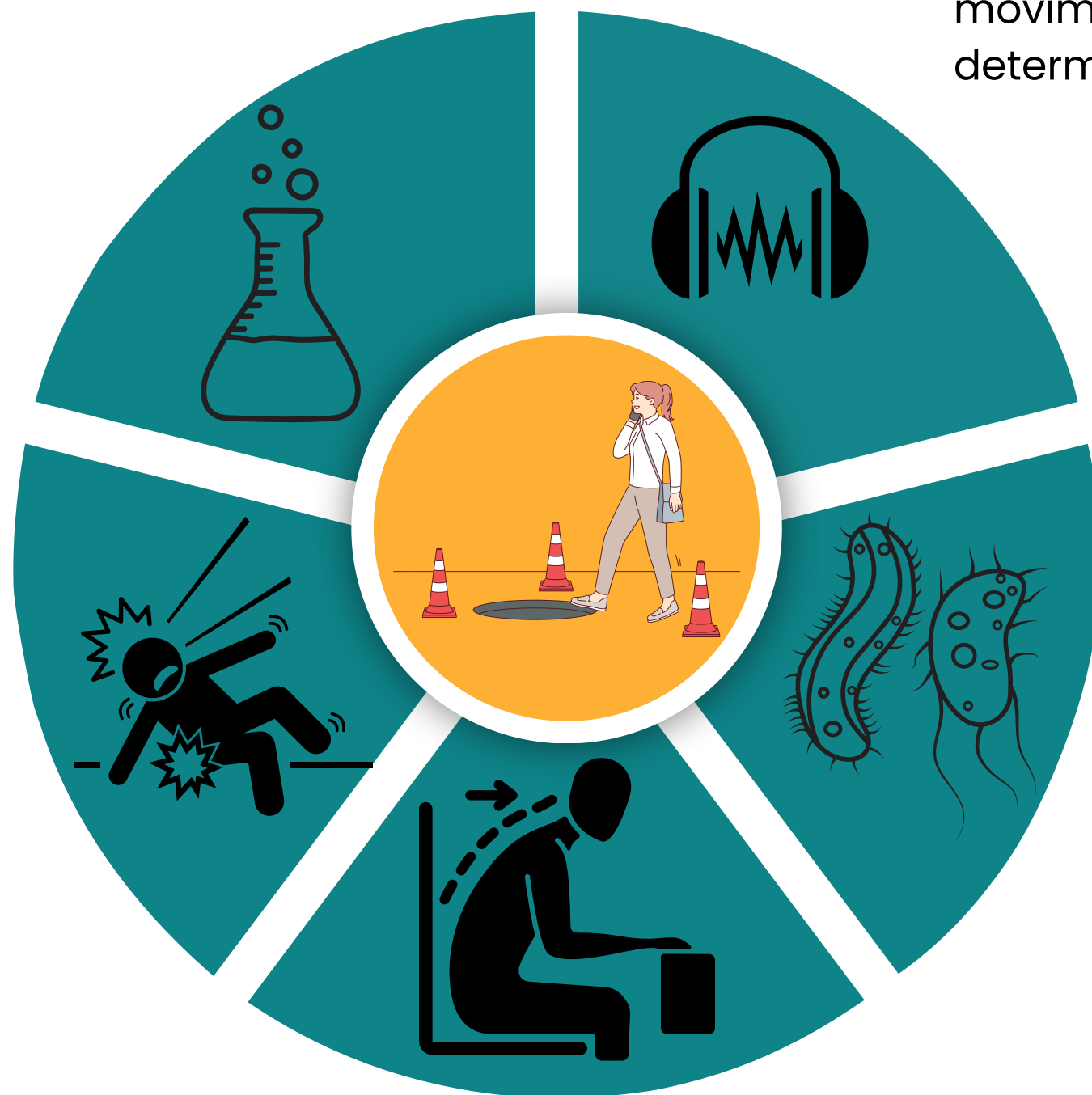
NIVEL DE RUÍDO DB (A)	MAXIMA EXPOSIÇÃO DIÁRIA PERMISSÍVEL
85	8 horas
86	7 horas
87	6 horas
88	5 horas
89	4 horas e 30 minutos
90	4 horas
91	3 horas e 30 minutos
92	3 horas
93	2 horas e 40 minutos
94	2 horas e 15 minutos
95	2 horas
96	1 hora e 45 minutos
98	1 hora e 15 minutos
100	1 hora
102	45 minutos
104	35 minutos
105	30 minutos
106	25 minutos
108	20 minutos
110	15 minutos
112	10 minutos
114	8 minutos
115	7 minutos

RISCOS AMBIENTAIS **VIBRAÇÃO**

Vibração - é qualquer movimento que o corpo executa em torno de um ponto fixo. Esse movimento pode ser regular, do tipo senoidal ou irregular, quando não segue um padrão determinado

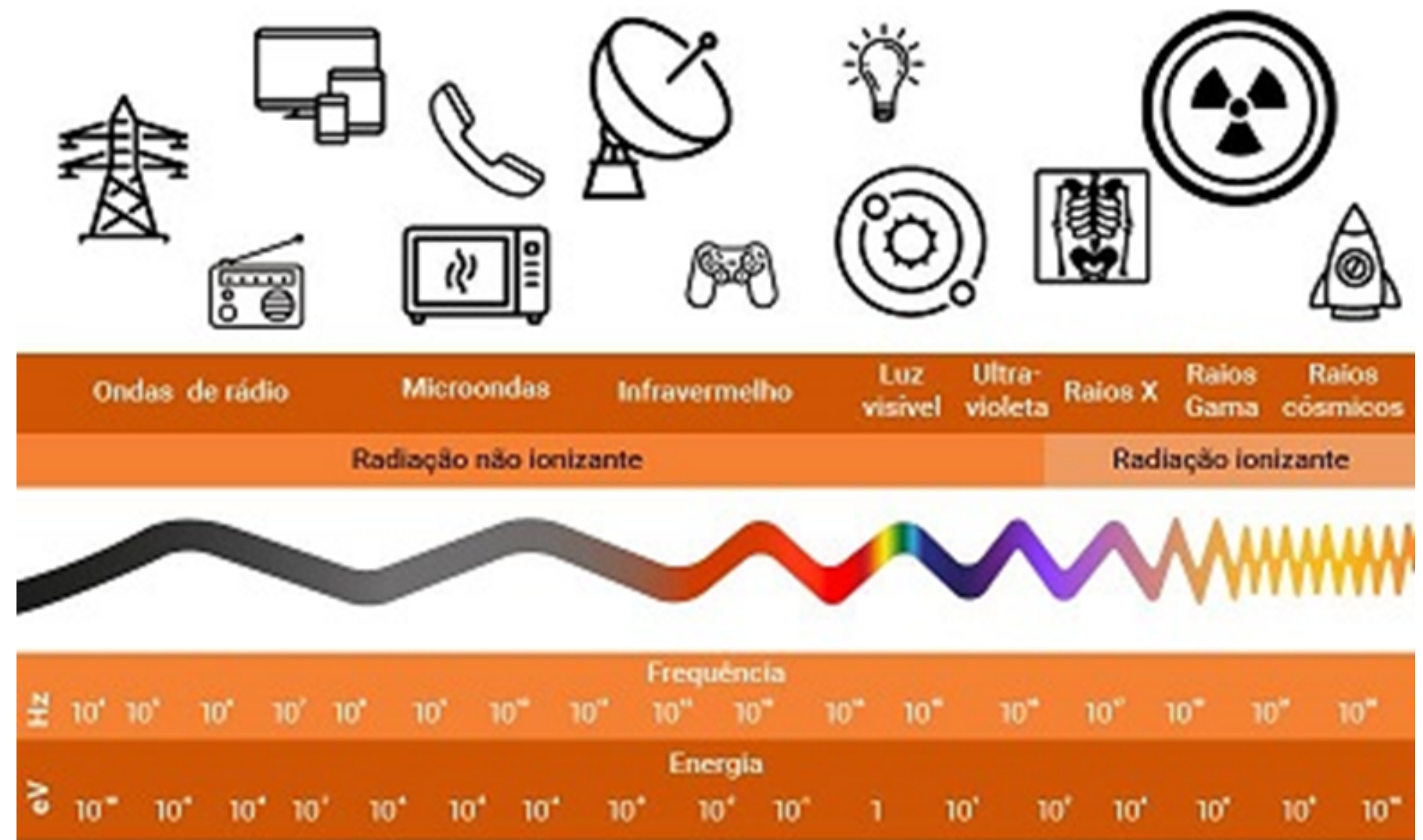
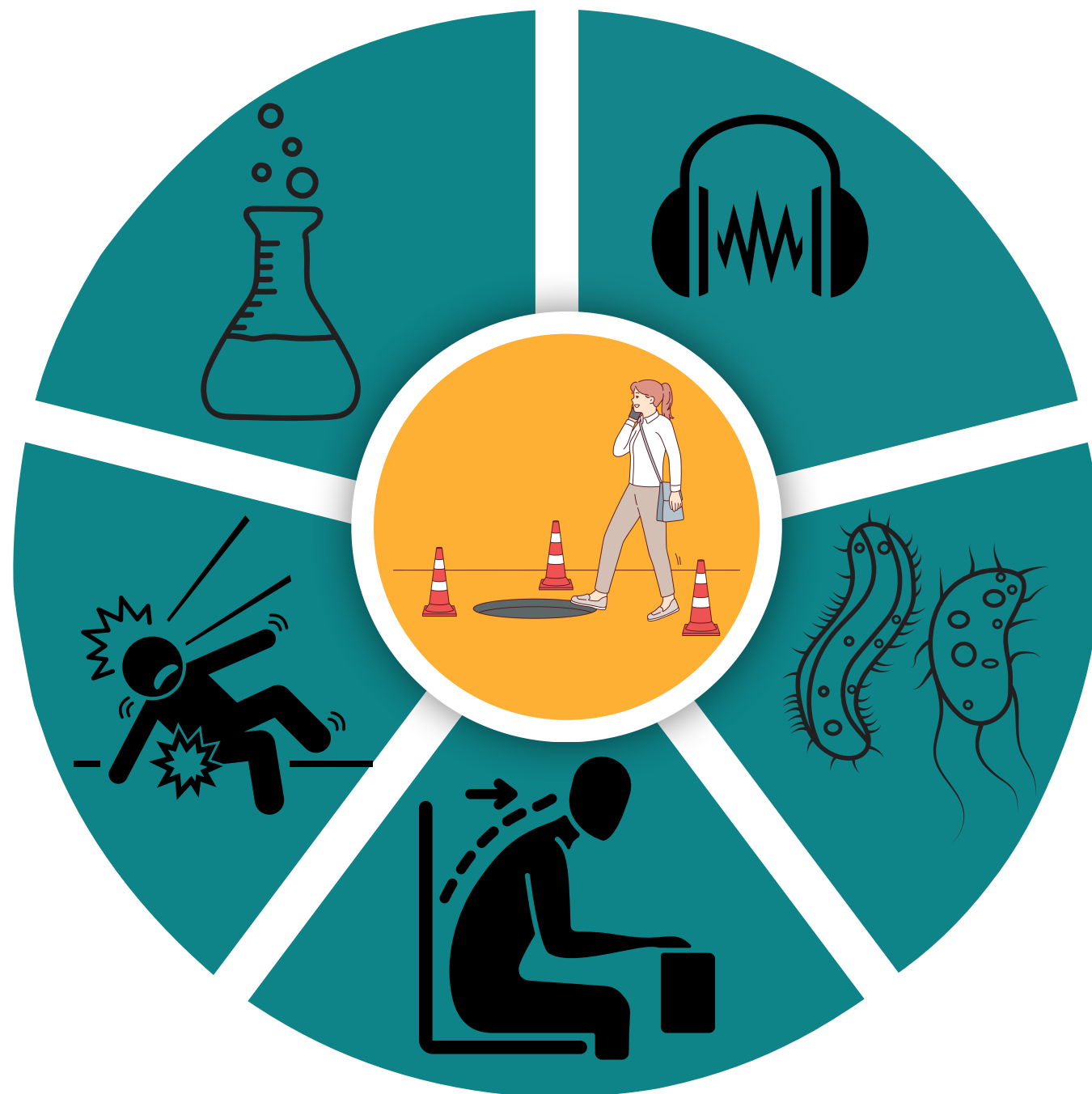
NR15 ANEXO 8
ANEXO I DA NR09

bit.ly/47nCcgq



RISCOS AMBIENTAIS **RADIAÇÃO**

NR15 ANEXO 7



CALOR

NR15 ANEXO III

ANEXO III DA NR09

bit.ly/47nCcgq



FRIIO

NR15 ANEXO 9



TRABALHOS SOBRE CONDIÇÕES HIPERBÁRICA

NR15 ANEXO 6



UMIDADE

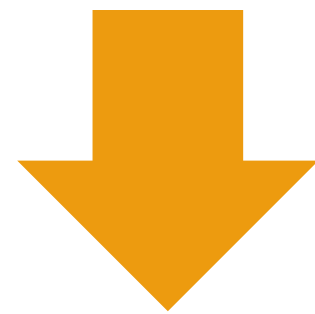
NR15 ANEXO 10

ALBERTO SANTANA



NR15

ANEXO 13



Aerosóis: podem ser encontrados na forma de gases e vapores, ou na forma de partículas. As partículas quando dispersas na atmosfera possuem estabilidade de suspensão e dividem-se em:

Poeiras

Fumos

Névoas

Neblinas



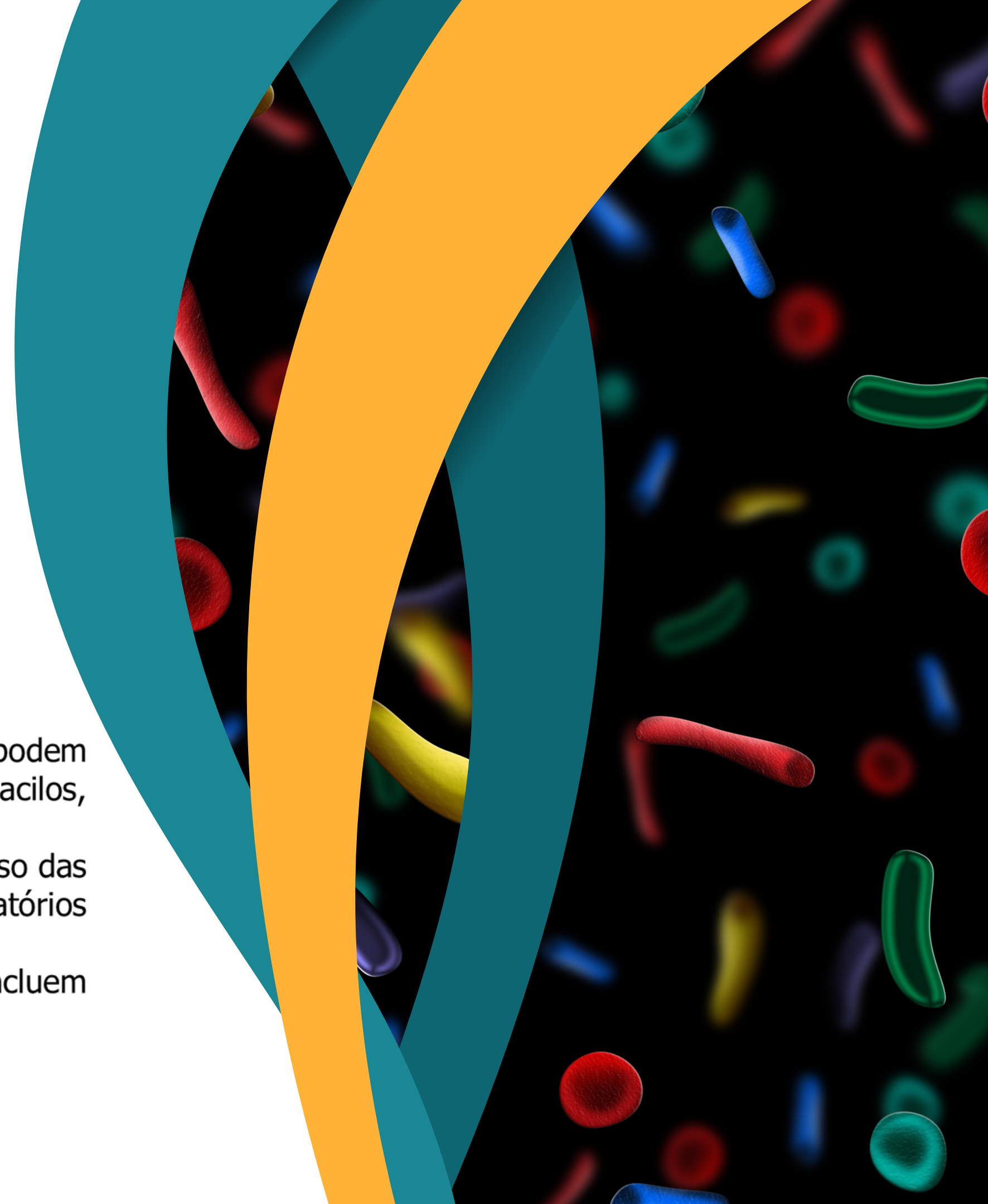
BIOLÓGICO

NR15 ANEXO 14

Agentes Biológicos são microrganismos que, em contato com o homem podem provocar inúmeras doenças. São considerados como agentes biológicos os: bacilos, bactérias, fungos, protozoários, parasitas, vírus.

Muitas atividades profissionais favorecem o contato com tais agentes. É o caso das indústrias de alimentação, hospitais, limpeza pública (coleta de lixo), laboratórios etc.

Entre as inúmeras doenças profissionais provocadas por microorganismos incluem-se: TUBERCULOSE, BRUCELOSE, MALÁRIA, FEBRE AMARELA etc.

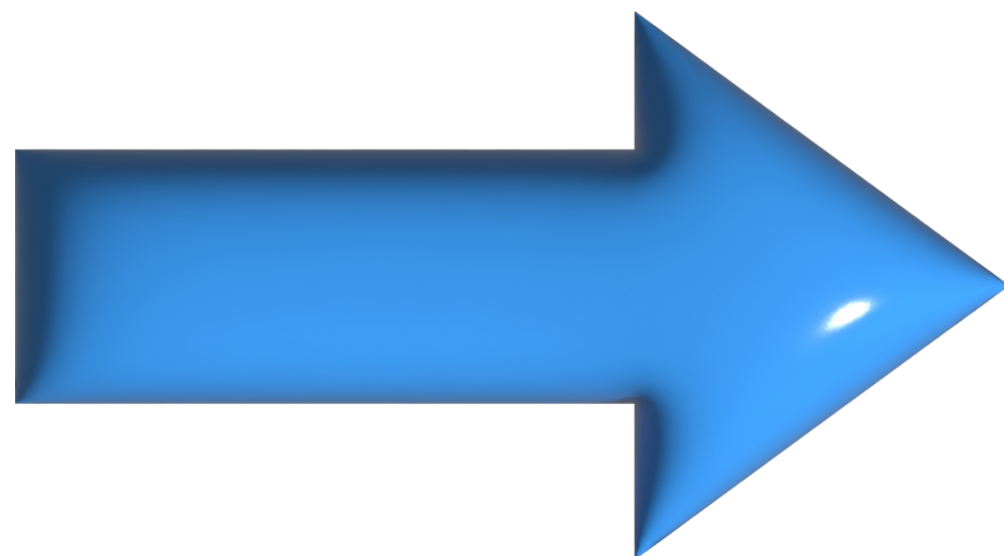


ERGONOMICO

NR17



RISCOS ERGONÔMICO



GRUPO 4 AMARELO
Riscos Ergonômicos
Esforço físico intenso
Levantamento e transporte manual de peso
Exigência de postura inadequada
Controle rígido de produtividade
Imposição de rítmos excessivos
Trabalho em turno e noturno
Jornadas de trabalho prolongadas
Monotonia e repetitividade
Outras situações causadoras de stress físico e/ou psíquico



ANÁLISE ERGONOMICO DO TRABALHO

17.3.3 A AET deve abordar as condições de trabalho, conforme estabelecido nesta NR, incluindo as seguintes etapas:

- a) análise da demanda e, quando aplicável, reformulação do problema;
- b) análise do funcionamento da organização, dos processos, das situações de trabalho e da atividade;
- c) descrição e justificativa para definição de métodos, técnicas e ferramentas adequados para a análise e sua aplicação, não estando adstrita à utilização de métodos, técnicas e ferramentas específicos;
- d) estabelecimento de diagnóstico;
- e) recomendações para as situações de trabalho analisadas; e
- f) restituição dos resultados, validação e revisão das intervenções efetuadas, quando necessária, com a participação dos trabalhadores.



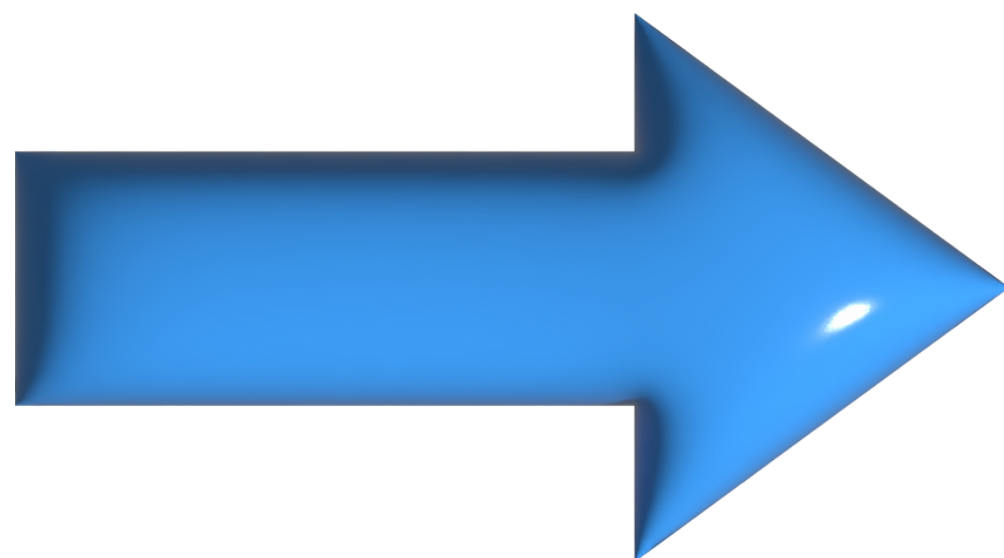
COBRANÇA EXCESSIVA

17.4.7 Os superiores hierárquicos diretos dos trabalhadores devem ser orientados para buscar no exercício de suas atividades:

- a) facilitar a compreensão das atribuições e responsabilidades de cada função;
- b) manter aberto o diálogo, de modo que os trabalhadores possam sanar dúvidas quanto ao exercício de suas atividades;
- c) facilitar o trabalho em equipe; e
- d) estimular tratamento justo e respeitoso nas relações pessoais no ambiente de trabalho.



RISCOS ACIDENTES



GRUPO 5 AZUL
Riscos de Acidentes
Arranjo físico inadequado
Máquinas e equipamentos sem proteção
Ferramentas inadequadas ou defeituosas
Iluminação inadequada
Eletricidade
Probabilidade de incêndio ou explosão
Armazenamento inadequado
Animais peçonhentos
Outras situações de risco que poderão contribuir para a ocorrência de acidentes



MEDIDAS DE CONTROLE

ALBERTO SANTANA





Power Treinamentos

Mudança comportamental é nossa prioridade

EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI)





QUANDO USAR?

- Sempre que as medidas de proteção coletivas forem tecnicamente inviáveis ou não oferecerem completa proteção contra os riscos de acidentes do trabalho ou doenças profissionais e do trabalho;
- Enquanto as medidas de proteção coletiva estiverem sendo fabricadas/adquiridas e implantadas- EX: fabricação e montagem de dutos de ventilação;
- Em situações de emergência- EX: para conter vazamentos de produtos químicos;
- Para trabalhos de curta duração.

RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR



AVALIAR A ATIVIDADE

Adquirir o tipo adequado à atividade do empregado



EPI APROVADOS

- Fornecer ao empregado somente EPI aprovado pelo MTA e de empresas cadastradas no Departamento Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador (DNSST/MTA).



TREINAMENTOS

Treinar o trabalhador quanto ao seu uso adequado



INSPEÇÃO

- Tornar obrigatório o seu uso. Comunicar ao MTA qualquer irregularidade observada no EPI

RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR



AVALIAR A ATIVIDADE

Usá-lo apenas para a finalidade a que se destina;



CONSERVAÇÃO

Responsabilizar-se por sua guarda e conservação;



SUBSTITUIÇÃO

Comunicar ao empregador qualquer alteração que o torne impróprio para o uso .

ATRIBUIÇÃO DOS MEMBROS DA CIPA

- Auxiliar na seleção adequada de EPI;
- Dotar os profissionais de conhecimentos básicos nas fases de seleção, adequação, utilização, manutenção e eliminação de EPI;
- Salientar a importância da verificação (inspeção) regular dos EPI e sua manutenção;
- Reforçar as limitações dos EPI como medida de controle que são;
- Divulgar requisitos legais e documentos normativos relativos aos EPI.





Power Treinamentos
Mudança comportamental é nossa prioridade

ACIDENTE DO TRABALHO



Resultados de 2022

Uma pesquisa do Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho, disponibilizada pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), mostra que, em 2022, o Brasil registrou 612,9 mil notificações de acidentes relacionados à jornada profissional. Isso resultou em 148,8 mil benefícios concedidos pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Já o número de óbitos por acidente de trabalho no país atingiu 2.538 no ano passado. Nesta quinta-feira (27), comemora-se o Dia Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho.



70 Acidentes por Hora



7 Mortes por Dia



1 morte a cada 3:43 H

PRINCIPAIS CAUSAS

1.

ATOS INSEGUROS

2.

FATOR PESSOAL DE
INSEGURANÇA

3.

CONDIÇÕES
INSEGURAS

LEI 8213/91 PREVIDENCIA SOCIAL

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.



Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:



DOENÇA PROFISSIONAL

assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;



DOENÇA DO TRABALHO

assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.



Não são consideradas como doença do trabalho:

- a) a doença degenerativa;
- b) a inerente a grupo etário;
- c) a que não produza incapacidade laborativa;
- d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho.





Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;

The background of the slide features a photograph of a multi-story building engulfed in flames at night. The fire is intense, with bright orange and yellow light emanating from the windows and the base of the structure. Overlaid on the right side of the image are several abstract geometric shapes: a large teal and yellow curved band, a small yellow circle, and two larger teal circles. The text is positioned to the right of these shapes.

II – o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em consequência de:

- a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;
- b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho;
- c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho;
- d) ato de pessoa privada do uso da razão;
- e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior;

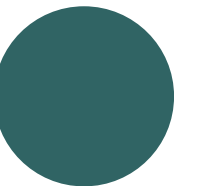
III – a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade;





IV – o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:

- a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;
- b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;
- c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;





ACIDENTE DE TRAJETO

d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.

PALESTRANTE
CLAUDEMIR SANTOS

ASSÉDIO

SIPAT PRALANA
2023



HUMILHAÇÕES



4 TIPOS DE ASSÉDIO

1.

BRINCADEIRAS

2.

GROSSERIAS E GRITOS

3.

PERSEGUIÇÃO

4.

EXCLUSÃO

CLAUDEMIR SANTOS

CONSEQUÊNCIAS

VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E ASSÉDIO

SIPAT PRALANA





**DEPRESSÃO
OCASIONAIS**



**EXAUSTÃO FÍSICA E
MENTAL**



**ESGOTAMENTO
EMOCIONAL**

ANSIEDADE



EXCESSO DE FUTURO



DEPRESSÃO
OCASIONAIS

DEPRESSÃO



EXCESSO DE
PASSADO



SINAIS



SIPAT

SEMANA INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES



ORGANIZAÇÃO

PLANEJAMENTO

COMEÇAR A PLANEJAR 90 DIAS ANTES DO EVENTO



TEMA DA SIPAT

TEMA PRINCIPAL QUE SERÁ ABORDADO NA SIPAT



PROGRAMAÇÃO DOS EVENTOS

O QUE ACONTECERÁ NA SUA SIPAT (PALESTRAS, TEATRO, JOGOS).



DATAS E HORÁRIOS

DATAS E HORÁRIOS DE CADA APRESENTAÇÃO E QUEM IRÁ FAZER



DIVULGAÇÃO

COMEÇAR A DIVULGAÇÃO 20 DIAS ANTES



