

COLEÇÃO SISTEMA FIEP SINDICATOS

SETOR PANIFICAÇÃO

COLEÇÃO SISTEMA FIEP SINDICATOS

SETOR PANIFICAÇÃO



FIEP
SESI
SENAI
IEL

FIEP – FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DO PARANÁ

Edson Luiz Campagnolo

Presidente

Os direitos de reprodução, de adaptação desta guia são reservados ao FIEP – Federação das Indústrias do Estado do Paraná, inclusive a reprodução por procedimento mecânico ou eletrônico.

FIEP. Federação das Indústrias do Estado do Paraná

Coleção Fiep Sindicatos - Panificação / Curitiba: SESI/
PR, 2015.

120 p.: 21 cm.

1. Panificação.
2. Segurançāo.
3. Sindicato.
4. Indústria.

I. Título.

CDU 664.6

Direitos Reservados:

FIEP – Federação das Indústrias do Estado do Paraná

Departamento Regional do Paraná

Av. Cândido de Abreu, 200

CEP 80.530-902 – Curitiba – Paraná

Tel. (41) 3271-9000

SUMÁRIO

PALAVRA DO PRESIDENTE	5
PREFÁCIO	7
APRESENTAÇÃO	9
VISÃO GERAL SOBRE A SEGURANÇA NOS AMBIENTES DE TRABALHO E CUIDADOS ESSENCIAIS	11
RECOMENDAÇÕES DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO PARA A INDÚSTRIA DA PANIFICAÇÃO	71
PREVENÇÃO, ACOMPANHAMENTO CONSTANTE E QUESTÕES LEGAIS	95
GLOSSÁRIO	127
REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS	129
MODELO DE REGULAMENTO INTERNO – PADARIAS	131
CRÉDITOS	145

FIEP – FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DO PARANÁ

Edson Luiz Campagnolo

Presidente do Sistema Fiep

Reinaldo Victor Tockus

Superintendente da Fiep

Maria Aparecida Lopes

Gerente de Relações Sindicais

SESI – SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA

José Antônio Fares

Superintendente do Sesi e IEL PR

SENAI – SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL

Marco Antonio Areias Secco

Diretor Regional



PALAVRA DO PRESIDENTE

No Brasil, o setor produtivo segue uma série de leis e regulamentações que têm o objetivo de preservar a segurança e a saúde dos trabalhadores. O descumprimento dessas regras pode gerar grandes passivos para as empresas e comprometer seriamente seus negócios.

Porém, mais do que simplesmente cumprir normas para evitar transtornos legais, as empresas devem encarar o cuidado com a segurança, a saúde e o bem-estar de seus colaboradores como uma ação estratégica. A criação de um ambiente seguro, com trabalhadores saudáveis e estimulados, reverte-se automaticamente em mais produtividade, aumentando assim a competitividade dessas companhias. Além disso, ao investirem no cuidado com a vida, as empresas cumprem com sua responsabilidade social, contribuindo para a melhoria das comunidades em que estão inseridas.

É para despertar e reforçar essa consciência entre os empresários do setor da panificação que o Sistema Fiep apresenta esta publicação. Ela se soma a uma série de serviços, projetos e iniciativas que nossa entidade já desenvolve para auxiliar as indústrias a avançarem nas questões relacionadas à segurança e saúde no trabalho.

Que a leitura deste material possa trazer resultados positivos para sua empresa!

Edson Campagnolo
Presidente do Sistema Fiep





PREFÁCIO

Prezado empresário,

O Sistema Fiep, por meio das instituições Fiep, Sesi, Senai e IEL, trabalha com foco no desenvolvimento industrial e sua representatividade, para promover a educação, o crescimento sustentável e a melhoria de vida das pessoas.

Nosso compromisso maior é com a defesa de interesses das indústrias. Por isso, e por acreditarmos que nosso trabalho é fundamental para a produtividade e competitividade industrial paranaense, desenvolvemos esta cartilha, que tem como objetivo apresentar os conceitos relacionados à segurança e saúde no trabalho para a indústria da panificação. Com isso, queremos colaborar no processo de construção de ambientes que favoreçam a saúde e o bem-estar de todos os envolvidos nesse setor.

Escrita de forma clara e objetiva, esta cartilha procura cumprir com o seu papel de unificar a comunicação e estabelecer os critérios necessários para que o ambiente possa ser seguro e saudável para os seus gestores, trabalhadores, fornecedores e clientes.

Zelar pela segurança, saúde e bem-estar de seus trabalhadores é uma obrigação para qualquer empreendedor. É, também, uma forma de melhorar a competitividade de nossas empresas. Por isso, ao realizar a leitura desta cartilha, reflita sobre as informações aqui apresentadas, assumindo uma atitude proativa e observando todos os processos que você gerencia para aplicar as melhorias e promover as adequações necessárias.

Tão simples quanto fazer um pãozinho gostoso é cuidar da saúde e segurança de seu estabelecimento e de seus trabalhadores. Vamos fazer isso juntos?

Boa leitura e mão na massa!

Reinaldo Victor Tockus
Superintendente Fiep

José Antonio Fares
Superintendente Sesi/lel

Marco Antonio Areias Secco
Diretor Regional Senai/PR



APRESENTAÇÃO

A presente cartilha tem como objetivo apresentar os conceitos relacionados à saúde e a segurança no trabalho para a indústria da panificação, para colaborar no processo de construir um ambiente saudável e seguro no espaço de trabalho, favorecendo a saúde e o bem-estar social de todos os envolvidos nessa área.

O material foi redigido de uma forma clara e objetiva, trazendo compreensão para todos, exatamente para cumprir com o seu papel de unificar a comunicação e estabelecer os critérios necessários para que o ambiente possa ser saudável e seguro para os seus gestores, colaboradores, fornecedores e clientes.

Destinada a esta finalidade a cartilha foi dividida em três partes, a saber:

- 1^a parte – Visão geral sobre a segurança nos ambientes de trabalho e cuidados essenciais.
- 2^a parte – Recomendações de segurança e saúde no trabalho para a indústria da panificação.
- 3^a parte – Prevenção, acompanhamento constante e questões legais.

Ao realizar a leitura desta cartilha sugerimos que você se coloque a disposição para refletir sobre as informações aqui apresentadas, assumindo uma atitude proativa, observando todos os processos que você gerencia para aplicar as melhorias e promover adequações quando elas se fizerem necessárias.

Mãos à obra! Boa Leitura!



VISÃO GERAL SOBRE A SEGURANÇA NO AMBIENTE DE TRABALHO E CUIDADOS ESSENCIAIS

1. ACIDENTES DE TRABALHO

Segundo a Lei nº 6.367/1976, o acidente de trabalho é determinado quando ocorre no exercício das atividades laborais a serviço da empresa, normalmente, as consequências do ocorrido provocam lesão corporal ou perturbação funcional causando a morte, a perda ou a redução, permanente ou temporária, da capacidade do trabalho (BRASIL, 1976).



As questões relacionadas aos acidentes de trabalho tem um embasamento legal, ou seja, foram redigidas leis e normas que garantem os direitos dos trabalhadores e os deveres legais das empresas, exatamente para contribuir com a prevenção dos acidentes (BRASIL, 2005).



É sempre melhor prevenir! Todos saem lucrando: as panificadoras, os gestores, os colaboradores e toda a sociedade. Um acidente sempre acarreta ônus aos envolvidos.

Além dos acidentes de trabalho, os colaboradores também podem desenvolver as doenças decorrentes do trabalho, também conhecidas como as doenças ocupacionais, que igualmente são consideradas como sendo acidente de trabalho.

Segundo Brasil (2005), as doenças ocupacionais são produzidas ou desencadeadas pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade. Como exemplo, podemos citar o trabalho com manipulação de areia, quando o colaborador executa as suas atividades sem a devida proteção, pode levar ao aparecimento de uma doença chamada silicose. A manifestação dos sintomas são percebidas nos pulmões devido à inalação da poeira da sílica, um composto encontrado na areia entre outros minerais. A própria atividade de trabalho é usada para comprovar a relação de causa e efeito entre o trabalho e a doença.

A doença do trabalho é adquirida ou desencadeada em função de condições específicas das atividades realizadas ou como as atividades são executadas. Brasil (2005), também cita que o trabalho num local com muito ruído e sem a proteção recomendada pode levar ao aparecimento da surdez. Neste caso, necessita-se comprovar a relação de causa e efeito entre o trabalho e a doença.

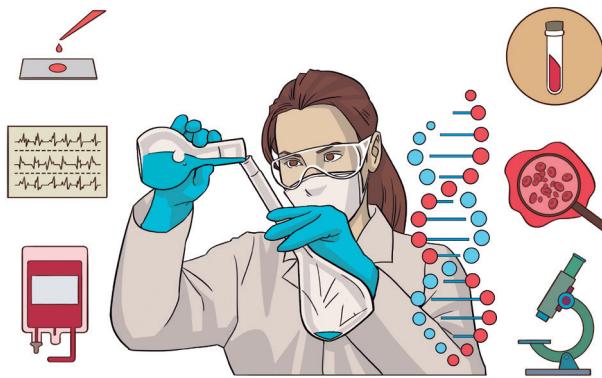
Entretanto, NÃO são consideradas como doenças do trabalho:

- As doenças degenerativas, como exemplo cita-se a diabetes.
- As doenças inerentes ao grupo etário, como exemplo cita-se o reumatismo.
- As doenças que não produzam incapacidade laborativa, como exemplo cita-se a miopia.
- A doença endêmica (restrita a uma determinada região), como exemplo cita-se a malária, adquirida pelo colaborador habitante da região na qual a doença é nativa. Nesse caso, seria considerada doença do trabalho se o colaborador comprovasse que a doença surgiu devido a exposição ou contato direto pela natureza do trabalho.

Baseado nas Lei nos 6.367/76 e 8.213/91, podem ser considerados como acidente de trabalho as seguintes situações:

- O acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para a redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para sua recuperação.
- 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 (excesso de confiança), de negligência (falta de atenção) ou de imperícia (inabilitação) de terceiro ou de companheiro de trabalho.
 - d. Ato de pessoa privada do uso da razão, por exemplo, a deficiência mental.
 - e. Desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos (quedas de raios) ou decorrentes de força maior (enchentes).
- A doença proveniente de contaminação accidental do empregado no exercício de sua atividade, por exemplo, a contaminação pelo vírus HIV, que pode ocorrer com o profissional da saúde ao manipular instrumentos com sangue ou outro objeto infectado.



- 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 melhorar capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado.
 - 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.
- Nos períodos destinados à refeição ou ao descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local de trabalho ou durante este, o empregado é considerado no exercício do trabalho.

1.1. PRINCIPAIS CAUSAS DOS ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO

Segundo Brasil (2005) são inúmeros fatores que contribuem para a ocorrência de acidentes e doenças nos locais de trabalho. Geralmente, adotam-se concepções simples e erradas para aquilo que causou os acidentes ou doenças, buscando-se, desta forma, o consolo em alegação como: foi coisa do destino, má sorte, obra do acaso, castigo de Deus.

Na verdade, todos os acidentes podem ser evitados se providências forem adotadas com antecedência e de maneira compromissada e responsável.



Segundo Brasil (2005) vários estudos nacionais e internacionais apontam que a maioria dos acidentes e doenças decorrentes do trabalho ocorrem, principalmente, por:

- Falta de planejamento e gestão gerencial compromissada com o assunto.
- Descumprimento da legislação.
- Desconhecimento dos riscos existentes no local de trabalho.
- Inexistência de orientação, ordem de serviço ou treinamento adequado.
- Falta de arrumação e limpeza.
- Falta de planejamento e gestão gerencial compromissada com o assunto.
- Descumprimento da legislação.
- Desconhecimento dos riscos existentes no local de trabalho.
- Inexistência de orientação, ordem de serviço ou treinamento adequado.
- Falta de arrumação e limpeza.
- Utilização de drogas no ambiente de trabalho.

- Inexistência de avisos, sinalização sonora e visual sobre os riscos.
- Prática do improviso e pressa.
- Utilização de máquinas e equipamentos ultrapassados e/ou defeituosos.
- Utilização de ferramentas gastas ou inadequadas.
- Iluminação deficiente e/ou inexistente.
- Utilização de escadas, rampas e acessos sem proteção coletiva adequada.
- Ventilação precária ou a exaustão que não consegue retirar o ar contaminado e introduzir o ar renovado.
- Existência de radiação prejudicial à saúde.
- Utilização de instalações elétricas precárias e/ou defeituosas.
- Presença de ruídos, vibrações, calor e/ou frio excessivo.
- Umidade em excesso ou em falta.

1.2. COMUNICAÇÃO DO ACIDENTE DE TRABALHO

São vários os fatores que podem desencadear os acidentes de trabalho. Então, após a execução das medidas de primeiros socorros e assistência ao acidentado, toda empresa deverá comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, à autoridade competente, sob pena de multa variável entre o limite mínimo e o limite do salário da contribuição, sucessivamente aumentada nas reincidências (BRASIL, 2005).

Em caso de morte, é obrigatória a comunicação à autoridade policial.

1.3. RESPONSABILIDADE LEGAL

Neste tópico abordaremos as questões legais que estão envolvidas quando ocorre o acidente do trabalho. Segundo Brasil (2005) o acidente e a doença do trabalho podem gerar responsabilidade penal, civil, administrativa e trabalhista. Conforme observado por Souza (2012) na visão jurídica, os acidentes e doenças decorrentes do trabalho, em sua maioria, ocorrem devido à culpa. Culpa é uma conduta, ação ou omissão de alguém que não quer que o dano aconteça, mas ele ocorre pela falta de prevenção daquilo que é previsível. O ato culposo é aquele praticado por negligência, imprudência ou imperícia.

- A negligência é a omissão voluntária de diligência ou cuidado, ou seja, a falta de atenção. Um exemplo de negligência é quando os colaboradores realizam a limpeza numa máquina em funcionamento.
- A imprudência consiste na falta involuntária de observar as medidas de precaução e segurança, com consequência previsível, necessárias num determinado momento para evitar o mal ou a infração da lei. Percebemos essa atitude quando a pessoa tem excesso de confiança, por exemplo, quando são empilhadas caixas e volumes sem obedecer às recomendações de arrumação, trânsito, carga e descarga.
- A imperícia é a falta de aptidão especial, habilidade, experiência, ou previsão no exercício de determinada função, profissão, arte ou ofício. Por exemplo, quando as pessoas conduzem os veículos, operam as máquinas ou os equipamentos sem possuir habilitação, curso ou treinamento adequado e obrigatório.

O que normalmente se pede numa ação de indenização:

- Indenização pelo acidente de trabalho em determinado valor.
- Pensão mensal vitalícia.

- Indenização por danos morais.
- Indenização por danos estéticos.
- Indenização por lucros cessantes.
- Indenização para despesas médicas; medicamentos e próteses mecânicas, dependendo do caso.

A responsabilidade do empregador encontra-se definida, principalmente, na legislação citada a seguir:

CONSTITUIÇÃO FEDERAL, DE 5 DE OUTUBRO DE 1988

Capítulo II – Dos direitos Sociais

“Art. 7º – São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social.”

“XXXIII – Redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.”

“XXVIII – Seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.”

CÓDIGO CIVIL BRASILEIRO, LEI 10.406, DE 11/01/2002

“Art. 186 – Aquele que, por ação ou omissão, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.”

“Art. 927 – Aquele que, por ato ilícito (art. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.”

“Parágrafo único – Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos específicos em lei, ou quando normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.”

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO – CLT, DECRETO-LEI 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943.

“Título II, Capítulo V – Da Segurança e da Medicina do Trabalho, Artigos de 154 a 201.”

NORMAS REGULAMENTADORAS

As Normas Regulamentadoras (NR) objetivam explicitar as determinações contidas nos artigos 154 a 201 da CLT, para que sirvam de balizamento, de parâmetro técnico às pessoas ou empresas que devem atender aos pareceres legais e que, também, devem observar o pactuado nas Convenções e nos Acordos Coletivos de Trabalho de cada categoria e nas Convenções Coletivas sobre Prevenção de Acidentes (BRASIL, 2005).

Considerando-se a inter-relação existente entre as normas regulamentadoras, o propósito é indicar efetivamente essa ocorrência, demonstrando, na prática preventiva, que muito pouco adianta atender a uma sem levar em consideração o que na maioria dos casos dispõe a outra (BRASIL, 2005).

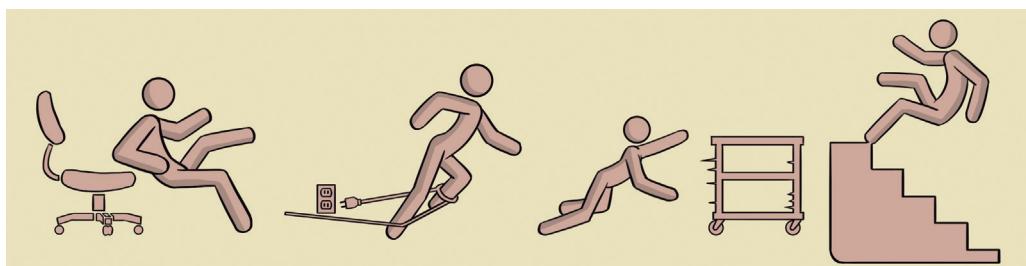
Existem hoje 36 normas regulamentadoras em vigor que podem ser consultadas na íntegra, no seguinte endereço eletrônico, na internet: <http://www.mtps.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/normatizacao/normas-regulamentadoras>

Por que devemos prevenir os acidentes e doenças decorrentes do trabalho?

Conhecendo todos os aspectos que foram levantados, podemos concordar com Brasil (2005) que sob todos os aspectos em que possam ser analisados, os acidentes e doenças

decorrentes do trabalho apresentam fatores extremamente negativos para a empresa, para o trabalhador acidentado e para a sociedade.

Anualmente, as altas taxas de acidentes e doenças registradas pelas estatísticas oficiais expõem os elevados custos e prejuízos humanos, sociais e econômicos que custam caro para o país, considerando apenas os dados do trabalho formal (BRASIL, 2005).



O somatório das perdas, muitas delas irreparáveis, é avaliado e determinado levando-se em consideração os danos causados à integridade física e mental do trabalhador, os prejuízos da empresa e os demais custos resultantes para a sociedade (BRASIL, 2005).

No material **Dicas de Prevenção de Acidentes e Doenças no Trabalho: SESI – SEBRAE**, organizado por Brasil (2005), são levantados os principais prejuízos que o trabalhador, a empresa e a sociedade sofrem em decorrência do acidente e das doenças decorrentes do trabalho. Este pontos são copilados abaixo e servem como uma reflexão para agir de forma prevencionista, eliminando toda e qualquer possibilidade de acidentes.

a. Prejuízo para o trabalhador

As estatísticas da Previdência Social, que registram os acidentes e doenças decorrentes do trabalho, revelam uma enorme quantidade de pessoas prematuramente mortas ou incapacitadas para o trabalho.

Os trabalhadores que sobrevivem a esses infortúnios são também atingidos por danos que se materializam em:

- Sofrimento físico e mental.
- Cirurgias e remédios.
- Próteses e assistência médica.
- Fisioterapia e assistência psicológica.
- Dependência de terceiros para acompanhamento e locomoção.
- Diminuição do poder aquisitivo.
- Desamparo à família.
- Estigmatização do acidentado.
- Desemprego.
- Marginalização.
- Depressão e traumas.

b. Prejuízo para a empresa

As microempresas e as pequenas empresas são fortemente atingidas pelas consequências dos acidentes e doenças, apesar de nem sempre os seus dirigentes perceberem este fato.

O custo total de um acidente é dado pela soma de duas parcelas: uma refere-se ao custo direto (ou custo segurado), o recolhimento mensal feito ao Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), para pagamento do seguro contra acidentes do trabalho. A outra parcela refere-se ao custo indireto (custo não segurado), ou seja, todas as despesas que não estavam previstas para atender o empregado acidentado e as consequências do acidente.

Estudos informam que a relação entre os custos segurados e os não segurados é de 1 para 4, ou seja, para cada real gasto com os custos segurados, são gastos quatro com os custos não segurados.

Entre os principais custos não segurados são citados:

- Salário dos quinze primeiros dias após o acidente.
- Transporte e assistência médica de urgência.
- Paralisação de setor, máquinas e equipamentos.
- Comoção coletiva ou do grupo de trabalho.
- Interrupção da produção.
- Prejuízos ao conceito e à imagem da empresa.
- Destrução de máquina, veículo ou equipamento.
- Danificação de produtos, matéria-prima e outros insumos.
- Embargo ou interdição fiscal.
- Investigação de causas e correção da situação.
- Pagamento de horas-extras.
- Atrasos no cronograma de produção e entrega.
- Cobertura de licenças médicas.
- Treinamento de substituto.
- Aumento do prêmio de seguro.
- Multas e encargos contratuais.
- Perícia trabalhista, civil ou criminal.

- Indenizações e honorários legais.
- Elevação de preços dos produtos e serviços.

c. Prejuízo para a sociedade

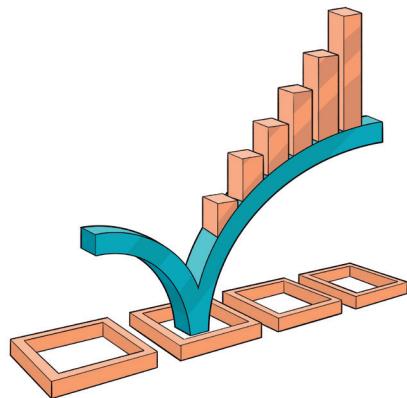
As estatísticas informam que os acidentes atingem, principalmente, pessoas na faixa etária dos 20 aos 30 anos, justamente quando estão no auge da vitalidade e condição física.

Muitas vezes, esses jovens trabalhadores, que sustentam suas famílias com seu trabalho, desfalcam as empresas e oneram a sociedade, pois passam a necessitar de:

- Socorro e medicação de urgência.
- Intervenções cirúrgicas.
- Leitos nos hospitais.
- Maior apoio da família e da comunidade.
- Benefícios previdenciários.

Isso, consequentemente, prejudica o desenvolvimento do país, provocando:

- Redução da população economicamente ativa.
- Aumento da taxação securitária.
- Aumento de impostos e taxas.



Apesar de todos os cálculos, o valor da vida humana não pode ser contabilizado. É importante ressaltar que adotando as boas práticas de SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO a empresa, além de prevenir acidentes e doenças, estará preparada para minimizar os imprevistos que favorecem os acidentes. Atitudes simples que trazem muitos benefícios, como reduzir os custos, melhorar o conceito, a imagem junto à clientela e potencializar a sua competitividade (BRASIL, 2005).

2. USO DE EPI E EPC

Para prevenir os acidentes e as doenças decorrentes do trabalho, a ciência e as tecnologias colocam à nossa disposição uma série de medidas e equipamentos de proteção coletiva e individual (BRASIL, 2005).

As medidas e os equipamentos de proteção coletiva visam proteger muitos trabalhadores, otimizar os ambientes de trabalho para que eles sejam mais rentáveis e duráveis para a empresa (BRASIL, 2005).

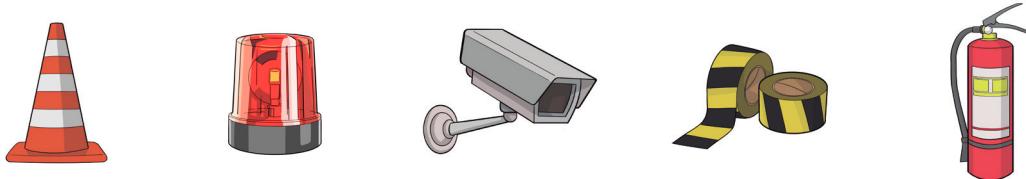
Brasil (2005) listou algumas medidas de proteção coletivas:

- Limpeza e organização dos locais de trabalho.
- Sistema de exaustão colocado em um ambiente de trabalho para neutralizar a poluição.
- Isolamento ou afastamento da máquina que é ruidosa acima do volume permitido.
- Colocação de aterramento elétrico nas máquinas e equipamentos.
- Proteção nas escadas através de corrimão, rodapé e pastilha antiderrapante.
- Instalação de avisos, alarmes e sensores nas máquinas, nos equipamentos e elevadores.

- Limpeza ou substituição de filtros e tubulações de ar-condicionado.
- Instalação de para-raios.
- Iluminação adequada.
- Colocação de plataforma de proteção em todo o perímetro da face externa dos prédios nas obras de construção, demolição e reparos.
- Isolamento de áreas internas ou externas com sinalização vertical e horizontal.

2.1. Definições de EPC e EPI

Equipamento de Proteção Coletiva (EPC) é toda medida ou dispositivo, sinal, imagem, som, instrumento ou equipamento destinado à proteção de uma ou mais pessoas (BRASIL, 2005).



Equipamento de Proteção Individual (EPI) é todo dispositivo de uso individual, destinado à proteção de uma pessoa.

Os colaboradores devem utilizar o EPI...

- Quando não for possível eliminar o risco por outras medidas ou equipamentos de proteção coletiva.
- Quando for necessário complementar a proteção coletiva.

- Em trabalhos eventuais ou emergenciais.
- Em exposição de curto período.

Como escolher o EPI?

A escolha do EPI deve ser feita por pessoal especializado, conhecedor não só do equipamento, como também das condições em que o trabalho é executado.



É preciso conhecer também o tipo de risco, a parte do corpo atingida, as características e qualidades técnicas do EPI, se possui Certificado de Aprovação (CA) do Ministério do Trabalho e Emprego e, principalmente, o grau de proteção que o equipamento deverá proporcionar.

Classificação dos EPI

Os equipamentos de proteção individual são classificados de conformidade com a parte do corpo que deve ser protegida.



CABEÇA: protetores para o crânio e para o rosto. Para o crânio, usam-se diversos tipos de capacetes ou chapéus, e para o rosto utilizam-se protetores faciais.	
OLHOS E NARIZ: óculos e máscaras.	
OUVIDOS: protetores auditivos tipo concha ou plugs de inserção.	
BRAÇOS, MÃOS E DEDOS: luvas, mangotes e pomadas protetoras.	
TRONCO: aventais e vestimentas especiais.	
PERNAS E PÉS: perneiras, botas ou sapatos de segurança.	
CORPO INTEIRO: cintos de segurança contra quedas ou impactos.	

Em relação às obrigações legais, cabe ao empregador:

- Adquirir o tipo de equipamento de proteção adequado à atividade do empregado.
- Fornecer gratuitamente ao empregado somente EPI aprovado pelo Ministério do Trabalho e Emprego através do Certificado de Aprovação (CA).

- Orientar o trabalhador sobre o seu uso.
- Tornar obrigatório o uso.
- Substituí-lo, imediatamente, quando danificado ou extraviado.
- Responsabilizar-se pela sua higienização e manutenção periódica.

Cabe ao empregado:

- Usá-lo apenas para a finalidade a que se destina.
- Responsabilizar-se por sua guarda e conservação.
- Comunicar ao empregador qualquer alteração que o torne impróprio para uso.

3. ERGONOMIA

Ao longo da história, os seres humanos não sofreram tantas modificações, ao contrário das máquinas, dos equipamentos e das rotinas de trabalho que estão em permanente transformação com a substituição do trabalho manual por máquinas, computadores e robôs, significando que o desenvolvimento tecnológico já ultrapassou a capacidade humana de adaptação tanto física quanto mental (BRASIL, 2005).

A preocupação em estudar o homem, seu trabalho, suas capacidades e necessidades, além das ferramentas, dos equipamentos e o meio ambiente deu origem à Ergonomia, palavra de origem grega que significa ERGON = trabalho e NOMOS = regras/normas, significando as leis que regem o trabalho (BRASIL, 2005).

A Ergonomia surgiu com o homem primitivo, na medida em que este utilizava utensílios de barro para retirar e acumular água, cozinhar alimentos e até mesmo quando usava os ossos de grandes animais e lascas de pedras para o corte e a defesa física (BRASIL, 2005).

Desde o seu nascimento, a Ergonomia preocupa-se com a qualidade de vida total do indivíduo, preservando sua saúde física e mental, e promovendo segurança, conforto e eficiência. Esta ciência parte do princípio de que todo ser humano é único, ou seja, não se pode separar o corpo físico do corpo psíquico, pois eles estão a todo o momento interagindo (BRASIL, 2005).

Na percepção ergonômica, todo e qualquer trabalho possui dois componentes: o físico e o mental, que necessitam de equilíbrio para proporcionar bem-estar e saúde aos trabalhadores. As pessoas possuem estaturas e constituição físicas diferentes. Portanto, a capacidade de suportar sobrecarga física e mental também varia de indivíduo para indivíduo. Estas características tão distintas devem ser levadas em consideração no planejamento das tarefas e das condições de trabalho (BRASIL, 2005).

É razoável concluir que uma máquina, um equipamento, painel, plataforma, cadeira, mesa ou ferramenta de trabalho, com desenho inadequado e sem permitir ajustes de adequação para o usuário, podem provocar dores lombares, lesões nos músculos, tendões e articulações (BRASIL, 2005).

Por outro lado, a forma como o trabalho é organizado e as relações de trabalho têm significativos papéis na determinação da saúde mental dos trabalhadores. Os objetivos práticos da Ergonomia são a segurança e o bem-estar dos trabalhadores no seu relacionamento com os sistemas produtivos (BRASIL, 2005).

3.1. POSIÇÕES DE TRABALHO

EM PÉ

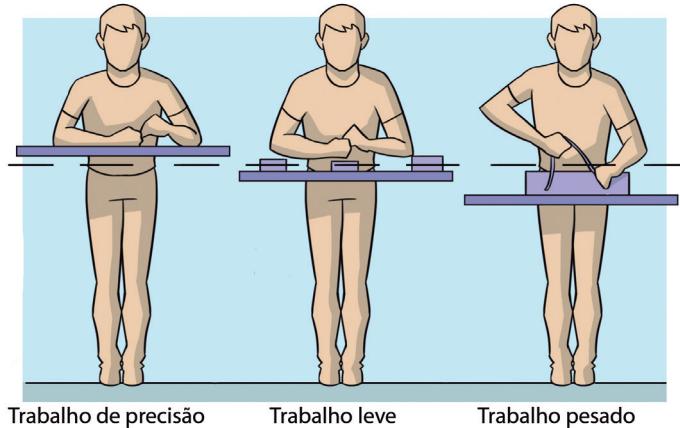
As tarefas que exigem que o trabalhador fique constantemente em pé provocam uma sobrecarga nas pernas. Estas podem ficar inchadas, pois os músculos não se movimentam o suficiente para bombear a quantidade adequada de sangue de volta para o coração. Em consequência, aparecem o cansaço e a redução da capacidade de concentração (BRASIL, 2005).

É impossível trabalhar em pé comodamente por muito tempo quando a altura em que as tarefas são realizadas é inadequada ou quando os controles das máquinas e equipamentos não estão ao alcance. É necessário que exista bastante espaço para os pés, para que o trabalhador possa mudar de posição e distribuir alternadamente o peso. Roupas ou uniformes apertados dificultam os movimentos durante o trabalho, por isso devem ser evitados (BRASIL, 2005).

A altura em que a tarefa é realizada é um fator importante, pois, se esta for incorreta, o organismo se cansará mais facilmente. A altura da bancada de trabalho deve ser ideal para que as atividades sejam realizadas de maneira que o trabalhador não precise curvar as costas e de modo que os ombros permaneçam relaxados em posição natural (BRASIL, 2005).

Segundo Brasil (2005) quando se trabalha em pé é importante salientar que:

- Os objetos necessários à execução da tarefa estejam em local de fácil alcance.
- A altura da bancada esteja ajustada à estatura do trabalhador, de forma que, quando este estiver em pé, a superfície de trabalho esteja ao nível dos cotovelos, deste modo ele poderá ficar com as costas eretas e os ombros relaxados.
- O trabalhador fique em uma posição ereta em frente à bancada e próximo dela, com o peso distribuído igualmente entre as duas pernas.



- A altura da superfície de trabalho seja alterada de acordo com a natureza do trabalho.
- Os comandos, tais como as alavancas ou interruptores, estejam em nível mais baixo do que os ombros.
- A superfície sobre a qual o trabalhador esteja em pé seja adequada e resistente às condições de trabalho.
- Os calçados sejam adequados, diminuindo a sobrecarga das costas e pernas.
- O ideal é que o trabalhador possa alternar entre as posições: sentado e em pé, e inclusive revezar entre uma tarefa mais sedentária e outra que exija maior movimentação.

SENTADO

Durante as tarefas que não exigem muita força muscular e que podem ser executadas em áreas limitadas, o trabalhador deve estar sentado. Toda a área deve estar ao alcance do trabalhador, sem que ele necessite esticar ou torcer o corpo (BRASIL, 2005).

Uma boa postura para quem trabalha sentado é estar próximo da mesa de trabalho, com as costas eretas. A mesa e a cadeira devem ser desenhadas de forma que a superfície de trabalho esteja no mesmo nível dos cotovelos e que a pessoa fique com as costas eretas e os ombros relaxados (BRASIL, 2005).



Ficar sentado o dia todo não faz bem para a saúde e é por isso que deverá haver variações e alternâncias nas tarefas desenvolvidas para prevenção do sedentarismo. Para o trabalho de precisão deverá haver apoio ajustável para os cotovelos, antebraços ou mãos (BRASIL, 2005).

CONDIÇÕES VISUAIS

É essencial que se veja claramente aquilo com que se está trabalhando. A maioria dos objetos deve ficar a 50 centímetros de distância dos olhos (BRASIL, 2005).

No caso de objetos muito pequenos, estes devem ser colocados sobre uma superfície mais elevada, sendo algumas vezes necessário fazer uso de uma lente de aumento (BRASIL, 2005).

Segundo Brasil (2005) para reduzir o desconforto decorrente do trabalho sentado junto a máquinas ou terminais de computador é recomendado:

- As condições da tela ou lente devem ser ajustadas cuidadosamente, de forma a compatibilizá-las com a visão individual.
- A posição da tela e a distância entre esta e os olhos devem ser ajustáveis individualmente.
- A iluminação deve ser adequada ao tipo de trabalho que está sendo realizado para evitar ofuscamento ou reflexos. Certas atividades exigem uma iluminação complementar ou especial.
- As jornadas de trabalho deverão contar pausas para repouso visual.
- O assento da cadeira de trabalho deverá ter uma altura ajustável, para que cada pessoa possa trabalhar na posição mais confortável possível.

LEVANTAMENTO DE CARGAS

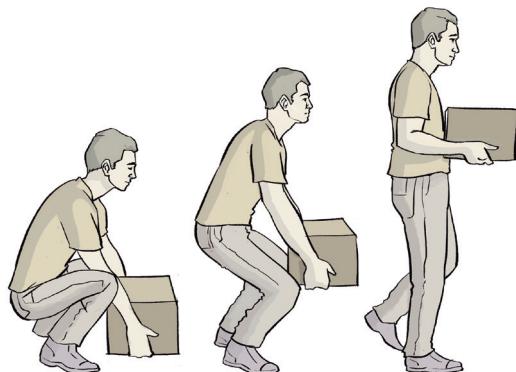
O levantamento e o transporte manual de cargas pesadas devem ser evitados, devendo ser realizados por equipamentos mecânicos. Se isto não for possível, várias pessoas devem trabalhar juntas, sendo importante que todas utilizem os métodos corretos de levantamento (BRASIL, 2005).

O levantamento de peso deve ser realizado com o auxílio das pernas e não das costas. A postura correta deve ser com os ombros para trás, as costas arqueadas e os joelhos dobrados (BRASIL, 2005).

Segundo Brasil (2005) o peso deve ser mantido o mais próximo possível do corpo. Para levantar a carga, manter as costas retas e, aos poucos, esticar as pernas, observando:

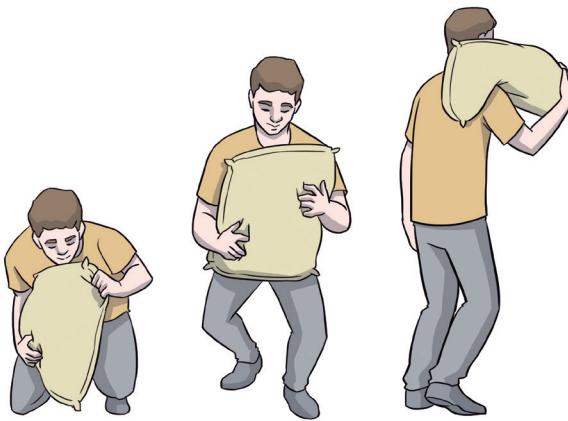
- A carga próxima ao corpo.
- Os pés separados e o peso do corpo corretamente distribuído.

- A carga apoiada nas duas mãos.
- Os joelhos dobrados.
- O pescoço e as costas alinhados.
- As costas retas e as pernas em movimento de esticar.



Um exemplo prático de levantamento de cargas na indústria da panificação é o transporte manual da farinha, pois, exige um esforço físico por parte de quem realiza esta tarefa. Dependendo também das condições do piso, obstáculos existentes, distância percorrida, frequência e duração desta. O transporte da sacaria deverá respeitar as condições de saúde do trabalhador e seu treinamento para esta tarefa

Na ilustração abaixo apresentamos uma maneira adequada para efetuar esta tarefa, com sacos de farinha de 25 kg (SESI, 2005).



ORGANIZAÇÃO E CONTEÚDO DO TRABALHO

Condições de trabalho adequadas contribuem para a segurança e a saúde dos trabalhadores, e para melhorar a produção e a competitividade da empresa (BRASIL, 2005).

Conforme pontua Brasil (2005) para a Ergonomia, existem algumas decisões administrativas que auxiliam na melhoria da organização e do conteúdo do trabalho:

- Aumentar o grau de liberdade para a realização da tarefa, reduzindo a fragmentação e a repetição.
- Permitir maior controle do trabalhador sobre o seu trabalho.
- Levar em conta que a capacidade produtiva de uma pessoa pode variar, e que essa capacidade é diferente entre um indivíduo e outro.
- Estabelecer pausas, quando e onde cabíveis, durante a jornada de trabalho para relaxar, distensionar e permitir a livre movimentação, sem aumento do ritmo ou da carga de trabalho.

- Enriquecer o conteúdo do trabalho, nas tarefas e locais de atividade, para que a criatividade e a realização profissionais sejam objetivos comuns das empresas e dos trabalhadores.
- O mobiliário dos locais de trabalho deve permitir posturas confortáveis, ser adequado às características físicas do trabalhador e à natureza das tarefas, e permitir liberdade de movimentos.
- Ferramentas e instrumentos de trabalho devem ser adequados à tarefa e ao seu operador.

4. CONDIÇÕES SANITÁRIAS E DE CONFORTO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Em relação as condições sanitárias e de conforto no ambiente de trabalho devem ser seguidos rigorosamente os requisitos das Normas Regulamentadoras – NR24, que tratam sobre as instalações sanitárias, vestiários, refeitórios, cozinhas, alojamentos e as condições de higiene nas refeições dos trabalhadores.

Abaixo foi copilada a respectiva NR, retirada do seguinte endereço eletrônico: <http://www.mtps.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR24.pdf>. É importante a consulta ao endereço eletrônico do Ministério do Trabalho, para acompanhamento de alterações que possam surgir na NR.

NR 24 – Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho Publicação D.O.U. Portaria GM n.º 3.214, de 08 de junho de 1978 06/07/78 Atualizações/Alterações D.O.U. Portaria SSST n.º 13, de 17 de setembro de 1993 21/09/93

24.1 INSTALAÇÕES SANITÁRIAS.

24.1.1 Denomina-se, para fins de aplicação da presente NR, a expressão:

- a. aparelho sanitário: o equipamento ou as peças destinadas ao uso de água para fins higiênicos ou a receber águas servidas (banheira, mictório, bebedouro, lavatório, vaso sanitário e outros);
- b. gabinete sanitário: também denominado de latrina, retrete, patente, cafoto, sentina, privada, WC, o local destinado a fins higiênicos e dejeções;
- c. banheiro: o conjunto de peças ou equipamentos que compõem determinada unidade e destinado ao asseio corporal.

24.1.2 As áreas destinadas aos sanitários deverão atender às dimensões mínimas essenciais. O órgão regional competente em Segurança e Medicina do Trabalho poderá, à vista de perícia local, exigir alterações de metragem que atendam ao mínimo de conforto exigível. É considerada satisfatória a metragem de 1 metro quadrado, para cada sanitário, por 20 operários em atividade.

24.1.2.1 As instalações sanitárias deverão ser separadas por sexo.

24.1.3 Os locais onde se encontrarem instalações sanitárias deverão ser submetidos a processo permanente de higienização, de sorte que sejam mantidos limpos e desprovidos de quaisquer odores, durante toda a jornada de trabalho.

24.1.4 Os vasos sanitários deverão ser sifonados e possuir caixa de descarga automática externa de ferro fundido, material plástico ou fibrocimento.

24.1.5 Os chuveiros poderão ser de metal ou de plástico, e deverão ser comandados por registros de metal a meia altura na parede;

24.1.6 O mictório deverá ser de porcelana vitrificada ou de outro material equivalente, liso e impermeável, provido de aparelho de descarga provocada ou automática, de fácil escoamento e limpeza, podendo apresentar a conformação do tipo calha ou cuba.

24.1.6.1 No mictório do tipo calha, de uso coletivo, cada segmento, no mínimo de 0,60m, corresponderá a um mictório do tipo cuba.

24.1.7 Os lavatórios poderão ser formados por calhas revestidas com materiais impermeáveis e laváveis, possuindo torneiras de metal, tipo comum, espaçadas de 0,60m, devendo haver disposição de 1 (uma) torneira para cada grupo de 20 (vinte) trabalhadores.

24.1.8 Será exigido, no conjunto de instalações sanitárias, um lavatório para cada 10 (dez) trabalhadores nas atividades ou operações insalubres, ou nos trabalhos com exposição a substâncias tóxicas, irritantes, infectantes, alergizantes, poeiras ou substâncias que provoquem sujidade.

24.1.8.1 O disposto no item 24.1.8 deverá também ser aplicado próximo aos locais de atividades.

24.1.9 O lavatório deverá ser provido de material para a limpeza, enxugo ou secagem das mãos, proibindo-se o uso de toalhas coletivas.

24.1.10 Deverá haver canalização com tomada d'água, exclusivamente para uso contra incêndio.

24.1.11 Os banheiros, dotados de chuveiros, deverão:

- a. ser mantidos em estado de conservação, asseio e higiene;
- b. ser instalados em local adequado;

- c. dispor de água quente, a critério da autoridade competente em matéria de Segurança e Medicina do Trabalho;
- d. ter portas de acesso que impeçam o devassamento, ou ser construídos de modo a manter o resguardo conveniente;
- e. ter piso e paredes revestidos de material resistente, liso, impermeável e lavável.

24.1.12 Será exigido 1 um chuveiro para cada 10 (dez) trabalhadores nas atividades ou operações insalubres, ou nos trabalhos com exposição a substâncias tóxicas, irritantes, infectantes, alergizantes, poeiras ou substâncias que provoquem sujidade, e nos casos em que estejam expostos a calor intenso.

24.1.13 Não serão permitidos aparelhos sanitários que apresentem defeitos ou soluções de continuidade que possam acarretar infiltrações ou acidentes.

24.1.14 Quando os estabelecimentos dispuserem de instalações de privadas ou mictórios anexos às diversas seções fabris, devem os respectivos equipamentos ser computados para efeito das proporções estabelecidas na presente Norma.

24.1.15 Nas indústrias de gêneros alimentícios ou congêneres, o isolamento das privadas deverá ser o mais rigoroso possível, a fim de evitar poluição ou contaminação dos locais de trabalho.

24.1.16 Nas regiões onde não haja serviço de esgoto, deverá ser assegurado aos empregados um serviço de privadas, seja por meio de fossas adequadas, seja por outro processo que não afete a saúde pública, mantidas as exigências legais.

24.1.17 Nos estabelecimentos comerciais, bancários, securitários, de escritório e afins, poderá a autoridade local competente em matéria de Segurança e Medicina do

Trabalho, em decisão fundamentada, submetida à homologação do Delegado Regional do Trabalho, dispensar ou reduzir o número de mictórios e de chuveiros estabelecidos nesta Norma.

24.1.18 As paredes dos sanitários deverão ser construídas em alvenaria de tijolo comum ou de concreto e revestidas com material impermeável e lavável.

24.1.19 Os pisos deverão ser impermeáveis, laváveis, de acabamento liso, inclinado para os ralos de escoamento providos de sifões hidráulicos. Deverão também impedir a entrada de umidade e emanações no banheiro, e não apresentar ressaltos e saliências.

24.1.20 A cobertura das instalações sanitárias deverá ter estrutura de madeira ou metálica, e as telhas poderão ser de barro ou de fibrocimento.

24.1.20.1 Deverão ser colocadas telhas translúcidas, para melhorar a iluminação natural, e telhas de ventilação de 4 em 4 metros.

24.1.21 As janelas das instalações sanitárias deverão ter caixilhos fixos, inclinados de 45°, com vidros inclinados de 45°, com vidros incolores e translúcidos, totalizando uma área correspondente a 1/8 da área do piso.

24.1.21.1 A parte inferior do caixilho deverá se situar, no mínimo, à altura de 1,50 m a partir do piso.

24.1.22 Os locais destinados às instalações sanitárias serão providos de uma rede de iluminação, cuja fiação deverá ser protegida por eletrodutos.

24.1.23 Com o objetivo de manter um iluminamento mínimo de 100 lux, deverão ser instaladas lâmpadas incandescentes de 100 W/8,00 m² de área com pé-direito de 3,00m máximo, ou outro tipo de luminária que produza o mesmo efeito.

24.1.24 A rede hidráulica será abastecida por caixa d'água elevada, a qual deverá ter altura suficiente para permitir bom funcionamento nas tomadas de água e contar com reserva para combate a incêndio de acordo com posturas locais.

24.1.24.1 Serão previstos 60 litros diários de água por trabalhador para o consumo nas instalações sanitárias.

24.1.25 As instalações sanitárias deverão dispor de água canalizada e esgotos ligados à rede geral ou à fossa séptica, com interposição de sifões hidráulicos.

24.1.25.1 Não poderão se comunicar diretamente com os locais de trabalho nem com os locais destinados às refeições.

24.1.25.2 Serão mantidas em estado de asseio e higiene.

24.1.25.3 No caso de se situarem fora do corpo do estabelecimento, a comunicação com os locais de trabalho deve fazer-se por passagens cobertas.

24.1.26 Os gabinetes sanitários deverão:

- a. ser instalados em compartimentos individuais, separados;
- b. ser ventilados para o exterior;
- c. ter paredes divisórias com altura mínima de 2,10 m e seu bordo inferior não poderá situar-se a mais de 0,15 m acima do pavimento;
- d. ser dotados de portas independentes, providas de fecho que impeçam o devassamento;
- e. ser mantidos em estado de asseio e higiene;
- f. possuir recipientes com tampa, para guarda de papéis servidos, quando não ligados diretamente à rede ou quando sejam destinados às mulheres.

24.1.26.1 Cada grupo de gabinete sanitário deve ser instalado em local independente, dotado de antecâmara.

24.1.27 É proibido o envolvimento das bacias ou vasos sanitários com quaisquer materiais (caixas) de madeira, blocos de cimento e outros.

24.2 VESTIÁRIOS.

24.2.1 Em todos os estabelecimentos industriais e naqueles em que a atividade exija troca de roupas ou seja imposto o uso de uniforme ou guarda-pó, haverá local apropriado para vestiário dotado de armários individuais, observada a separação de sexos.

24.2.2 A localização do vestiário, respeitada a determinação da autoridade regional competente em Segurança e Medicina do Trabalho, levará em conta a conveniência do estabelecimento.

24.2.3 A área de um vestiário será dimensionada em função de um mínimo de 1,50 m² para 1 trabalhador.

24.2.4 As paredes dos vestiários deverão ser construídas em alvenaria de tijolo comum ou de concreto, e revestidas com material impermeável e lavável.

24.2.5 Os pisos deverão ser impermeáveis, laváveis e de acabamento liso, inclinados para os ralos de escoamento providos de sifões hidráulicos. Deverão também impedir a entrada de umidade e emanações no vestiário e não apresentar ressaltos e saliências.

24.2.6 A cobertura dos vestiários deverá ter estrutura de madeira ou metálica, e as telhas poderão ser de barro ou de fibrocimento.

24.2.6.1 Deverão ser colocadas telhas translúcidas para melhorar a iluminação natural.

24.2.7 As janelas dos vestiários deverão ter caixilhos fixos inclinados de 45°, com vidros incolores e translúcidos, totalizando uma área correspondente a 1/8 da área do piso.

24.2.7.1 A parte inferior do caixilho deverá se situar, no mínimo, à altura de 1,50 a partir do piso.

24.2.8 Os locais destinados às instalações de vestiários serão providos de uma rede de iluminação, cuja fiação deverá ser protegida por eletrodutos.

24.2.9 Com objetivo de manter um iluminamento mínimo de 100 lux, deverão ser instaladas lâmpadas incandescentes de 100 W/ 8,00 m² de área com pé-direito de 3,00 m, ou outro tipo de luminária que produza o mesmo efeito.

24.2.10 Os armários, de aço, madeira, ou outro material de limpeza, deverão ser essencialmente individuais.

24.2.10.1 Deverão possuir aberturas para ventilação ou portas teladas podendo também ser sobrepostos.

24.2.10.2 Deverão ser pintados com tintas laváveis, ou revestidos com fórmica, se for o caso.

24.2.11 Nas atividades e operações insalubres, bem como nas atividades incompatíveis com o asseio corporal, que exponham os empregados a poeiras e produtos graxos e oleosos, os armários serão de compartimentos duplos.

24.2.12 Os armários de compartimentos duplos terão as seguintes dimensões mínimas:

- a. 1,20m (um metro e vinte centímetros) de altura por 0,30m (trinta centímetros) de largura e 0,40m (quarenta centímetros) de profundidade, com separação ou prateleira, de modo que um compartimento, com a altura de 0,80m (oitenta centímetros), se destine a abrigar a roupa de uso comum e o outro compartimento, com altura de 0,40m (quarenta centímetros) a guardar a roupa de trabalho; ou

b. 0,80m (oitenta centímetros) de altura por 0,50m (cinquenta centímetros) de largura e 0,40m (quarenta centímetros) de profundidade, com divisão no sentido vertical, de forma que os compartimentos, com largura de 0,25m (vinte e cinco centímetros), estabeleçam, rigorosamente, o isolamento das roupas de uso comum e de trabalho.

24.2.13 Os armários de um só compartimento terão as dimensões mínimas de 0,80m (oitenta centímetros) de altura por 0,30m (trinta centímetros) de largura e 0,40m (quarenta centímetros) de profundidade.

24.2.14 Nas atividades comerciais, bancárias, securitárias, de escritório e afins, nas quais não haja troca de roupa, não será o vestiário exigido, admitindo-se gavetas, escaninhos ou cabides, onde possam os empregados guardar ou pendurar seus pertences.

24.2.15 Em casos especiais, poderá a autoridade local competente em matéria de segurança e medicina do trabalho, em decisão fundamentada submetida à homologação do MTb, dispensar a exigência de armários individuais para determinadas atividades.

24.2.16 É proibida a utilização do vestiário para quaisquer outros fins, ainda em caráter provisório, não sendo permitido, sob pena de autuação, que roupas e pertences dos empregados se encontrem fora dos respectivos armários.

24.3 REFEITÓRIOS.

24.3.1 Nos estabelecimentos em que trabalhem mais de 300 (trezentos) operários, é obrigatória a existência de refeitório, não sendo permitido aos trabalhadores tomarem suas refeições em outro local do estabelecimento.

24.3.2 O refeitório a que se refere o item.

24.3.1 obedecerá aos seguintes requisitos:

- a. área de 1,00m² (um metro quadrado) por usuário, abrigando, de cada vez, 1/3 (um terço) do total de empregados por turno de trabalho, sendo este turno o que tem maior número de empregados;
- b. a circulação principal deverá ter a largura mínima de 75 cm, e a circulação entre bancos e banco/parede deverá ter a largura mínima de 55 cm.

24.3.3 Os refeitórios serão providos de uma rede de iluminação, cuja fiação deverá ser protegida por eletrodutos.

24.3.4 Deverão ser instaladas lâmpadas incandescentes de 150 W/6,00 m² de área com pé direito de 3,00 m máximo ou outro tipo de luminária que produza o mesmo efeito.

24.3.5 O piso será impermeável, revestido de cerâmica, plástico ou outro material lavável.

24.3.6 A cobertura deverá ter estrutura de madeira ou metálica e as telhas poderão ser de barro ou fibrocimento.

24.3.7 O teto poderá ser de laje de concreto, estuque, madeira ou outro material adequado.

24.3.8 Paredes revestidas com material liso, resistente e impermeável, até a altura de 1,50m (um metro e cinquenta centímetros).

24.3.9 Ventilação e iluminação de acordo com as normas fixadas na legislação federal, estadual ou municipal.

24.3.10 Água potável, em condições higiênicas, fornecida por meio de copos individuais, ou bebedouros de jato inclinado e guarda-protetora, proibindo-se sua instalação em pias e lavatórios, e o uso de copos coletivos.

24.3.11 Lavatórios individuais ou coletivos e pias instalados nas proximidades do refeitório, ou nele próprio, em número suficiente, a critério da autoridade competente em matéria de Segurança e Medicina do Trabalho.

24.3.12 Mesas providas de tampo liso e de material impermeável, bancos ou cadeiras, mantidos permanentemente limpos.

24.3.13 O refeitório deverá ser instalado em local apropriado, não se comunicando diretamente com os locais de trabalho, instalações sanitárias e locais insalubres ou perigosos.

24.3.14 É proibida, ainda que em caráter provisório, a utilização do refeitório para depósito, bem como para quaisquer outros fins.

24.3.15 Nos estabelecimentos em que trabalhem mais de 30 (trinta) até 300 (trezentos) empregados, embora não seja exigido o refeitório, deverão ser asseguradas aos trabalhadores condições suficientes de conforto para a ocasião das refeições.

24.3.15.1 As condições de conforto de que trata o item 24.3.15 deverão preencher os seguintes requisitos mínimos:

- a. local adequado, fora da área de trabalho;
- b. piso lavável;
- c. limpeza, arejamento e boa iluminação;
- d. mesas e assentos em número correspondente ao de usuários;
- e. lavatórios e pias instalados nas proximidades ou no próprio local;
- f. fornecimento de água potável aos empregados;
- g. estufa, fogão ou similar, para aquecer as refeições.

24.3.15.2 Nos estabelecimentos e frentes de trabalho com menos de 30 (trinta) trabalhadores deverão, a critério da autoridade competente, em matéria de Segurança e Medicina do Trabalho, ser asseguradas aos trabalhadores condições suficientes de conforto para as refeições em local que atenda aos requisitos de limpeza, arejamento, iluminação e fornecimento de água potável.

24.3.15.3 Ficam dispensados das exigências desta NR:

- a. estabelecimentos comerciais bancários e atividades afins que interromperem suas atividades por 2 (duas) horas, no período destinado às refeições;
- b. estabelecimentos industriais localizados em cidades do interior, quando a empresa mantiver vila operária ou residirem, seus operários, nas proximidades, permitindo refeições nas próprias residências.

24.3.15.4 Em casos excepcionais, considerando-se condições especiais de duração, natureza do trabalho, exiguidade de área, peculiaridades locais e tipo de participação no PAT, poderá a autoridade competente, em matéria de Segurança e Medicina no Trabalho, dispensar as exigências dos subitens 24.3.1 e 24.3.15.2, submetendo sua decisão à homologação do Delegado Regional do Trabalho. (Alterado pela Portaria SSST n.º 13, de 17 de setembro de 1993)

24.3.15.5 Nos estabelecimentos em que trabalhem 30 (trinta) ou menos trabalhadores, poderão, a critério da autoridade competente, em matéria de Segurança e Medicina do Trabalho, ser permitidas às refeições nos locais de trabalho, seguindo as condições seguintes:

- a. respeitar dispositivos legais relativos à segurança e medicina do trabalho;
- b. haver interrupção das atividades do estabelecimento, nos períodos destinados às refeições;

- c. não se tratar de atividades insalubres, perigosas ou incompatíveis com o asseio corporal.

24.4 COZINHAS.

24.4.1 Deverão ficar adjacentes aos refeitórios e com ligação para os mesmos, através de aberturas por onde serão servidas as refeições.

24.4.2 As áreas previstas para cozinha e depósito de gêneros alimentícios deverão ser de 35% (trinta e cinco por cento) e 20% (vinte por cento) respectivamente, da área do refeitório.

24.4.3 Deverão ter pé-direito de 3,00 (três) no mínimo.

24.4.4 As paredes das cozinhas serão construídas em alvenaria de tijolo comum, em concreto ou em madeira, com revestimento de material liso, resistente e impermeável – lavável em toda a extensão.

24.4.5 Pisos-ídênticos ao item 24.2.5.

24.4.6 As portas deverão ser metálicas ou de madeira, medindo no mínimo 1,00 metro por 2,10 metros.

24.4.7 As janelas deverão ser de madeira ou de ferro, de 60 cm x 60 cm, no mínimo.

24.4.7.1 As aberturas, além de garantir suficiente aeração, devem ser protegidas com telas, podendo ser melhorada a ventilação através de exaustores ou coifas.

24.4.8 Pintura – idêntico ao item 24.5.17.

24.4.9 A rede de iluminação terá sua fiação protegida por eletrodutos.

24.4.10 Deverão ser instaladas lâmpadas incandescentes de 150 W/4,00m² com pé-direito de 3,0 m máximo, ou outro tipo de luminária que produza o mesmo efeito.

24.4.11 Lavatório dotado de água corrente para uso dos funcionários do serviço de alimentação e dispondo de sabão e toalhas.

24.4.12 Tratamento de lixo, de acordo com as normas locais do Serviço de Saúde Pública.

24.4.13 É indispensável que os funcionários da cozinha encarregados de manipular gêneros, refeições e utensílios, disponham de sanitário e vestiário próprios, cujo uso seja vedado aos comensais e que não se comunique com a cozinha.

24.5 ALOJAMENTO.

24.5.1 Conceituação.

24.5.1.1 Alojamento é o local destinado ao repouso dos operários.

24.5.2 Características gerais.

24.5.2.1 A capacidade máxima de cada dormitório será de 100 (cem) operários.

24.5.2.2 Os dormitórios deverão ter áreas mínimas dimensionadas de acordo com os módulos (camas/armários) adotados e capazes de atender ao efeito a ser alojado, conforme o Quadro I.

Nº de operários	Tipos de cama e área respectiva	Área de circulação lateral à cama (m ²)	Área de armário lateral à cama (m ²)	Área total (m ²)
1	simples $1,9 \times 0,7 = 1,33$	$1,45 \times 0,6 = 0,87$	$0,6 \times 0,45 = 0,27$	2,47
2	dupla $1,9 \times 0,7 = 1,33$	$1,45 \times 0,6 = 0,87$	$0,6 \times 0,45 = 0,27$	2,47

Quadro I – Serão permitidas o máximo de 2 (duas) camas na mesma vertical.

24.5.3 Os alojamentos deverão ser localizados em áreas que permitam atender não só às exigências construtivas como também evitar o devassamento aos prédios vizinhos.

24.5.4 Os alojamentos deverão ter um pavimento, podendo ter, no máximo, dois pisos quando a área disponível para a construção for insuficiente.

24.5.5 Os alojamentos deverão ter área de circulação interna, nos dormitórios, com a largura mínima de 1,00 metro. 24.5.6 O pé-direito dos alojamentos deverá obedecer às seguintes dimensões mínimas.

- a. 2,6m para camas simples;
- b. 3,0m para camas duplas.

24.5.7 As paredes dos alojamentos poderão ser construídas em alvenaria de tijolo comum, em concreto ou em madeira.

24.5.8 Os pisos dos alojamentos deverão ser impermeáveis, laváveis e de acabamento áspero. Deverão impedir a entrada de umidade e emanações no alojamento. Não deverão apresentar ressaltos e saliências, sendo o acabamento compatível com as condições mínimas de conforto térmico e higiene.

24.5.9 A cobertura dos alojamentos deverá ter estrutura de madeira ou metálica, as telhas poderão ser de barro ou de fibrocimento, e não haverá forro.

24.5.9.1 O ponto do telhado deverá ser de 1:4, independentemente do tipo de telha usada.

24.5.10 As portas dos alojamentos deverão ser metálicas ou de madeira, abrindo para fora, medindo no mínimo 1,00m x 2,10m para cada 100 operários.

24.5.11 Existindo corredor, este terá, no mínimo, uma porta em cada extremidade, abrindo para fora.

24.5.12 As janelas dos alojamentos deverão ser de madeira ou de ferro, de 60cm x 60cm, no mínimo.

24.5.12.1 A parte inferior do caixilho deverá se situar, no mínimo, no plano da cama superior (caso de camas duplas) e à altura de 1,60 do piso no caso de camas simples.

24.5.13 A ligação do alojamento com o sanitário será feita através de portas, com mínimo de 0,80 m x 2,10 m.

24.5.14 Todo alojamento será provido de uma rede de iluminação, cuja fiação deverá ser protegida por eletrodutos.

24.5.15 Deverá ser mantido um iluminamento mínimo de 100 lux, podendo ser instaladas lâmpadas incandescentes de 100W/8,00 m² de área com pé-direito de 3 (três) metros máximo, ou outro tipo de luminária que produza o mesmo efeito.

24.5.16 Nos alojamentos deverão ser instalados bebedouros de acordo com o item 24.6.1.

24.5.17 As pinturas das paredes, portas e janelas, móveis e utensílios, deverão obedecer ao seguinte: a) alvenaria – tinta de base plástica; b) ferro – tinta a óleo; c) madeira – tinta especial retardante à ação do fogo.

24.5.18 As camas poderão ser de estrutura metálica ou de madeira, oferecendo perfeita rigidez.

24.5.19 A altura livre das camas duplas deverá ser de, no mínimo, 1,10m contados do nível superior do colchão da cama de baixo, ao nível inferior da longarina da cama de cima.

24.5.19.1 As camas superiores deverão ter proteção lateral e altura livre, mínima, de 1,10 m do teto do alojamento.

24.5.19.2 O acesso à cama superior deverá ser fixo e parte integrante da estrutura da mesma.

24.5.19.3 Os estrados das camas superiores deverão ser fechados na parte inferior.

24.5.20 Deverão ser colocadas caixas metálicas com areia, para serem usadas como cinzeiros.

24.5.21 Os armários dos alojamentos poderão ser de aço ou de madeira, individuais, e deverão ter as seguintes dimensões mínimas: 0,60m de frente x 0,45m de fundo x 0,90m de altura.

24.5.22 No caso de alojamentos com dois pisos deverá haver, no mínimo, duas escadas de saída, guardada a proporcionalidade de 1,0m de largura para cada 100 operários;

24.5.23 Escadas e corredores coletivos principais terão largura mínima de 1,20m (um metro e vinte centímetros), podendo os secundários ter 0,80m. 24.5.24.1 Estes vãos poderão dar para prisma externo descoberto, devendo este prisma ter área não menor que $9m^2$ e dimensão linear mínima de 2,00 m.

24.5.24.2 Os valores enumerados no item são aplicáveis ao caso de edificações que tenham altura máxima de 6,00m (seis metros) entre a laje do teto mais alto e o piso mais baixo.

24.5.25 No caso em que a vertical V_m entre o teto mais alto e o piso mais baixo for superior a 6,00 m, a área do prisma, em metros quadrados, será dada pela expressão $V^2/4$ (o quadrado do valor V em metros dividido por quatro), respeitando-se, também, o mínimo linear de 2,00m para uma dimensão do prisma.

24.5.26 Não será permitido ventilação em dormitório, feita somente de modo indireto.

24.5.27 Os corredores dos alojamentos com mais de 10 metros de comprimento terão vãos para o exterior com área não inferior a 1/8 (um oitavo) do respectivo piso.

24.5.28 Nos alojamentos deverão ser obedecidas as seguintes instruções gerais de uso:

- a. todo quarto ou instalação deverá ser conservado limpo e todos eles serão pulverizados de 30 em 30 dias;
- b. os sanitários deverão ser desinfetados diariamente;
- c. o lixo deverá ser retirado diariamente e depositado em local adequado;
- d. é proibida, nos dormitórios, a instalação para eletrodomésticos e o uso de fogareiro ou similares.

24.5.29 É vedada a permanência de pessoas com moléstias infectocontagiosas.

24.5.30 As instalações sanitárias, além de atender às exigências do item 24.1, deverão fazer parte integrante do alojamento ou estar localizadas a uma distância máxima de 50,00 (cinquenta metros) do mesmo.

24.5.31 O pé-direito das instalações sanitárias será, no mínimo, igual ao do alojamento onde for contíguo sendo permitidos rebaixos para as instalações hidráulicas de, no máximo, 0,40m (quarenta centímetros).

24.6 CONDIÇÕES DE HIGIENE E CONFORTO POR OCASIÃO DAS REFEIÇÕES. (ALTERAÇÃO DADA PELA PORTARIA N° 13, DE 17/09/93)

24.6.1 As empresas urbanas e rurais, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, e os órgãos governamentais devem oferecer a seus empregados e servidores condições de conforto e higiene que garantam refeições adequadas por ocasião dos intervalos previstos na jornada de trabalho. (Alterado pela Portaria SSST n.º 13, de 17 de setembro de 1993)

24.6.1.1 A empresa que contratar terceiros para a prestação de serviços em seus estabelecimentos deve estender aos trabalhadores da contratada as mesmas condições de higiene e conforto oferecidas aos seus próprios empregados. (Alterado pela Portaria SSST n.º 13, de 17 de setembro de 1993)

24.6.2 A empresa deverá orientar os trabalhadores sobre a importância das refeições adequadas e hábitos alimentares saudáveis. (Alterado pela Portaria SSST n.º 13, de 17 de setembro de 1993)

24.6.3 Na hipótese de o trabalhador trazer a própria alimentação, a empresa deve garantir condições de conservação e higiene adequadas e os meios para o aquecimento em local próximo ao destinado às refeições. (Alterado pela Portaria SSST n.º 13, de 17 de setembro de 1993)

24.6.3.1 Aos trabalhadores rurais e aos ocupados em frentes de trabalho devem ser oferecidos dispositivos térmicos que atendam ao disposto neste item, em número suficiente para todos os usuários. (Alterado pela Portaria SSST n.º 13, de 17 de setembro de 1993)

24.6.3.2 Os recipientes ou marmitas utilizados pelos trabalhadores deverão ser fornecidos pelas empresas, devendo atender às exigências de higiene e conservação e serem adequados aos equipamentos de aquecimento disponíveis. (Alterado pela Portaria SSST n.º 13, de 17 de setembro de 1993)

24.6.4 Caberá à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho Rural – CIPATR, ao Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho – SESMT e ao Serviço Especializado em Prevenção de Acidentes do Trabalho Rural – SEPATR, quando houver, promoverem a divulgação e zelar pela observância desta Norma. (Alterado pela Portaria SSST n.º 13, de 17 de setembro de 1993).

24.6.5 Os sindicatos de trabalhadores que tiverem conhecimento de irregularidades quanto ao cumprimento desta Norma, poderão denunciá-las ao Ministério do Trabalho e solicitar a fiscalização dos respectivos órgãos regionais. (Alterado pela Portaria SSST n.º 13, de 17 de setembro de 1993).

24.6.6 As empresas que concederem o benefício da alimentação aos seus empregados poderão inscrever-se no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, do Ministério do Trabalho, obedecendo aos dispositivos legais que tratam da matéria. (Alterado pela Portaria SSST n.º 13, de 17 de setembro de 1993).

24.7 DISPOSIÇÕES GERAIS. (RENUMERADO PELA PORTARIA SSST N.º 13, DE 17 DE SETEMBRO DE 1993)

24.7.1 Em todos os locais de trabalho deverá ser fornecida aos trabalhadores água potável, em condições higiênicas, sendo proibido o uso de recipientes coletivos. Onde houver rede de abastecimento de água, deverão existir bebedouros de jato inclinado e guarda protetora, proibida sua instalação em pias ou lavatórios, e na proporção de 1 (um) bebedouro para cada 50 (cinquenta) empregados.

24.7.1.1 As empresas devem garantir, nos locais de trabalho, suprimento de água potável e fresca em quantidade superior a 1/4 (um quarto) de litro (250ml) por hora/homem trabalho.

24.7.1.2 Quando não for possível obter água potável corrente, essa deverá ser fornecida em recipientes portáteis hermeticamente fechados de material adequado e construídos de maneira a permitir fácil limpeza.

24.7.2 A água não-potável para uso no local de trabalho ficará separada e deve ser afixado aviso de advertência da sua não potabilidade.

24.7.3 Os poços e as fontes de água potável serão protegidos contra a contaminação.

24.7.4 Nas operações em que se empregam dispositivos que sejam levados à boca, somente serão permitidos os de uso estritamente individual, substituindo, sempre que for possível, por outros de processos mecânicos.

24.7.5 Os locais de trabalho serão mantidos em estado de higiene compatível com o gênero de atividade. O serviço de limpeza será realizado, sempre que possível, fora do horário de trabalho e por processo que reduza ao mínimo o levantamento de poeiras.

24.7.6 Deverão os responsáveis pelos estabelecimentos industriais dar aos resíduos destino e tratamento que os tornem inócuos aos empregados e à coletividade.

5. INSTALAÇÕES ELÉTRICAS

As instalações elétricas devem seguir o disposto na Norma Regulamentadora – NR10. A NR10 aborda os requisitos e condições mínimas exigíveis para garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores que interajam direta ou indiretamente em instalações elétricas. A norma íntegra está disponível no seguinte endereço eletrônico: <http://www.mtps.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR10.pdf>.

As instalações elétricas a ser operadas, ajustadas ou examinadas, devem estar dispostas de modo que permita um espaço suficiente para o desenvolvimento do trabalho de forma segura e possuir laudo elaborado por engenheiro elétrico.

Não é permitida a ligação simultânea de mais de um aparelho à mesma tomada de corrente elétrica, com emprego de acessórios que aumentem o número de saídas, salvo se a instalação for projetada com essa finalidade.

Os equipamentos elétricos devem possuir dispositivos que os desliguem automaticamente, sempre que houver funcionamento irregular representando risco iminente. Também devem estar aterrados e protegidos contra descargas elétricas, inclusive atmosféricas.

Os serviços de manutenção em instalações elétricas só podem ser executados por profissionais qualificados e treinados, em cursos especializados e reconhecidos pelo sistema oficial de ensino.

6. SINALIZAÇÃO DE SEGURANÇA

A utilização de cores nos locais de trabalho não dispensa o emprego de outras formas de prevenção de acidentes, devendo esta medida ser utilizada de forma racional, a fim de não ocasionar distração, confusão e fadiga do trabalhador.



As cores utilizadas nos locais de trabalho para identificar os equipamentos de segurança, delimitar áreas, identificar tubulações empregadas para a condução de líquidos e gases e advertir contra riscos, devem atender ao disposto nas normas técnicas oficiais.

A utilização de cores não dispensa o emprego de outras formas de prevenção de acidentes e seu uso deve ser o mais reduzido possível, a fim de não ocasionar distração, confusão e fadiga ao trabalhador.

A padronização das cores dá-se pela NBR 7195/1995. As cores adotadas nesta Norma são as seguintes:

- a. vermelha;
- b. alaranjada;
- c. amarela;
- d. verde;
- e. azul;
- f. púrpura;
- g. branca;
- h. preta.

VERMELHA

É a cor empregada para identificar e distinguir equipamentos de proteção e combate a incêndio, assim como, a sua localização, inclusive nas portas de saída de emergência. Os acessórios destes equipamentos, como válvulas, registros, filtros, entre outros, devem ser identificados na cor amarela. A cor vermelha não deve ser usada para assinalar perigo.

A cor vermelha também é utilizada em sinais de parada obrigatória e de proibição, bem como nas luzes de sinalização de tapumes, barricadas, etc., e em botões interruptores para paradas de emergência.

Nos equipamentos de soldagem oxiacetilênica, a mangueira de acetileno deve ser de cor vermelha (e a de oxigênio de cor verde).

ALARANJADA

É a cor empregada para indicar “perigo”. É utilizada, por exemplo, em:

- a. Partes móveis e perigosas de máquinas e equipamentos.
- b. Faces e proteções internas de caixas de dispositivos elétricos que possam ser abertas.
- c. Equipamentos de salvamento aquático, como boias circulares, coletes salva-vidas, flutuadores salva-vidas e similares.

AMARELA

É a cor usada para indicar “cuidado”. É utilizada, por exemplo, em:

- a. Escadas portáteis, exceto as de madeira, nas quais a pintura fica restrita à face externa até a altura do 3º degrau, para não ocultar eventuais defeitos.
- b. Corrimãos, parapeitos, pisos e partes inferiores de escadas que apresentem riscos.

- c. Espelhos de degraus.
- d. Bordas de portas de elevadores de carga ou mistos, que se fecham automaticamente.
- e. Faixas no piso de entrada de elevadores de carga ou mistos e plataformas de carga.
- f. Meios-fios ou diferenças de nível onde haja necessidade de chamar atenção.
- g. Faixas de circulação conjunta de pessoas e empilhadeiras, máquinas de transporte de cargas, etc.
- h. Faixas em torno das áreas de sinalização dos equipamentos de combate a incêndio.
- i. Paredes de fundo de corredores sem saída.
- j. Partes superiores e laterais de passagens que apresentem risco.
- k. Equipamentos de transporte e movimentação de materiais, como empilhadeiras, tratores, pontes rolantes, pórticos, guindastes, vagões e vagonetes de uso industrial, reboques, etc., inclusive suas cabines, caçambas e torres.
- l. Fundos de letreiros em avisos de advertência.
- m. Pilastras, vigas, postes, colunas e partes salientes de estruturas e equipamentos que apresentem risco de colisão.
- n. Cavaletes, cancelas e outros dispositivos para bloqueio de passagem.
- o. Para-choques de veículos pesados de carga.
- p. Acessórios da rede de combate a incêndio, como válvulas de retenção, registros de passagem, etc.
- q. Faixas de delimitação de áreas destinadas à armazenagem.

VERDE

É a cor usada para caracterizar “segurança”. É empregada para identificar:

- a. Localização de caixas de equipamentos de primeiros socorros.
- b. Caixas contendo equipamentos de proteção individual.
- c. Chuveiros de emergência e lava-olhos.
- d. Localização de macas.
- e. Faixas de delimitação de áreas seguras quanto a riscos mecânicos.
- f. Faixas de delimitação de áreas de vivência (áreas para fumantes, áreas de descanso, etc.).
- g. Sinalização de portas de entrada das salas de atendimento de urgência.
- h. Emblemas de segurança.

Nos equipamentos de soldagem oxiacetilênica, a mangueira de oxigênio deve ser de cor verde (e a de acetileno de cor vermelha).

AZUL

É a cor empregada para indicar uma ação obrigatória, como, por exemplo:

- a. Determinar o uso de EPI (Equipamento de Proteção Individual), por exemplo: “Use protetor auricular”.

- b. Impedir a movimentação ou energização de equipamentos, por exemplo: "Não ligue esta chave", "Não acione".

PÚRPURA

É a cor usada para indicar os perigos provenientes das radiações eletromagnéticas penetrantes e partículas nucleares. É empregada, por exemplo, em:

- a. Portas e aberturas que dão acesso a locais onde se manipulam ou armazenam materiais radioativos ou contaminados por materiais radioativos.
- b. Locais onde tenham sido enterrados materiais radioativos e equipamentos contaminados por materiais radioativos.
- c. Recipientes de materiais radioativos ou refugos de materiais radioativos e equipamentos contaminados por materiais radioativos.
- d. Sinais luminosos para indicar equipamentos produtores de radiações eletromagnéticas penetrantes e partículas nucleares.

BRANCA

É a cor empregada em:

- a. Faixas para demarcar passadiços, passarelas e corredores pelos quais circulam exclusivamente pessoas.

- b. Setas de sinalização de sentido e circulação.
- c. Localização de coletores de resíduos.
- d. Áreas em torno dos equipamentos de socorros de urgência e outros equipamentos de emergência.
- e. Abrigos e coletores de resíduos de serviços de saúde.

PRETA

É a cor empregada para identificar coletores de resíduos, exceto os de origem de serviços de saúde.

O objetivo fixar as cores que devem ser usadas nos locais de trabalho para prevenção de acidentes, identificando os equipamentos de segurança, delimitando áreas, identificando as canalizações empregadas nas indústrias para a condução de líquidos e gases, e advertindo contra riscos. O objetivo é promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho.

7. PROTEÇÃO CONTRA INCÊNDIO / PROCEDIMENTOS DE EMERGÊNCIA / PRIMEIROS SOCORROS

Na indústria de panificação, existem vários materiais combustíveis capazes de liberar energias caloríficas, quando em combustão.

A soma dessas energias recebe o nome de carga de incêndio e é composta por diversos materiais, como: embalagens, sacarias, mobiliários, revestimentos das paredes, pisos e tetos.

O risco de incêndio desses materiais pode ser agravado por condições como instalações elétricas irregulares e sistemas inadequados para abastecimento de gás. Para a minimização desse risco e visando evitar o surgimento de incêndio, torna-se necessária a implantação e/ou implementação de medidas preventivas, tais como:

- Redução e reorganização do estoque de embalagens e materiais, através da aplicação do programa 5S.
- Avaliação por profissional qualificado sobre as condições das instalações elétricas e, se necessário, efetuar imediatamente os reparos ou redimensionamento.
- Manter as instalações de gás nas condições em que foram aprovadas pela concessionária e informá-la previamente quando houver necessidade de alguma modificação.

Conhecer sobre o fogo e estar preparado para impedir seu alastramento e transformação em um incêndio são essenciais e, para isso, deve ser atendida a legislação vigente. Conforme o Decreto Estadual No 46.076, de 31 de agosto de 2001, as indústrias de panificação que estiverem instaladas em edificações com área superior a 750m² ou possuir altura superior a 12 metros deverão obrigatoriamente compor e manter o grupo de Brigada de Incêndio. Porém, de acordo com a Portaria nº 3.214 do Ministério do Trabalho e Emprego, de 8 de junho de 1978, em sua Norma Regulamentadora nº 23, os estabelecimentos desobrigados da manutenção da Brigada de Incêndio deverão possuir trabalhadores treinados e devidamente preparados para a correta utilização dos equipamentos e combate a princípios de incêndios.

O referido treinamento deverá proporcionar aos trabalhadores conhecimentos básicos sobre prevenção, isolamento e extinção do fogo e, dessa forma, as pessoas treinadas poderão colaborar na verificação de áreas e equipamentos de combate a incêndios. Esses equipamentos são constituídos basicamente de extintores e hidrantes, sua utilização se destina exclusivamente ao combate e extinção a qualquer princípio de incêndio.

Todos os estabelecimentos ou locais de trabalho devem possuir extintores apropriados à classe de incêndio a extinguir conforme quadro a seguir.

Classe de Incêndio	Tipo de Combustível	Extintor Apropriado	Método de Extinção
A	Materiais que queimam em superfície e profundidade e deixam resíduos, como: papel, madeira e tecidos.	Água Pressurizada	Resfriamento
B	Líquidos inflamáveis, queimam somente em superfície e não deixam resíduos, como: óleos, graxas, tintas e gasolina.	Dióxido de carbono Pó Químico Seco	Resfriamento e abafamento
C	Equipamentos elétricos energizados, como: motores, quadros de força e luminárias.	Dióxido de carbono Pó Químico Seco	Resfriamento e abafamento
D	Metais pirofóricos, como: magnésio, zircônio, titânio e sódio.	Pó Químico Especial	Abafamento

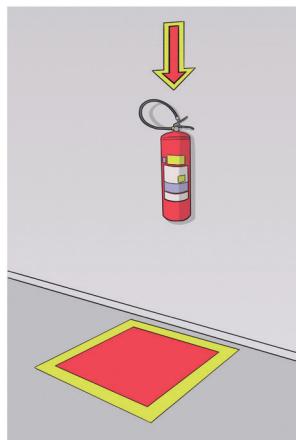
Adaptado de *SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA – SESI. Manual de Segurança e Saúde no Trabalho: Indústria da Panificação. Gerência de Segurança e Saúde no Trabalho (GSST). São Paulo: SESI-SP, 2005.*
(Coleção Manuais).

Os extintores devem ser instalados em locais onde haja menor probabilidade de o fogo bloquear seu acesso, fixados em altura de no máximo 1,60 m do piso à sua parte superior (válvula) e possuir sinalização para ser rapidamente visualizado. A área de instalação do aparelho extintor deve permanecer constantemente desobstruída.

Cada extintor deve ser inspecionado visualmente a cada mês, verificando-se seu aspecto externo, lacres, válvulas e o cilindro deve ser submetido a teste hidrostático a cada cinco anos.

Após a utilização do extintor ou quando este apresentar despressurização deverá ser recarregado imediatamente. Todas as manutenções realizadas devem ser registradas em uma ficha de controle de inspeção do aparelho.

Para a extinção do fogo por meio de água são utilizados os hidrantes, porém sua obrigatoriedade de instalação é para os estabelecimentos industriais que possuam 50 ou mais trabalhadores. A exigência de possuir hidrantes não desobriga o estabelecimento da instalação de extintores de incêndio.



Adaptado de SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA – SESI. Manual de Segurança e Saúde no Trabalho: Indústria da Panificação. Gerência de Segurança e Saúde no Trabalho (GSST). São Paulo: SESI-SP, 2005. (Coleção Manuais).

Todos os locais de trabalho devem possuir saídas de emergência, devidamente iluminadas, para que seus ocupantes possam abandoná-los com rapidez e segurança.

As aberturas, portas, saídas e vias de passagens devem possuir largura mínima de 1,20m e sinalização por placas ou sinais luminosos indicando a direção de saída.

As portas devem abrir no sentido da saída de forma que ao se abrirem não impeçam as vias de passagens e não poderá ser fechada a chave, aferrolhada, obstruída ou presa por qualquer tipo de dispositivo durante as horas de trabalho.



RECOMENDAÇÕES DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO PARA A INDÚSTRIA DA PANIFICAÇÃO

1. RECOMENDAÇÕES GERAIS DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO PARA A INDÚSTRIA DA PANIFICAÇÃO

Neste capítulo vamos analisar algumas recomendações essenciais para estabelecer um ambiente seguro e saudável para todos os envolvidos na indústria da panificação, conforme coletado do Manual de Segurança e Saúde no trabalho: Indústria da Panificação (SESI, 2005). Vamos conhecer as recomendações dos itens a seguir:

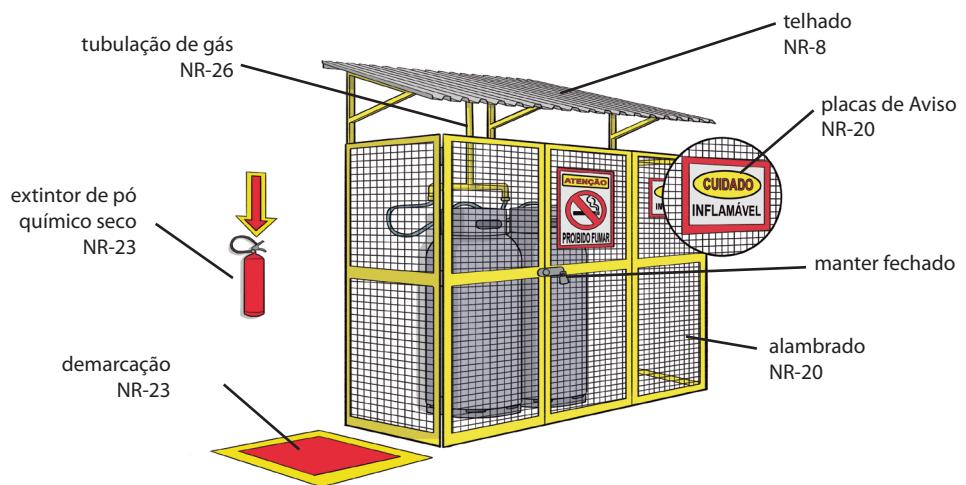
- a. Bateria de GLP.
- b. Câmara fria para lixo.
- c. Resíduos não alimentícios.
- d. Corredores e Áreas de circulação.
- e. Banheiro/Vestiário.
- f. Depósito de farinha.
- g. Refeitório.

- h. Estoque de materiais secos.
- i. Câmara fria.
- j. Administração de produção.
- k. Área de produção I.
- l. Área de produção II.
- m. Produção – Amassadeira.
- n. Produção – Cilindro.
- o. Produção – Forno.

a) BATERIA GLP

Delimitar a área de armazenamento de Gás Liquefeito de Petróleo – GLP com a utilização de alambrado, confeccionado em material vazado, permitindo boa ventilação e, no caso de vazamento, facilitando a dispersão do gás. Essa ventilação associada à proteção do telhado, contra os raios solares, evitará que ocorram aquecimento e elevação da temperatura no local de armazenagem dos cilindros. Nessa área, devem ser instalados extintores de incêndio devidamente sinalizados e placas de “PROIBIDO FUMAR” e “INFLAMÁVEL”.

Próximo do local da bateria de GLP não é permitido o acúmulo de caixas de papelão, madeira, plástico, lixo ou outro material. A figura abaixo apresenta uma sugestão de abrigo de fácil confecção e no caso de mudança de local poderá ser desmontado e reinstalado na nova área de armazenagem.

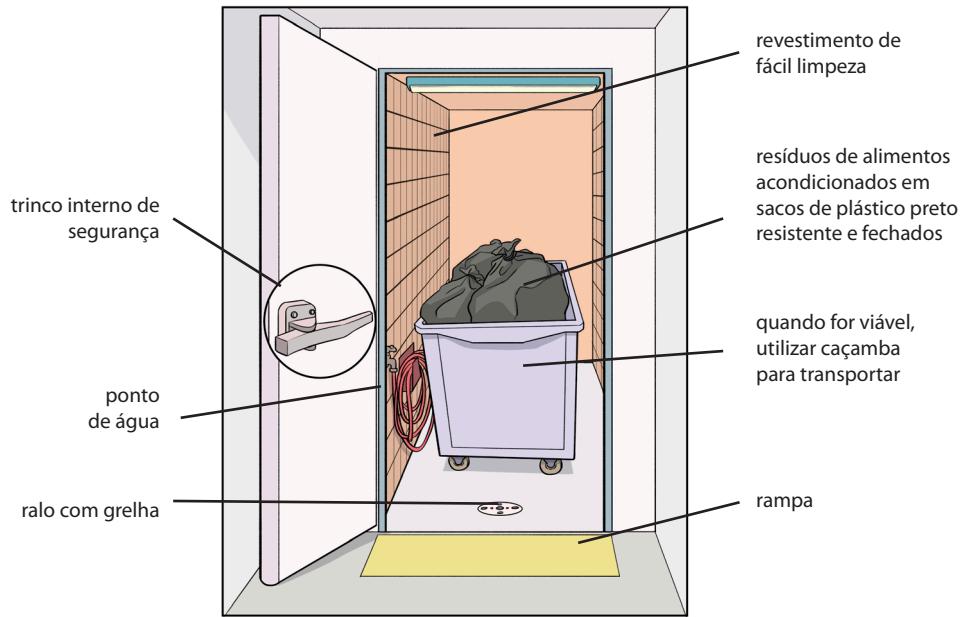


Adaptado de SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA – SESI. *Manual de Segurança e Saúde no Trabalho: Indústria da Panificação. Gerência de Segurança e Saúde no Trabalho (GSST)*. São Paulo: SESI-SP, 2005. (Coleção Manuais).

b) CÂMARA FRIA PARA LIXO

Os resíduos de alimentos devem ser acondicionados em recipientes herméticos ou em sacos de plástico preto, resistentes e fechados.

A legislação de alguns municípios exige que os resíduos alimentícios permaneçam armazenados sob refrigeração até o momento da coleta. Com isso, ocorre um retardamento do processo de decomposição e proliferação de microrganismos. Uma forma eficaz para esse tipo de armazenamento é a utilização de câmara fria exclusiva para resíduos alimentares.

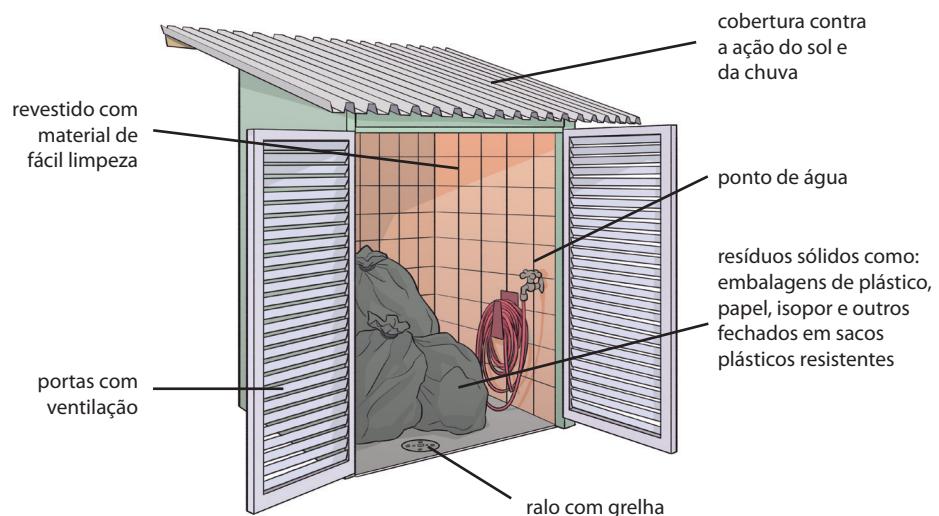


Adaptado de SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA – SESI. *Manual de Segurança e Saúde no Trabalho: Indústria da Panificação. Gerência de Segurança e Saúde no Trabalho (GSST)*. São Paulo: SESI-SP, 2005. (Coleção Manuais).

c) RESÍDUOS NÃO ALIMENTÍCIOS

Os resíduos sólidos, não alimentícios, devem ser armazenados fora da área de produção, até o momento da coleta.

Esse local deve ser revestido com material de fácil limpeza, provido de ponto de água, ralo e protegido contra ação do sol, da chuva, de moscas, de roedores e outros animais.



Adaptado de SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA – SESI. *Manual de Segurança e Saúde no Trabalho: Indústria da Panificação. Gerência de Segurança e Saúde no Trabalho (GSST)*. São Paulo: SESI-SP, 2005. (Coleção Manuais).

d) CORREDORES E ÁREAS DE CIRCULAÇÃO

Os corredores e áreas de circulação não devem apresentar saliências ou depressões que prejudiquem a circulação de pessoas ou movimentação de materiais. Os pisos devem ser revestidos de materiais impermeáveis, laváveis, antiderrapantes e os ralos do tipo sifonado dotados de dispositivos que impeçam a entrada de vetores. Essas áreas devem permanecer constantemente desobstruídas, limpas e possuir iluminação uniforme, sem ofuscamento ou sombra.

Para evitar queda de pessoas, durante os trabalhos de limpeza nos corredores e áreas de circulação, utilizar sinalização informando que o piso está molhado.



Adaptado de SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA – SESI. *Manual de Segurança e Saúde no Trabalho: Indústria da Panificação. Gerência de Segurança e Saúde no Trabalho (GSST)*. São Paulo: SESI-SP, 2005.
(Coleção Manuais).

e) BANHEIRO/VESTIÁRIO

Os banheiros e vestiários devem ser separados por sexo, localizados em áreas isoladas sem comunicação direta com os locais de trabalho ou com os destinados às refeições.

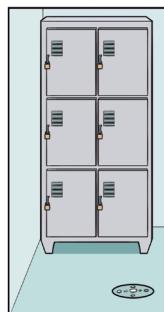
É necessário que os revestimentos de pisos e paredes sejam de materiais impermeáveis, laváveis, mantidos em boas condições de limpeza e abastecidos com materiais para higiene pessoal como sabonete, papel higiênico e papel toalha. Os trabalhadores que necessitem trocar de roupas devem possuir armário de uso individual.

Esses armários devem ser de compartimentos duplos de forma que as roupas de uso comum permaneçam isoladas e separadas das roupas de trabalho.

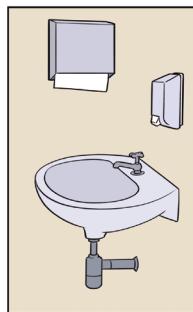
vaso sanitário e chuveiro: manter em bom estado de conservação limpo e abastecido com matérias de higiene pessoal e utilizar lixeira de pedal



ralo com grelha do tipo abre-fecha, manter fechado



pia limpa, papel toalha descartável e sabonete líquido suficiente



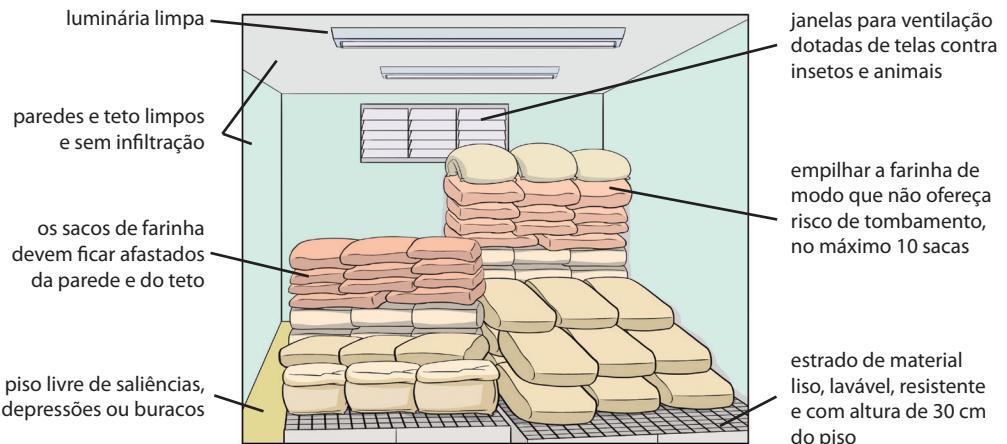
Adaptado de SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA – SESI. *Manual de Segurança e Saúde no Trabalho: Indústria da Panificação. Gerência de Segurança e Saúde no Trabalho (GSST)*. São Paulo: SESI-SP, 2005. (Coleção Manuais).

f) DEPÓSITO DE FARINHA

O local para armazenagem de farinha deve ser limpo, ter boa iluminação, piso livre de saliências, depressões ou buracos, paredes e teto sem infiltrações e as janelas para ventilação devem ser dotadas de telas que impeçam a entrada de insetos e animais. A farinha deve ser armazenada sobre estrado confeccionado em material liso, resistente, impermeável, lavável e com altura mínima de 30cm do piso.

O empilhamento deve ser feito de forma que não ofereça riscos de tombamento ou queda, contendo no máximo 10 sacas, afastadas da parede e do teto. Para facilitar o manuseio

é aconselhável a utilização de sacas de 25kg. Quando for utilizada de 50kg, a saca deverá ser levantada por dois trabalhadores e, se possível, utilizar carrinho manual para transportá-la.



Adaptado de SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA – SESI. *Manual de Segurança e Saúde no Trabalho: Indústria da Panificação. Gerência de Segurança e Saúde no Trabalho (GSST)*. São Paulo: SESI-SP, 2005. (Coleção Manuais).

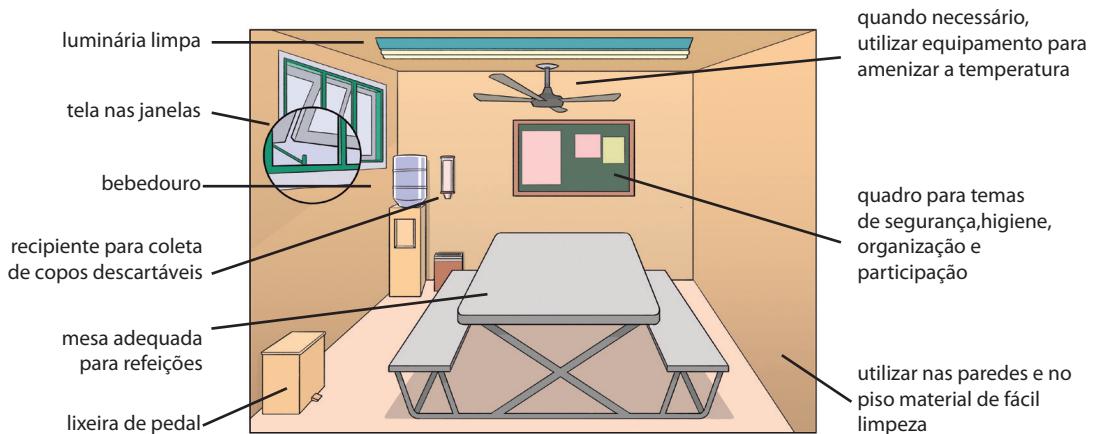
g) REFEITÓRIO

O refeitório deve ser instalado em local arejado e iluminado, não podendo ter comunicação direta com as áreas de trabalho, trânsito de pessoas ou instalações sanitárias.

Os revestimentos de pisos e paredes devem ser de materiais impermeáveis, laváveis e mantidos em boas condições de limpeza, bem como suas mesas e cadeiras. A lixeira para descarte de resíduos alimentícios deve possuir tampa com acionamento por pedal.

O fornecimento de água potável pode ser por meio de bebedouros de jato inclinado ou com uso de copos individuais.

No refeitório, os trabalhadores se reúnem em seu horário de alimentação e descanso. Portanto, é essencial que seja um local agradável e tranquilo.



Adaptado de SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA – SESI. *Manual de Segurança e Saúde no Trabalho: Indústria da Panificação. Gerência de Segurança e Saúde no Trabalho (GSST)*. São Paulo: SESI-SP, 2005. (Coleção Manuais).

h) ESTOQUE DE MATERIAIS SECOS

A área para estocagem de produtos deve ser bem iluminada, limpa e o piso livre de saliências, depressões ou buracos. As paredes e tetos devem ser livres de infiltrações, as janelas para ventilação dotadas de telas de proteção que impeçam a entrada de insetos e animais, as prateleiras confeccionadas em materiais resistentes e de fácil limpeza permanecendo distantes 10cm das paredes, 60cm do forro e no mínimo 30cm acima do chão.

Os materiais devem ser armazenados de forma que não ofereçam riscos de quedas e de forma que facilitem suas retiradas. Utilizar escada móvel para apanhar produtos que estejam armazenados nas partes mais altas.

Nunca improvisar utilizando caixas ou escalando a prateleira. Os produtos de limpeza, higiene e perfumaria devem ser armazenados separadamente dos alimentos.



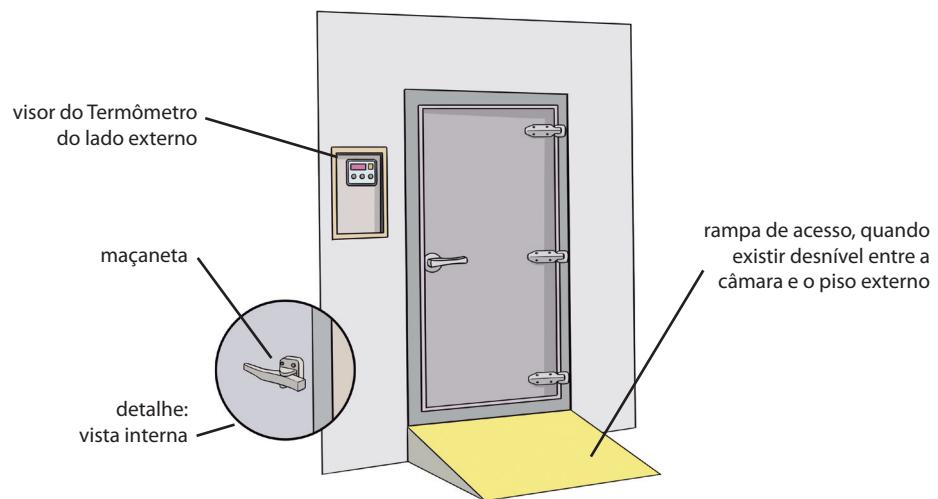
Adaptado de SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA – SESI. *Manual de Segurança e Saúde no Trabalho: Indústria da Panificação. Gerência de Segurança e Saúde no Trabalho (GSST)*. São Paulo: SESI-SP, 2005. (Coleção Manuais).

i) CÂMARA FRIA

Os pisos e paredes da câmara fria devem ser impermeáveis e laváveis e suas prateleiras confeccionadas em aço inoxidável ou outro material de fácil higienização.

É necessário que a porta possua uma maçaneta interna que possibilite abertura em caso de fechamento acidental com pessoa no seu interior. O visor do termômetro para verificação da temperatura interna da câmara deve ser instalado do lado externo.

A câmara fria é destinada ao armazenamento de produtos alimentícios perecíveis acondicionados em embalagens lisas como plástico e vidro. Não é permitido o armazenamento conjunto com outros produtos ou com embalagens porosas como caixas para ovos ou caixotes de madeira. Os trabalhadores que entram na câmara fria devem utilizar blusão de proteção contra agentes térmicos. Esse macacão é um equipamento de proteção de uso exclusivamente individual.



Adaptado de SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA – SESI. *Manual de Segurança e Saúde no Trabalho: Indústria da Panificação. Gerência de Segurança e Saúde no Trabalho (GSST)*. São Paulo: SESI-SP, 2005. (Coleção Manuais).

j) ÁREA DE PRODUÇÃO I

As paredes, pisos e forros da área de produção devem ser revestidas com materiais impermeáveis, laváveis, de cores claras e livres de deformidades.

A ventilação deve ocorrer por meio natural, através de janelas providas de telas de proteção que impeçam a entrada de insetos e animais, assim como, as portas devem possuir um fechamento por mola ou similar.

As luminárias devem ser constantemente limpas e dotadas de proteção contra queda de lâmpadas.

A limpeza das instalações e maquinários deve ser realizada por aspiração, inclusive os dispositivos de acionamento de máquinas para evitar acúmulo de pó nos mecanismos e circuitos e consequentes falhas no contato elétrico.

k) ÁREA DE PRODUÇÃO II

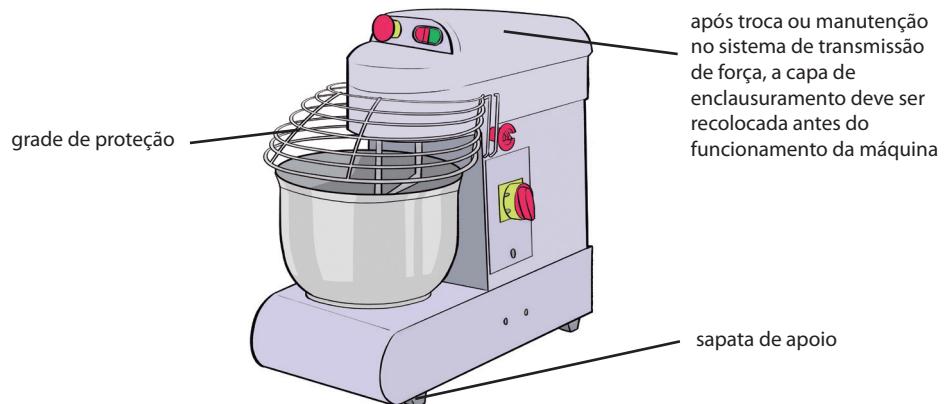
- Todas as partes móveis de máquinas e equipamentos devem estar protegidas para que não haja contato com partes do corpo.
- Para realização dos serviços de limpeza e manutenção, as máquinas devem estar desligadas.
- As instalações elétricas prediais e das máquinas não devem conter improvisações ou fiação expostas.
- As bancadas e mesas devem possuir bordas arredondadas e os dispositivos que possibilitem a regulagem de altura de acordo com as necessidades do usuário.

- Utilizar somente utensílios de corte apropriados às tarefas.

I) PRODUÇÃO – AMASADEIRA

Para evitar a ocorrência de acidentes, a amassadeira deve estar sempre equipada com grade de proteção superior. Esse dispositivo de segurança, ao ser levantado durante o funcionamento, faz com que a amassadeira pare automaticamente, impedindo o contato das mãos com o garfo espiral. Os sensores de parada nunca deverão ser bloqueados ou desativados.

O sistema de transmissão de força das correias, que permite a redução de velocidade de giro do garfo e da bacia, deve ser mantido constantemente enclausurado.

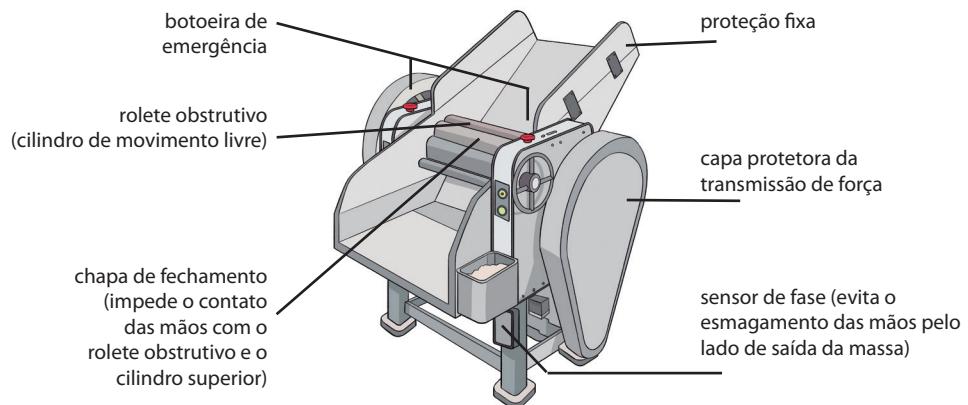


m) PRODUÇÃO – CILINDRO

A área de movimento dos roletes é a que apresenta maior risco. Portanto, é necessária a instalação de sistemas protetores que impeçam o acesso das mãos. As proteções devem ser

instaladas nas laterais da prancha de extensão traseira e no vão entre os cilindros, bem como na parte de transmissão de força onde estão as polias e correias. Junto à chapa de fechamento dos cilindros superior e inferior, a máquina deve possuir um terceiro cilindro, de movimento livre, chamado de rolete obstrutivo. Esse dispositivo é confeccionado em material atóxico, com diâmetro de 100mm, que impede o contato das mãos do operador com a área de risco. Também fazem parte do sistema de segurança as botoeiras de emergência à prova de poeira, que devem estar posicionadas lateralmente e servem para acionar instantaneamente o freio motor e o sensor de fase que impede o funcionamento do motor quando as fases de entrada forem invertidas.

O cilindro deve ser utilizado exclusivamente para massas. Não deve ser utilizado para outros tipos de alimentos como frios e embutidos.



Adaptado de SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA – SESI. *Manual de Segurança e Saúde no Trabalho: Indústria da Panificação. Gerência de Segurança e Saúde no Trabalho (GSST)*. São Paulo: SESI-SP, 2005. (Coleção Manuais).

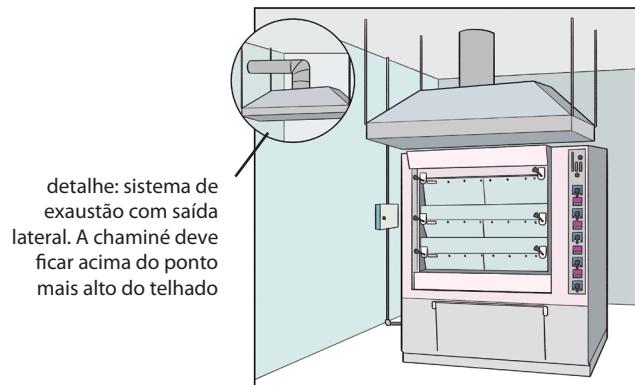
n) PRODUÇÃO – FORNO

Para a redução do calor e da temperatura ambiente, os fornos devem ser providos de sistema de exaustão (coifa).

Preferencialmente, a tubulação da chaminé deve ser instalada na posição vertical, liberando gases, vapores e fumaças, acima da cobertura do telhado, para não afetar a saúde das pessoas tanto no interior da empresa como na área externa. Quando não for possível, pode ser instalada lateralmente, na posição horizontal, com a mesma recomendação anterior.

Os trabalhadores que manuseiam objetos quentes, como por exemplo, as fôrmas, devem utilizar luvas de segurança contra agentes térmicos. Essas luvas são equipamentos de proteção de uso exclusivamente individual.

O cilindro deve ser utilizado exclusivamente para massas. Não deve ser utilizado para outros tipos de alimentos como frios e embutidos.



Adaptado de SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA – SESI. *Manual de Segurança e Saúde no Trabalho: Indústria da Panificação. Gerência de Segurança e Saúde no Trabalho (GSST)*. São Paulo: SESI-SP, 2005. (Coleção Manuais).

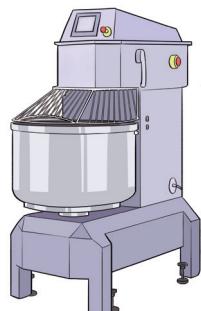
2. PREVENÇÃO DE ACIDENTES NAS MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS

2.1. AMASADEIRA

As amassadeiras são equipamentos industriais concebidos para preparar massas alimentares pela mistura e homogeneização dos componentes necessários ao preparo dos produtos ou outros tipos de preparados, substituindo o trabalho manual através de um sistema mecanizado que permite fabricar continuadamente grandes quantidades de massa.

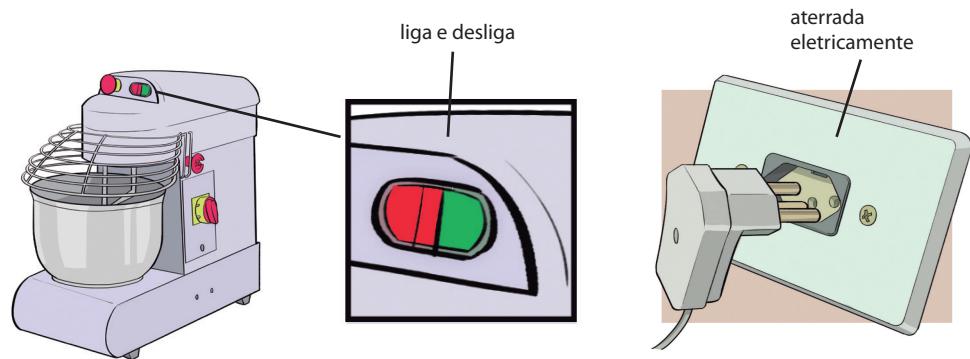
Estas são maioritariamente compostas:

- Bacia para colocação de ingredientes (pequena de 5 a 90 litros; média de 90 a 270 litros e grande mais de 270 litros).
- Elemento de amassadura (gancho, garfo, braço ou outro sistema).
- Motores que acionam os movimentos da tina e do gancho.
- Interligação de processos tecnológicos que permitem aos operadores o controle do processo de amassadura e de outros processos de trabalho (dosar ingredientes, programar tempos e velocidades).



SISTEMAS DE ACIONAMENTO

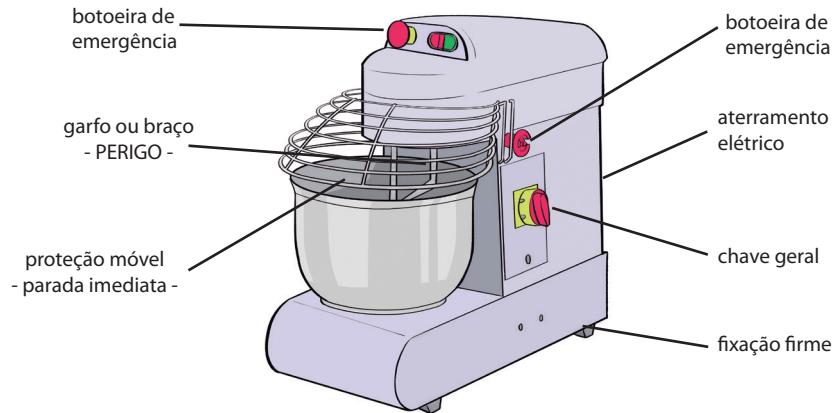
- Os comandos destinados a ligar e desligar a máquina, não devem permitir seu acionamento accidental.
- A máquina deve possuir dispositivo que impeça seu funcionamento automático ao ser reenergizada, deve ter um botão de “reset”.
- A máquina deve estar eletricamente aterrada para evitar choque elétrico.
- Nunca utilizar extensões tipo “T” para ligar o equipamento.



ZONAS DE PERIGO E SISTEMAS DE SEGURANÇA

- A máquina deve estar firmemente fixada para garantir sua estabilidade.
- Nas amassadeiras o principal ponto de perigo é o garfo ou braço, assim esta área deve estar sempre protegida.
- A proteção deve provocar a parada imediata do processo quando aberta.

- A proteção não deve permitir acesso de partes do corpo à área de perigo.
- Choque elétrico pode ser evitado pelo adequado aterramento elétrico. Também devemos ter cuidado quanto às ligações e derivações que devem ser feitos por dispositivos apropriados e nunca deixar fios elétricos expostos.
- A máquina deve ter pelo menos duas batoeiras de parada de emergência que devem ser utilizados só em caso de emergência e nunca para apenas desligar a máquina. Utilize sempre a botão “desliga” para encerrar o processo.



PROCEDIMENTOS MÍNIMOS PARA A OPERAÇÃO SEGURA

- Ler e estar ciente das instruções do manual da máquina.
- Não utilizar cabelo solto, anéis ou outros adornos.
- Esta máquina deve ser operada somente por pessoa que tenha recebido instruções sobre a sua operação.

- Esta máquina não deve ser utilizada por pessoas que estejam sob efeito de drogas, álcool ou outros que diminuam sua atenção.
- Somente deve-se operar a máquina com as proteções no seu devido lugar.
- Nunca desabilitar as proteções da máquina.
- Certificar-se da estabilidade da máquina.
- Respeitar os limites de capacidade da máquina.
- Para qualquer manutenção, inclusive limpeza diária, desligue e retire o plugue da tomada.
- Desligar, sempre a máquina, quando for verificar o ponto da massa.

RISCOS ADICIONAIS

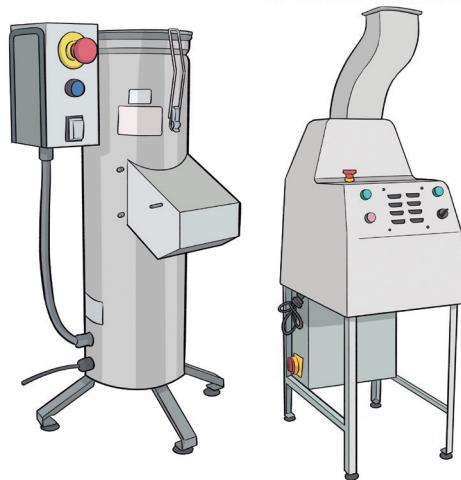
- Queda em nível: o piso pode estar eventualmente molhado ou com pó de farinha ao redor da máquina. Para evitar acidentes os pisos devem ser mantidos limpos e isentos de sujeiras ou água. Além destes cuidados os colaboradores devem utilizar calçados antiderrapantes.
- Desconforto ergonômico: devido as eventuais posturas assumidas. Assim para levantamento e transporte de peso sempre flexionar os joelhos e trazer junto do corpo o objeto a ser levantado.

2.2. MOINHO PARA FARINHA DE ROSCA

O moinho para farinha de rosca é um equipamento industrial concebidos para preparar e triturar o pão em particulado fino através de um sistema mecanizado que permite ralar (moer) continuadamente grandes quantidades de pão.

Um moinho para farinha normalmente é composto pelas seguintes partes:

- a. Dispositivo de moagem: conjunto de aletas que reduzem mecanicamente o pão torrado até a granulação de farinha de rosca.
- b. Região de descarga: região a jusante do dispositivo de moagem na qual é recolhida manual ou automaticamente à farinha de rosca.
- c. Região de carga: região a montante do dispositivo de moagem na qual o pão torrado é depositado manual ou automaticamente.



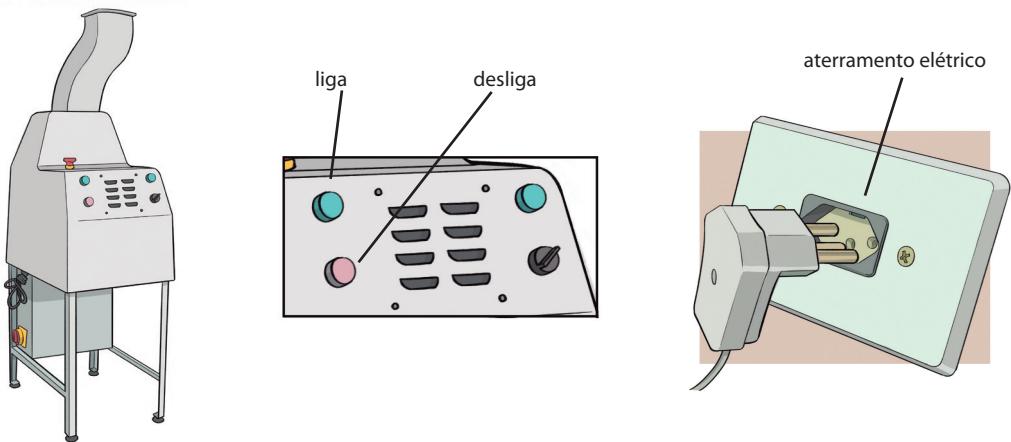
SISTEMAS DE ACIONAMENTO

- Os comandos destinados a ligar e desligar a máquina não devem permitir seu acionamento accidental.
- A máquina deve possuir dispositivo que impeça seu funcionamento automático ao ser reenergizada, deve ter um botão de “reset”.
- A máquina deve estar eletricamente aterrada para evitar choque elétrico.
- Nunca utilizar extensões do tipo “T” para ligar o equipamento.

ZONAS DE PERIGO E SISTEMAS DE SEGURANÇA

- A máquina deve estar firmemente fixada e ter garantida sua estabilidade.

No moinho de rosca o principal ponto de perigo são as "aletas" que triturarão o pão e ficam

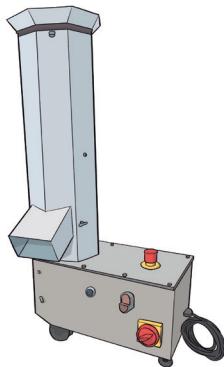


na parte inferior do bocal de entrada do material. Assim esta área deve estar permanentemente protegida (pela estrutura do bocal), quando a máquina está em funcionamento e não deve permitir alcance por qualquer segmento do corpo, como, por exemplo, mão e braços.

- A proteção deve provocar a parada imediata do processo quando aberta.
- A proteção (bocal e alimentação) não deve permitir acesso de partes do corpo à área de perigo.
- Choque elétrico pode ser evitado pelo adequado aterramento elétrico. É importante termos cuidado quanto às ligações e derivações que devem ser feitas por dispositivos apropriados e nunca deixar fios elétricos expostos.

- A máquina deve possuir botoeira de parada de emergência que deve ser acionada só em caso de emergência e nunca para desligar a máquina em processo normal.
- A chave geral é um dispositivo importante para energizar a máquina e serve para garantir que a máquina não entrará em funcionamento, na função “desligada” principalmente por ocasião de uma manutenção.

PROCEDIMENTOS MÍNIMOS PARA A OPERAÇÃO SEGURA



- Ler e estar ciente das instruções do manual da máquina.
- Não utilizar cabelo solto, anéis ou outros adornos.
- Esta máquina deve ser operada somente por pessoa que tenha recebido instruções sobre a operação da mesma.
- Esta máquina não deve ser utilizada por pessoas que estejam sob efeito de drogas, álcool ou outros que diminuam sua atenção.

- Somente operar a máquina com as proteções no seu devido lugar.
- Nunca desabilitar as proteções da máquina.
- Certificar-se da estabilidade da máquina.
- Respeitar os limites de capacidade da máquina.
- Para qualquer manutenção, inclusive limpeza diária, desligue e retire o plugue da tomada.
- Não retirar resto de pão que por ventura tenham ficado preso na máquina, sem antes desligar completamente a mesma.

Ainda deve se observar que:

- O acesso ao dispositivo de moagem deve ser impedido por todos os lados por meio de proteções, exceto a entrada dos pães e saída da farinha de rosca, em que se devem respeitar as distâncias de segurança, de modo a impedir que as mãos e dedos alcancem as zonas de perigo.
- O acesso ao dispositivo de moagem pela região de descarga deve possuir proteção fixa, que não permita alcance à área das “aletas”.
- O acesso à zona perigosa de moagem somente deve ser possível quando o movimento das aletas tenha cessado totalmente.
- O bocal, se móvel, deve permitir sua abertura somente quando as aletas estiverem totalmente paradas, inclusive impedindo o movimento das aletas com a máquina desmontada.



PREVENÇÃO, ACOMPANHAMENTO CONSTANTE E QUESTÕES LEGAIS

1. A IMPORTÂNCIA DA IMPLANTAÇÃO DE UM PROGRAMA DE HIGIENE OCUPACIONAL

Os resultados esperados com as atuações prevencionista, são a melhoria das condições ambientais e de saúde dos trabalhadores, levando a empresa não apenas ao atendimento dos requisitos legais, mas também, a melhoria da qualidade de vida dos seus colaboradores, através da antecipação, reconhecimento, caracterização e monitoramento dos perigos e fatores de riscos relacionados à atividade laboral.

É importante saber:

- Caracterizar as exposições a todos os perigos, agentes ambientais nocivos – químicos, físicos, biológicos e agentes de acidentes existentes no ambiente de trabalho, bem como caracterizar a intensidade e a variação temporal das exposições para todos os trabalhadores – próprios e de contratadas que atuem em atividades dentro dos limites da empresa.



- Avaliar os riscos potenciais à segurança e saúde de todos os trabalhadores.
- Priorizar e recomendar ações para controlar exposições que representem riscos inaceitáveis e intoleráveis.
- Registrar as avaliações ambientais realizadas na empresa.
- Comunicar os resultados do processo de levantamento de perigos e avaliação de riscos para todos os trabalhadores envolvidos.
- Manter o registro histórico das exposições para todos os trabalhadores de forma que problemas futuros de saúde possam ser analisados e gerenciados com base em informações reais de exposição.
- Documento base para elaboração do **PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO – PPP**, exigido pelo INSS para comprovar o exercício de atividade especial.
- Elaborar inventário geral de riscos objetivando fornecer subsídios para implementação de medidas de controle para redução dos riscos.
- A importância da implantação de um programa de Higiene Ocupacional visando à preservação da saúde e integridade física dos trabalhadores e consequente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho.

2. INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

O objetivo do laudo de insalubridade e periculosidade é identificar os riscos existentes nos diferentes processos de trabalho, visando caracterizar as atividades no que diz respeito à insalubridade e periculosidade. A NR-15 define os agentes insalubres, limites de tolerância, critérios técnicos e legais para avaliar e caracterizar as atividades e operações insalubres e o adicional devido para cada caso, enquadrando aquelas que, por sua natureza, condições ou

métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde. A NR-16 define critérios técnicos e legais para avaliar e caracterizar as atividades e operações perigosas bem como o adicional devido.

LAUDO DE INSALUBRIDADE

É o documento técnico-legal que estabelece se os empregados da empresa têm ou não direito ao recebimento do adicional de insalubridade (grau mínimo, grau médio ou grau máximo), em virtude da exposição a agentes físicos, químicos e/ou biológicos, considerando as condições legais estabelecidas na NR-15.

Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e o tempo de exposição aos seus efeitos.

O pagamento do adicional de insalubridade é devido ao trabalhador, tão e somente quando a sua exposição ao risco não é controlada no ambiente ou neutralizada na pessoa. Em algumas situações, o fornecimento, o treinamento e o adequado e efetivo uso de Equipamentos de Proteção Individual – EPI, conforme NR-06 pode minimizar e até mesmo neutralizar o risco à saúde, considerando que as medidas de controle coletivas foram inviáveis, insuficientes e/ou estiverem em fase de implantação.

Ressalta-se que se houver a incidência de mais de um fator insalubre, deverá ser considerado, para efeito de acréscimo salarial, apenas o grau mais elevado, sendo vedada a percepção cumulativa.

LAUDO DE PERICULOSIDADE

É o documento técnico-legal que estabelece se os empregados da empresa têm ou não direito ao recebimento do adicional de 30%, incidente sobre o salário (“sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participação nos lucros da empresa”), conforme as condições legais estabelecidas na NR-16.

É um documento obrigatório a todas às empresas onde tenham trabalhadores expostos a riscos, que por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem em contato permanente com explosivos, inflamáveis, energia elétrica, radiações ionizantes e substância radioativas em condições de risco acentuado.

O laudo de periculosidade tem sua conclusão referenciada na CLT e nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego. Jurisprudências, acordos e convenções coletivas podem ser mais restritivos que as NR no que diz respeito à proteção do trabalhador. Na existência desses, passarão a valer, a título de fiscalização de segurança e saúde do trabalho, os requisitos mínimos acordados entre as partes envolvidas nestes documentos.

É responsabilidade da empresa, observar a existência ou não deste tipo de documentação e cumpri-la no que lhe couber. A definição dos agentes insalubres, limites de tolerância e os critérios técnicos e legais para avaliar e caracterizar as atividades e operações insalubres e o adicional devido para cada caso. Definir os critérios técnicos e legais para avaliar e caracterizar as atividades e operações perigosas e o adicional de periculosidade.

3. CIPA – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES

OBJETIVO

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.

CONSTITUIÇÃO

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

O cronograma e ações das etapas a ser cumpridas estão apresentados no quadro abaixo.

DIAS	Ação
60	Convocação da eleição.
55	Constituição da CE.
45	Publicação e divulgação do edital.
15	Inscrição de candidatos
30	Início da eleição.
00	Término do mandato.

Todos os prazos para as ações podem ser ampliados, tendo como ponto de referência o “término do mandato”.

ORGANIZAÇÃO

A CIPA será composta de representantes do empregador e dos empregados, de acordo com o dimensionamento previsto no Quadro I da NR-05, ressalvadas as alterações disciplinadas em atos normativos para setores econômicos específicos.

Os representantes dos empregadores, titulares e suplentes, serão por eles designados. Desta forma, será a empresa quem escolherá e indicará seus representantes. São os chamados membros indicados ou membros designados. Estes representantes não têm direito à estabilidade.

Os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em voto secreto, do qual participem, independentemente de filiação sindical, exclusivamente os empregados interessados. São os chamados membros eleitos.

O número de membros titulares e suplentes da CIPA, considerando a ordem decrescente de votos recebidos, observará o dimensionamento previsto no Quadro I da NR-05, ressalvado as alterações disciplinadas em atos normativos de setores econômicos específicos.

Quando o estabelecimento não se enquadra no Quadro I, a empresa designará um responsável pelo cumprimento dos objetivos da NR-05, a fim de ajudar na prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho podendo ser adotados mecanismos de participação dos empregados, através de negociação coletiva. Por se tratar de um membro indicado, não há necessidade de eleição.

O mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de um ano, permitida uma reeleição. Com relação à estabilidade, 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.

Serão garantidas aos membros da CIPA condições que não descharacterizem suas atividades normais na empresa, sendo vedada a transferência para outro estabelecimento sem a sua anuênciia, ressalvado o disposto nos parágrafos primeiro e segundo do artigo 469, da CLT. A empresa não poderá mudar a atividade ou local de trabalho do membro da CIPA sem que este concorde, ou sem que haja uma condição explícita em seu contrato de trabalho.

ESTRUTURA

Para sua constituição, o responsável pela empresa deve consultar o cartão de Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ) e verificar o número da Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE). De posse desta informação deve-se verificar na NR-05, quadro III, em qual grupo a empresa se enquadra.

CNAE	Descrição da Atividade	Grupo
15.81-4	Fabricação de produtos de padaria, confeitoraria e pastelaria.	C-2

Adaptado de *SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA – SESI. Manual de Segurança e Saúde no Trabalho: Indústria da Panificação. Gerência de Segurança e Saúde no Trabalho (GSST). São Paulo: SESI-SP, 2005. (Coleção Manuais).*

Identificado o grupo e considerando o número de empregados que a empresa possui, verifica-se a quantidade de representantes efetivos e suplentes necessários, conforme disposto na NR-05, quadro I.

Lembrando que a CIPA deve ser composta de forma paritária, ou seja, número igual de representantes, o número de membros que tiver no lado do empregador, terá em igual número, no lado dos empregados.

Grupos	Nº de empregados no estabelecimento	Nº de membros da CIPA	
		Efetivos	Suplentes
C-2	20 a 29	1	1
	30 a 50	1	1
	51 a 80	2	2
	81 a 100	3	3
	101 a 120	3	3
	121 a 140	4	3
	141 a 300	5	4
	301 a 500	5	4

Adaptado de SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA – SESI. *Manual de Segurança e Saúde no Trabalho: Indústria da Panificação. Gerência de Segurança e Saúde no Trabalho (GSST)*. São Paulo: SESI-SP, 2005.
(Coleção Manuais).

Exemplo:

A empresa Pão Saudável, com 24 trabalhadores, se enquadra na linha compreendida entre 20 a 29 empregados, determinando desta forma que a CIPA deve conter um membro efetivo e um suplente, indicados pelo empregador e um membro efetivo e um suplente, eleitos pelos empregados, totalizando quatro membros de CIPA.

O mandato dos eleitos tem a duração de 1 ano, sendo permitida uma reeleição.

Quando a empresa não possuir o número suficiente de empregados (menos de 20) para a constituição da CIPA, o empregador deve designar um responsável pelo cumprimento da NR-05 (SESI/SP, 2005).

TREINAMENTO

A empresa deverá promover treinamento para os membros da CIPA, titulares e suplentes, antes da posse. Para as empresas que nunca constituíram CIPA, ou seja, treinamento realizado em primeiro mandato, o mesmo será realizado no prazo máximo de trinta dias, contados a partir da data da posse.

Mesmo que a empresa não possua CIPA estabelecida, por não se enquadrar no Quadro I, ainda deverá promover anualmente treinamento para o designado responsável pelo cumprimento do objetivo da NR-05.

O treinamento terá carga horária de vinte horas, distribuídas em no máximo oito horas diárias e será realizado durante o expediente normal da empresa.

ATRIBUIÇÕES

Cabe à CIPA a elaboração do mapa de risco que consiste em identificar os riscos do ambiente, das condições de trabalho e do processo produtivo, ouvindo os trabalhadores em todos os setores. Além desta atividade, o cipeiro tem como atribuições:

- Elaborar plano de trabalho para ações preventivas visando à solução dos problemas em SST.
- Participar da implementação e controle de qualidade das medidas de prevenção e da avaliação das prioridades de ação na empresa.
- Avaliar em todas as reuniões as metas cumpridas ou não.
- Informar aos trabalhadores os assuntos relativos à segurança e saúde no trabalho.
- Colaborar no desenvolvimento e implementação do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), do Programa de Controle Médico da Saúde Ocupacional (PCMSO) e de outros programas.
- Divulgar e promover o cumprimento da legislação e acordos coletivos vigentes relativos à SST.
- Participar da Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT) e de campanhas de promoção da saúde e de prevenção de doenças como Síndrome de Imunodeficiência Adquirida (SIDA/AIDS) e Doenças Sexualmente Transmissíveis (DST), em conjunto com a empresa.

4. PPRA – PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS

O Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), NR-9, faz parte do conjunto de ações da empresa para garantir a preservação da saúde e integridade dos trabalhadores, através da antecipação, do reconhecimento, da avaliação e do controle dos riscos existentes no ambiente de trabalho, levando em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais. Estabelece um plano e um cronograma de ações para melhoria das situações encontradas.

O PPRA serve de subsídio para o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), NR-7, e para o Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho (LTCAT).

Este programa se aplica a todas as empresas com trabalhadores contratados regidos pela CLT, independente do tipo de atividade, risco ou número de trabalhadores, sendo seu cumprimento de responsabilidade do empregador.

O PPRA deverá conter, no mínimo:

- A identificação da empresa com as informações do Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), grau de risco de acordo com o Quadro I da NR-4, número de trabalhadores e a sua distribuição por sexo, número de menores (se houver) e horários de trabalho e turnos.
- Planejamento anual com estabelecimento de metas, prioridades e cronograma.
- Estratégia e metodologia de ação.
- Forma de registro, manutenção e divulgação dos dados.
- Periodicidade e forma de avaliação do desenvolvimento do PPRA.

DESENVOLVIMENTO

A elaboração, a implementação, o acompanhamento e a avaliação do PPRA poderão ser feitos pelo Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) ou por pessoa, ou equipe de pessoas que, a critério do empregador, sejam capazes de desenvolver o disposto nesta NR-9.

O desenvolvimento deste programa para o setor de panificação foi dividido em 7 etapas, a saber:

- Antecipação e reconhecimento dos riscos ambientais.
- Avaliação da exposição aos agentes ambientais por função.
- Estabelecimento de prioridades e metas de avaliação e controle.
- Implantação de medidas de controle.
- Monitoramento da exposição aos riscos.
- Registro e divulgação dos dados.
- Responsabilidades.

ANTECIPAÇÃO E RECONHECIMENTO DOS RISCOS AMBIENTAIS

Esta etapa envolve a análise das instalações, métodos e processos de trabalho, identificando os riscos potenciais de forma qualitativa e quantitativa, sendo considerados os agentes físicos, químicos e biológicos, que em função de sua natureza, concentração ou intensidade e tempo de exposição, podem ocasionar danos à saúde dos trabalhadores.

AGENTES FÍSICOS

As avaliações do ruído e do calor devem ser realizadas quantitativamente com o auxílio de equipamentos de medição, para comprovação ou não da exposição dos trabalhadores a estes riscos ambientais.

- Ruído: as avaliações de ruído podem ser instantâneas ou com dosimetrias, esta ultima para os cargos que possuem exposição acima do nível de ação. Estas avaliações devem ser realizadas para avaliar a exposição dos profissionais ao ruído e com base nos valores encontrados determinar as medidas preventivas de controle do risco por parte da empresa.
- Calor: de acordo com a NR-15 – Anexo nº 3 e quadro nº1 são possíveis constatar se as avaliações nos postos de trabalho indicaram valores acima do limite de tolerância, e determinado assim se a empresa deve ou não adotar medidas de controle do risco.

AGENTES QUÍMICOS

As avaliações dos agentes químicos nos ambientes de trabalho podem ser realizadas qualitativamente, sendo que uma de suas principais causas é a presença de poeira de farinha de trigo, que devido ao seu poder alergênico pode causar problemas respiratórios, conjuntivite, dermatite e asma brônquica, conhecida como asma de padeiro.

Não é necessário realizar avaliação quantitativa da poeira de farinha, pois os efeitos acima citados na saúde dos trabalhadores independem da quantidade presente em suspensão no ambiente laboral.

AGENTES BIOLÓGICOS

As avaliações devem ser feitas de forma qualitativa nos ambientes de trabalho, buscando observar a presença de agentes biológicos e de vetores (baratas, formigas e moscas) que podem contaminar os ambientes, a matéria-prima e as embalagens, que serão manipuladas pelos trabalhadores durante o processo de fabricação, podendo transmitir doenças.

Outra possibilidade de contaminação é através da realização de atividades como: utilização de refeitórios e banheiros/vestiários, coleta e descarte de resíduos sólidos e líquidos, e limpeza de caixas de esgoto.

Apesar de muitas panificadoras possuírem o controle integrado de pragas e das boas práticas de higiene é possível haver o riscos biológico se não houver higienização periódica e com a presença vetores, provavelmente devido a falhas em telas de proteção e ausência de portas com fechamento automático.

AVALIAÇÃO DA EXPOSIÇÃO AOS AGENTES AMBIENTAIS POR FUNÇÃO

As avaliações qualitativas são realizadas por meio de análise do ambiente de trabalho e de áreas utilizadas eventualmente pelos trabalhadores: estoque, câmara fria, depósito de farinha de trigo, refeitório, banheiros/vestiários feminino e masculino, e câmara fria para lixo.

São efetuadas as descrições dos riscos ocupacionais, suas fontes geradoras, as tarefas, os procedimentos administrativos existentes, os EPC e EPI, os danos e a trajetória e meio de propagação de cada risco desenvolvidas pelos trabalhadores de acordo com seu cargo e atividades.

ESTABELECIMENTO DE PRIORIDADES E METAS DE AVALIAÇÃO E CONTROLE

As prioridades e metas de avaliação e controle dos riscos são estabelecidas para ser desenvolvidas ao longo do período de 12 meses de vigência desse programa.

A administração, o responsável pela elaboração do programa e os trabalhadores envolvidos, de posse das condições levantadas, irão elaborar um cronograma de execução das medidas necessárias conforme o grau de prioridade.

As ações para atingirem as metas priorizadas no cronograma deverão ser acompanhadas e avaliadas constantemente para verificar se estão atingindo os resultados esperados.

IMPLEMENTAÇÃO DE MEDIDAS DE CONTROLE

Devem ser adotadas as medidas necessárias para a eliminação, minimização ou controle dos riscos ambientais, quando:

- Identificar um risco potencial à saúde.
- Constatar um risco evidente à saúde, comprovado pelos resultados das avaliações quantitativas da exposição dos trabalhadores que excederem os limites previstos na NR-15 ou, na ausência destes, os valores da American Conference of Governmental Industrial Hygienists (ACGIH) ou, quando mais rigorosos que estes, os estabelecidos em negociação coletiva de trabalho.

Quando existir inviabilidade técnica da adoção de medidas coletivas, ou quando estas não forem suficientes ou encontrar-se em fase de estudo, planejamento ou implantação, ou

ainda de modo emergencial, deverá ser utilizado Equipamento de Proteção Individual (EPI) seguindo-se as recomendações constantes na NR-6.

MONITORAMENTO DA EXPOSIÇÃO AOS RISCOS

Deve ser realizado acompanhamento sistemático da exposição aos riscos ambientais de acordo com a matriz de riscos da grade GHE e o plano de ação do PPRA.

REGISTRO E DIVULGAÇÃO DOS DADOS

O registro dos dados deste programa deve ser mantido pela empresa por um período mínimo de 20 anos, e disponibilizado aos trabalhadores interessados ou seus representantes e às autoridades competentes.

RESPONSABILIDADES

Anualmente, ou sempre que houver mudanças no ambiente de trabalho, deve ser feita uma análise global do PPRA para avaliação do desenvolvimento e ajustes.

Este documento deve ser apresentado e discutido na CIPA, e sua cópia anexada ao livro de atas desta Comissão.

Cabe ao empregador informar aos trabalhadores sobre os agentes ambientais existentes no local de trabalho e sobre as medidas de controle necessárias.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os benefícios na implementação deste programa podem ser compreendidos quando fazemos uma análise geral considerando: o bem-estar dos trabalhadores, a produtividade e qualidade em função da redução dos riscos ambientais, identificação e correção dos problemas internos e a conscientização dos trabalhadores quanto à importância de sua participação.

5. PCMSO – PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL

O PCMSO é um instrumento que visa a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores e de seu ambiente de trabalho, estabelecendo a obrigatoriedade da promoção e prevenção da saúde dos mesmos.

Este programa está articulado com as demais Normas Regulamentadoras, principalmente com o PPRA (NR-9). Sua validade é de 1 ano e está sob a responsabilidade do médico do trabalho (coordenador), empregado da empresa ou terceirizado, registrado no Conselho Regional de Medicina do Estado.

O cumprimento das medidas contidas neste documento é de responsabilidade do empregador, competindo-lhe as seguintes atribuições:

- Garantir a elaboração e efetiva implementação do PCMSO, zelando pela sua eficácia.
- Custear, sem ônus para o trabalhador, todos os procedimentos relacionados ao PCMSO.
- De acordo com a NR-4, a Panificadora Pão Saudável é desobrigada a manter um médico do trabalho em seu quadro de trabalhadores. No entanto, o empregador indica um médico do trabalho para coordenar o PCMSO.

- Encaminhar os trabalhadores para a realização do exame clínico – ocupacional e exames complementares solicitados conforme estabelecido na NR-7.
- Manter os dados deste programa e os Atestados de Saúde Ocupacional (ASO) arquivados na empresa por um período de 20 anos após o desligamento do trabalhador.

O não cumprimento dos itens relacionados às responsabilidades do empregador terão penalidades aplicadas conforme estabelecido na NR-28 (anexo I e II).

Sua estrutura deve conter:

- Identificação da empresa.
- Avaliação dos riscos ambientais.
- Exames médicos/complementares e periodicidade.
- Exames alterados.
- Atestado de Saúde Ocupacional (ASO).
- Prontuário médico.
- Relatório do PCMSO.
- Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT).
- Primeiros socorros.
- Planos de ações preventivas de doenças ocupacionais e não ocupacionais.

IDENTIFICAÇÃO DA EMPRESA

A identificação da empresa deve conter as informações do Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), grau de risco de acordo com o Quadro I da NR-4, número de trabalhadores e a sua distribuição por sexo, número de menores (se houver) e horários de trabalho e turnos.

AVALIAÇÃO DOS RISCOS AMBIENTAIS

O levantamento dos riscos ambientais é realizado a partir de visitas aos postos de trabalho, análise do PPRA e das demais Normas Regulamentadoras.

EXAMES MÉDICOS E PERIODICIDADE

Os exames ocupacionais compreendem a avaliação clínica (abrangendo a anamnese ocupacional, exame físico e mental) e exames complementares (solicitados de acordo com os termos especificados na NR-7 e seus anexos). É obrigatória a realização dos exames: admissional, periódico, retorno ao trabalho, mudança de função e demissional.

As características de cada tipo de exame estão resumidamente descritas no quadro a seguir:

TIPO DE EXAME	CARACTERÍSTICA	
Admissional	Realizado antes de iniciar suas atividades na empresa.	
Periódico	Anual	Para menores de 18 anos e para maiores de 45 anos não expostos a riscos específicos.
	Bienal	Para trabalhadores entre 18 e 45 anos não expostos a riscos específicos.
	Determinado pelo médico coordenador	Para trabalhadores expostos a riscos específicos.
Retorno ao Trabalho	Os trabalhadores que se ausentaram do serviço por motivo de saúde ou parto num período igual ou superior a trinta dias devem realizar exame médico antes de retornar ao trabalho.	
Mudança de Função	Quando ocorrer a exposição a risco diferente da exposição atual de trabalho, conhecido como mudança de posto de trabalho.	
Demissional	Realizado até a data da homologação desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais noventa dias.	

Adaptado de SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA – SESI. Manual de Segurança e Saúde no Trabalho: Indústria da Panificação. Gerência de Segurança e Saúde no Trabalho (GSST). São Paulo: SESI-SP, 2005. (Coleção Manuais).

Os exames acima citados deverão ser realizados segundo a determinação legal existente na NR-7. Outros procedimentos poderão ser adotados caso seja identificado algum outro fator de risco.

Os intervalos dos exames clínicos e complementares poderão ser reduzidos a critério do médico coordenador, por notificação do médico auditor fiscal do trabalho e mediante negociação coletiva.

EXAMES ALTERADOS

As alterações encontradas nos exames, casos suspeitos ou diagnosticados como doença ocupacional deverão ser encaminhados ao médico coordenador, para as devidas providências em favor da saúde do trabalhador, estando ou não assistidas e periciadas fora da empresa pelo INSS.

ATESTADO DE SAÚDE OCUPACIONAL (ASO)

Para cada exame médico ocupacional, o atestado deve ser emitido em duas vias, sendo a 1a via arquivada na empresa e a 2a via entregue ao trabalhador mediante comprovação de recebimento do mesmo, ficando a critério do médico a emissão de outras vias de acordo com a necessidade.

PRONTUÁRIO MÉDICO

O prontuário médico deve ser individual, conter os exames ocupacionais (a avaliação clínica e os exames complementares) e estar sob a responsabilidade do médico coordenador arquivado por um período de 20 anos após o desligamento do trabalhador.

RELATÓRIO DO PCMSO

O médico coordenador deverá elaborar o relatório anual e discriminá-lo por setores: o número e a natureza dos exames médicos, incluindo avaliações clínicas e exames complementares, estatísticas de resultados considerados anormais, assim como o planejamento para o próximo ano.

A data do início e o fim do mesmo podem ou não ser coincidente com o ano corrente (NR-7, anexo I, quadro III).

Este relatório deverá ser apresentado e discutido com os membros da CIPA, sendo anexada sua cópia ao livro de atas da Comissão.

COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO (CAT)

Sempre que ocorrer um acidente de trabalho, tipo ou de trajeto, uma doença profissional ou uma doença do trabalho, o médico coordenador deve ser comunicado imediatamente, e solicitar à empresa a emissão da CAT.

Quando necessário, o trabalhador deve ser afastado da exposição ao risco ou até mesmo da atividade laboral, sendo encaminhado à Previdência Social para estabelecimento de nexo causal, avaliação de incapacidade e definição da conduta previdenciária em relação ao trabalho.

PRIMEIROS SOCORROS

O material de primeiros socorros deve estar disponível de acordo com as características da atividade desenvolvida na empresa, armazenado em local adequado e aos cuidados de pessoa treinada.

PLANOS DE AÇÕES PREVENTIVAS DE DOENÇAS OCUPACIONAIS E NÃO OCUPACIONAIS

A boa prática médica recomenda a atenção à saúde do trabalhador como um todo, apesar de a NR 7 não tratar especificamente deste item.

6. eSocial

O eSocial, projeto do Governo Federal, que cria o Sistema de Coleta de Informações nomeando Ambiente Nacional e Social, ainda não foi implantado, mas já está levantando muitas dúvidas entre os empresários, profissionais de RH e contadores. Certamente será uma grande mudança na rotina das áreas de recursos humanos e contábil, já que as obrigações acessórias como DIRF, GFIP, RAIS, etc., serão unificadas e terão que ser transmitidas eletronicamente através do Sistema.

A nova rotina trará um grande impacto para os envolvidos, mas, no longo prazo, trará mais agilidade, diminuição do número de documentos arquivados e um controle maior sobre as informações trabalhistas. O eSocial ainda está na fase inicial, portanto, não é possível acessar o sistema e ver, na prática, como ele vai funcionar. O cronograma divulgado é de início das operações em setembro de 2016 para empresas com faturamento superior a R\$ 78 milhões, e o restante das empresas em janeiro de 2017, por isso todas as empresas terão que se adequar, mesmo as de pequena porte que terão tratamento diferenciado.

PRINCIPAIS IMPACTOS DO ESOCIAL

a) ESTRUTURA TECNOLÓGICA

A grande tendência do governo é levar os processos burocráticos para o mundo digital – o que é uma ótima ideia – mas, para isso, será necessária uma adequação por parte das empresas em relação à infraestrutura de redes, servidores, velocidade de internet e segurança.

b) TROCA DE INFORMAÇÕES

Esse é o ponto mais delicado do eSocial na rotina da empresa. A troca de informações entre o recursos humanos, contadores e as empresas precisará ser muito alinhada para manter a conformidade nos processos, evitando penalidades, e esse é um grande desafio. Utilizar sistemas eficazes para garantir a fluidez nas informações e também para manter os arquivos em ordem será fundamental.

c) PRAZOS MAIS JUSTOS

Outro impacto do eSocial será na agilidade da transmissão dos relatórios dentro do sistema do governo. Muitos eventos, tais como contratações e rescisões deverão ser informadas diariamente, com risco de penalidades para a empresa que não cumprir com a determinação. A folha de pagamento, por exemplo, deverá ser informada até o dia 7 do mês subsequente, assim como alterações de salário, que deverão ser informadas já no dia seguinte ao evento.

Sem dúvidas, o dia a dia da empresa será afetado porque precisará ter as informações sempre à mão, mas, por outro lado, facilitará a transmissão de relatórios.

d) ANÁLISE DE RISCOS

Com a chegada do eSocial, é fundamental um exame tributário, previdenciário e trabalhista, visando reduzir ou eliminar eventuais riscos para a empresa e o contador responsável.

Mais do que mudar a rotina da organização, o eSocial vai transformar o relacionamento entre as áreas da empresa, exigindo rapidez, transparência e clareza de informações. Será uma mudança cultural e tecnológica que obrigará a utilização cada vez maior, e mais frequente, e de um sistema webservice que atenda todos os requisitos do sistema.

7. SISTEMA DE GESTÃO DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO DE ACORDO COM O MODELO DA OIT (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO)

A noção de sistemas de gestão é muitas vezes utilizada nos processos de tomada de decisão de empresas e, também, de uma forma inconsciente no dia-a-dia, quer seja na compra de equipamentos, no desenvolvimento do negócio ou simplesmente na seleção de novo mobiliário.

A aplicação de Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho (SGSST) baseia-se em critérios relevantes de SST, em normas e em comportamentos. Tem como objetivo proporcionar um método de avaliar e de melhorar comportamentos relativamente à prevenção de incidentes e de acidentes no local de trabalho, através da gestão efetiva de riscos perigosos e de riscos. Trata-se de um método lógico e gradual de decidir o que é necessário fazer, como fazer melhor, de acompanhar os progressos no sentido dos objetivos estabelecidos, de avaliar a forma como é feito e de identificar áreas a aperfeiçoar. De acordo com a operacionalidade da empresa e as exigências legais.

A constante evolução de equipamentos e dos processos produtivos vem obrigando as empresas a aperfeiçoar a atuação e implantar novas medidas de proteção à saúde e segurança de seus trabalhadores.

Isto implica cumprir a legislação vigente, desenvolvendo CIPA, PPRA, PCMSO e os demais programas, além da adoção de um sistema adequado de gestão de segurança e saúde no trabalho, que é uma forma de minimizar as condições inadequadas existentes no ambiente laboral da empresa.

O modelo proposto é recomendado pela Organização Internacional do Trabalho – OIT (www.ilo.org), é simples e pode ser adaptado conforme as características da empresa. Este sistema não é certificável, isto é, não conduz a certificações como as Normas “ISO” tais como, 9000 e 14000, mas facilita a obtenção destes certificados, inclusive o certificado de qualidade conferido por associações do próprio ramo da panificação.

Os passos seguidos para estabelecer o sistema de gestão são os seguintes:

PASSOS PARA SISTEMA DE GESTÃO	
1º PASSO	Elaboração da política de segurança e saúde no trabalho.
2º PASSO	Estabelecimento de plano de ação.
3º PASSO	Implantação e desenvolvimento.
4º PASSO	Avaliação.

Adaptado de SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA – SESI. Manual de Segurança e Saúde no Trabalho: Indústria da Panificação. Gerência de Segurança e Saúde no Trabalho (GSST). São Paulo: Sesi-SP, 2005. (Coleção Manuais).

1º ELABORAÇÃO DA POLÍTICA DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

A administração da Panificadora Pão Saudável, consciente da importância da prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, em conjunto com um consultor técnico externo irá reunir representantes dos trabalhadores para formação de uma equipe composta por, pelo menos, dois dos trabalhadores (setores da produção e do comércio, por exemplo).

Após finalização do documento, este deve ser distribuído a todos os trabalhadores, solicitando seus comentários e sugestões. Esta política deve garantir, no mínimo, igualdade de proteção aos trabalhadores e o cumprimento dos requisitos legais.

Aprovada a política, esta deve ser conhecida, aceita e compartilhada pelos trabalhadores, contando com a cooperação e a comunicação permanente de todos.

Para garantir a participação de todos pode ser criado o chamado Diálogo Diário de Segurança (DDS), que destina 10 minutos do tempo no início de cada turno, por setor, para discussão das atividades, riscos e suas medidas de controle.

2º ESTABELECIMENTO DE PLANO DE AÇÃO

A equipe faz uma análise inicial dos documentos existentes (PPRA, PCMSO, LTCAT, Mapa de Riscos e outros laudos e programas) levando em conta situações consideradas de maior urgência e exequíveis, em face dos prazos e recursos financeiros necessários, relacionando as primeiras medidas a ser tomadas, como, por exemplo:

- Proteção das máquinas: cilindro de massa, amassadeira espiral, modeladora e fatiadora de pão de forma.
- Redução da temperatura ambiente.

- Redução do ruído ambiente.
- Elaboração de instruções de trabalho.
- Elaboração de programas de treinamentos.

Este plano fica em aberto para modificações, de acordo com as necessidades que podem ocorrer devido a novos pedidos ou novos processos e priorizando as urgências.

O resultado desta análise inicial serve de base para a adoção de decisões sobre a implementação e avaliação da melhoria contínua do sistema de gestão da Segurança e Saúde no Trabalho (SST).

3º IMPLANTAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

Elaborar um plano de ação com definições claras sobre a destinação de recursos financeiros e humanos, de responsabilidades, indicando o que se deve fazer, quem deve fazê-lo e quando, para pôr em prática as medidas preventivas.

4º AVALIAÇÃO

Deve-se elaborar, estabelecer e revisar periodicamente critérios para a avaliação e controle do sistema SST, que necessita ser discutido e aberto para sugestões. Para isso foram criados os indicadores de desempenho.

Exemplificando:

- Cumprimento da legislação de segurança e saúde.
- Acidentes com perda de tempo.

- Dias sem acidente.
- Incidentes.
- Doenças ocupacionais.
- Efetividade das proteções de máquinas.
- Porcentagem de utilização de proteções individuais.
- Porcentagem de execução de proteções coletivas.
- Número de análises de riscos completadas.
- Porcentagem de atendimento das metas e recomendações dos programas de prevenção como CIPA, PPRA, PCMSO e outros.

Esta avaliação pode ser realizada por uma auditoria externa de Gestão de SST.

Adotando o aperfeiçoamento contínuo como lema para o seu sistema de gestão, a empresa deve ir além dos aspectos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes, abrangendo e incluindo as questões ambientais como disposição e tratamento de resíduos sólidos, líquidos e poluentes atmosféricos ao redor da empresa, tornando-se um sistema de gestão integrada de segurança e saúde no trabalho e meio ambiente.

O sistema integrado de gestão de segurança, saúde e meio ambiente é parte integrante de toda a modernização que vem sendo feita, com bom resultado, juntamente com a gestão administrativa que engloba: recursos humanos, estoque e venda de produtos.

8. IMPACTOS DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIA EM SST

Os acidentes e as doenças do trabalho afetam a produtividade econômica, são responsáveis por um impacto substancial sobre o sistema de proteção social e influenciam o nível de satisfação do trabalhador e o bem estar geral da população.

Pela legislação Previdenciária vigente, os benefícios concedidos em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho e a aposentadoria especial são financiados com as alíquotas de 1, 2, ou 3% incidentes sobre a folha de pagamento, conforme o ramo da atividade. No caso dos trabalhadores sujeitos a riscos que ensejam a aposentadoria especial, há, ainda, um adicional de 6, 9 ou 12% incidentes sobre a remuneração dos trabalhadores expostos a condições que ensejam a concessão desse benefício.

Essas contribuições são pagas independentes da qualidade de seu ambiente de trabalho. Vale dizer: se uma indústria investe na melhoria do ambiente de trabalho, eliminando ou reduzindo os riscos existentes, esta mesma empresa pagará a mesma contribuição que outra empresa que não faz nenhum investimento.

Na prática é de fundamental importância que a empresa evidencie o que vem desenvolvendo em termos de prevenção, de melhorias nos locais de trabalho, de elevação da consciência prevencionista das suas lideranças e empregados, e da melhora da qualidade de vida na sua empresa. Esses indicadores estão galgados no efetivo gerenciamento dos Programas de Gestão de Risco, feitos através do PPRA, PGR, PCMAT, PCMSO, Ergonomia, Laudos Técnicos, treinamentos, entre outros, que deverão – de fato – serem implementados, acompanhados e medidos periodicamente, transformando-os em ferramentas práticas de gestão dentro das empresas.

Demonstrar para os empresários que segurança e saúde do trabalho não são custos e sim investimentos que podem evitar despesas com reclamatórias trabalhistas, fiscalizações do MTE e MPT, redução do absenteísmo, etc.

9. NEGOCIAÇÃO COLETIVA

É por meio da negociação coletiva entre o Sindicato dos Empregados e o Sindicato dos Empregadores que é firmada a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), instrumento jurídico no qual estão previstos direitos e deveres para empregados e empregadores.

Na CCT se encontram os pisos da categoria, o percentual de reajuste a ser concedido para aqueles que recebem salários acima dos pisos, bem como demais normas de relações de trabalho de interesse do setor.

A negociação da CCT geralmente é conduzida pelos líderes das entidades sindicais, os quais compõem a comissão negocial eleita por suas respectivas assembleias.

Além de eleger a comissão negocial, as assembleias tem por finalidade aprovar os limites de reajuste e analisar as reivindicações empresariais e laborais, motivo pelo qual é de extrema importância a participação dos empresários nestas.

Nesse sentido, para garantir uma participação efetiva nas assembleias, recomendamos que o empresário compareça munido das seguintes informações, considerando a situação de sua indústria:

- Há interesse de inclusão de cláusulas sociais?

Identificada à necessidade de inclusão de alguma cláusula social ou econômica, deve o empresário apresentar a sua sugestão à Assembleia para aprovação e eventual inclusão no rol de reivindicações para a negociação de renovação da CCT.

- O que impactará mais na folha de pagamento em caso de reajuste: pisos ou salários acima dos pisos?

Necessário que o empresário esclareça se a maioria dos seus empregados recebe o Piso Salarial pactuado na convenção ou se recebem salários mais altos. É com base nessa informação que a Assembleia poderá definir a melhor forma de conceder os reajustes, bem como construir os argumentos para justificar na mesa de negociação as razões da negativa apresentada frente às reivindicações laborais.

Com relação ao piso salarial, vale lembrar que no Estado do Paraná existe o Piso Salarial Regional (PSR) que, nos termos da Lei Complementar nº 103/2000, aplica-se aos empregados que não têm piso salarial fixado em convenção ou acordo coletivo. Dessa forma, o não fechamento da CCT implica obrigatoriamente na aplicação do PSR, cujo valor atualmente é de R\$ 1.111,04 para as indústrias (Decreto nº 1.198/2015).

Aprovados os percentuais e termos que serão negociados, cabe ao empresário manter seus funcionários cientes da evolução da negociação de forma a acalmar os ânimos enquanto esta não for concluída. Afinal, a negociação pode se estender por até alguns meses após a data-base e, nesses casos, a assembleia poderá ser convocada para se reunir em mais de uma oportunidade, possibilitando o ajuste das deliberações no decorrer das tratativas negociais, inclusive para definir a concessão de reajuste salarial espontâneo compensável (percentual a ser concedido por livre deliberação do empresário, passível de compensação após finalizada a negociação da CCT). Esse assunto será abordado com mais profundidade nas próximas cartilhas.

GLOSSÁRIO

GASES INFLAMÁVEIS (DISPOSIÇÃO DE BOTIJÕES E CILINDROS DE GÁS, OPERAÇÃO DE EQUIPAMENTOS)

Definições e os aspectos de segurança envolvendo as atividades com líquidos inflamáveis e combustíveis, GLP e outros gases inflamáveis;

SESMT

As empresas privadas e públicas, os órgãos públicos da administração direta e indireta e dos poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT manterão, obrigatoriamente, Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho.

CALDEIRAS E VASOS DE PRESSÃO

Demonstrar todos os requisitos técnicos e legais que devem ser observados na instalação, operação e manutenção de caldeiras e vasos de pressão, necessários a prevenção de acidentes de trabalho.

FAP/NTEP (NÃO SE APLICA A EMPRESAS DOS REGIMES SIMPLES E SUPER SIMPLES)

Gestão do FAP (Fator Acidentário de Prevenção) significa acompanhar o índice aplicado ao seu RAT (Riscos Ambientais do Trabalho) a fim de definir a pertinência de solicitação em Justiça Estadual da Abertura do Cálculo para averiguação dos eventos utilizados no cálculo tributário.

ABSENTEÍSMO

O absenteísmo é um problema para a empresa, seja ele causado por motivos de saúde ocupacional (acidentes típico de trabalho, de trajeto, doenças do trabalho ou doenças ocupacionais) ou assistencial (doenças comuns, tratamentos médicos ou odontológicos, cirurgias) ou ainda por motivos que não por saúde (doação de sangue, gala, luto ou por motivos de ordem legal).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS

BRASIL, Luiz Augusto Damasceno (Org.). Dicas de Prevenção de Acidentes e Doenças no Trabalho: SESI – SEBRAE. Brasília:SESI-DN,2005.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Poder Executivo, Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 15 jul. 2016.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro. Poder Executivo, Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm>. Acesso em: 15 jul. 2016.

BRASIL. Lei nº 6.367, de 19 de outubro de 1976. Dispõe sobre o seguro de acidentes do trabalho a cargo do INPS.... Poder Executivo, Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6367.htm>. Acesso em: 15 jul. 2016.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social.... Poder Executivo, Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 15 jul. 2016.

NORMAS REGULAMENTADORAS. In: Ministério do Trabalho e Previdência Social. Disponível em:<<http://www.mtps.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/normatizacao/normas-regulamentadoras>>. Acesso em: 15 jul. 2016.

SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA – SESI. Manual de Segurança e Saúde no Trabalho: Indústria da Panificação. Gerência de Segurança e Saúde no Trabalho (GSST). São Paulo: SESI-SP, 2005. (Coleção Manuais).



MODELO DE REGULAMENTO INTERNO – PADARIAS

O Regulamento Interno das empresas é o documento pelo qual o empregador pode se valer para estabelecer regras (direitos e obrigações) aos seus empregados.

Segue abaixo, modelo de Regulamento Interno elaborado de forma genérica, a fim de permitir ajustes conforme as necessidades de cada estabelecimento.

(Nome da Panificadora)

(Nota de Boas Vindas ao novo empregado)

Caro colaborador!

A (Nome da Panificadora) honra pela Ética, Honestidade, Qualidade, Profissionalismo e Cumprimento da Legislação. Assim, para auxiliá-lo no seu crescimento profissional, elaboramos o presente regulamento que deverá ser observado integralmente por todos os funcionários.

(complementar/adaptar conforme o caso)

A (nome da Panificadora)

(breve histórico da empresa)

A (Nome da empresa) atua na área de Panificação e Confeitaria desde (complementar/adaptar conforme o caso)

NOSSA MISSÃO

(A missão é o propósito da organização. Ex.: Fornecer produtos e serviços de ótima qualidade, primando pela higiene na produção deste e garantindo a fidelização de nossos clientes)

NOSSA VISÃO

(A visão é algo que se vislumbra para o futuro desejado da empresa; uma proposta do que a empresa deseja ser a médio e/ou a longo prazo e, ainda, de como ela espera ser vista por todos. Ex.: Ser referência de excelência em produtos de panificação, confeitoraria e no atendimento dos seus clientes)

OBJETIVOS

- Manter um ambiente sempre limpo e agradável;
- Atender com cordialidade e eficiência;
- Trabalhar com honestidade, dedicação e comprometimento;
- Garantir pontualidade, confiança e segurança nas encomendas;
- Ser excelente na produção e no atendimento;
- Inovar sempre;
- Investir em nossos colaboradores;
- Combater os desperdícios;
- Trabalhar com bons profissionais;
- (complementar/adaptar conforme o caso)

REGULAMENTO INTERNO

Capítulo I

Da integração ao contrato Individual de Trabalho

Art. 1º – O presente Regulamento integra o contrato individual de trabalho. As regras nele contida estende-se a todos os colaboradores, sem distinção hierárquica.

Parágrafo único: A obrigatoriedade de seu cumprimento permanece por todo o tempo de duração do contrato de trabalho, não sendo permitido, a ninguém, alegar seu desconhecimento.

Capítulo II

Da admissão

Art. 2º – A admissão do colaborador condiciona-se à entrevista e/ou exames de seleção, mediante apresentação dos documentos exigidos no prazo fixado.

Art. 3º – A admissão efetivar-se-á após período experimental com base na regra do artigo 445, parágrafo único da CLT.

Capítulo III

Dos deveres, obrigações e responsabilidades dos colaboradores

Art. 4º – É dever de todo colaborador:

a) Cumprir os compromissos assumidos no contrato de trabalho com zelo, atenção e competência profissional;

- b) Obedecer às ordens e instruções emanadas de seus superiores hierárquicos;
- c) Atender o cliente com presteza e educação, mostrando-se disponível;
- d) Comunicar ao superior direto todas as reclamações de clientes;
- e) Observar a máxima disciplina no local de trabalho;
- f) Assiduidade e pontualidade;
- g) Zelar pela boa conservação das instalações, equipamentos e máquinas, comunicando as anormalidades notadas;
- h) Usar equipamentos e materiais higiênicos do trabalho (luvas, aventais, bonés, calçado fechado, etc.) sempre que assim a ocupação da função exigir ou a empresa determinar;
- i) Usar o crachá de identificação conforme orientação;
- j) Prestar total colaboração à Empresa e aos colegas, cultuando o espírito de coleguismo, integração e mútua fidelidade na realização do serviço em prol dos objetivos da empresa;
- k) Informar à Empresa qualquer modificação em seus dados pessoais, tais como: estado civil, militar, nascimento ou falecimento de pessoas da família, mudança de endereço, número de telefone/celular, entre outros;
- l) Respeitar a honra, a boa fama e a integridade física de todas as pessoas com quem mantiver contato por motivo de emprego, evitando, por exemplo, a fofoca, a distorção da moral e da verdade, divulgação de fatos, etc.
- m) Apresentar-se uniformizado diariamente e manter os uniformes fornecidos sempre em boas condições de uso e higiene;
- n) Se chegar ao trabalho com alguma mercadoria que seja vendida na loja, fazer um recibo com o responsável para apresentar ao sair;

- o) Caso compre mercadorias no seu intervalo de trabalho, solicitar o recibo para apresentação ao sair;
- p) Usar as instalações sanitárias com o máximo de higiene e cuidado, não escrevendo nas portas e paredes ou danificando as peças;
- q) Responder por prejuízos causados à (nome da Panificadora), por dolo ou por culpa (negligência, imprudência ou imperícia). As indenizações e reposições por prejuízos causados serão descontados dos salários;
- r) Comunicar a seu superior hierárquico, caso presencie ou tome conhecimento de ato ilícito, ilegal, imoral ou que descumpra as normas da empresa;
- s) Ao final do expediente, desligar os equipamentos caso haja necessidade.
- t) As colaboradoras devem usar toucas protetoras, maquiagem e lápis leve, unhas curtas e limpas, vedado o uso de piercings, anéis, pulseiras e relógios, conforme avisado antes da contratação;
- u) Os colaboradores do sexo masculino devem usar toucas protetoras, barba feita, unhas cortadas e limpas, vedado o uso de anéis, brincos, chinelos e piercings, conforme avisado antes da contratação;

Art. 5º – É dever dos **atendentes:**

- a) Limpar e organizar o balcão, o chão, bem como os outros setores de atendimento;
- b) Verificar se todo o material necessário está disponível e limpo para o trabalho;
- c) Passar o café, ferver o leite, ligar as máquinas a serem utilizadas;
- d) Manter as vitrines limpas e organizadas;

- e) Fazer a reposição de mercadorias vindas da área de produção, lançar e pesar todos os produtos.

Art. 6º – É dever dos colaboradores da produção:

- a) Executar diariamente a ordem de produção;
- b) Seguir rigorosamente as instruções técnicas de produção;
- c) Documentar toda perda e sobra de produção em formulário específico;
- d) Executar rigorosamente o calendário de limpeza dos equipamentos e utensílios;
- e) Lavar e higienizar as mãos sempre que necessário;
- f) Nunca colocar as mãos dentro de máquinas ligadas para verificar o ponto da massa;
- g) Estar de banho tomado, barba feita, cabelos aparados com proteção, unhas cortadas sem pintura de base e utilizar uniformes limpos;
- h) Rotular e datar todo produto que sair de sua embalagem original ou de sub-produto preparado pela produção.

Art. 7º – É dever do operador de caixa:

- a) Conferir seu troco inicial;
- b) Contar e documentar todo o dinheiro no fechamento do seu caixa;
- c) Responsabilizar-se por diferença apurada no fechamento do caixa superior a 0,5% (meio por cento), sendo a diferença inferior ou superior ao apurado pelo sistema;
- d) Emitir notas fiscais;
- e) Não vender fiado em hipótese alguma;

- f) Registrar toda mercadoria vendida;
- g) Guardar o excesso do dinheiro no cofre;

Art. 8º – É dever do supervisor, subgerente e gerente:

- a) Supervisionar todas as tarefas de seus subordinados;
- b) Aplicar as penalidades conforme descrito no art 25 do capítulo XII, sempre que necessário;
- c) Supervisionar as bolsas e sacolas dos seus colaboradores na entrada e na saída da empresa;
- d) Deixar que o outro supervisor, subgerente, gerente ou outro colaborador revise sua bolsa ou sacola na entrada e saída da empresa;
- e) Trancar e conferir todas as portas necessárias para segurança da loja ao sair, bem como zelar pelas chaves;
- f) Ser um profissional exemplar em todas suas atitudes para com seus colegas de trabalho;
- g) Documentar toda ocorrência que julgar necessário no respectivo livro.

Art. 9º – Os funcionários que utilizam veículos da empresa para trabalho externo deverão obedecer rigorosamente às normas de trânsito vigentes, sob pena de responsabilização do infrator, estando a empresa autorizada a descontar dos salários os valores decorrentes de eventual infração de trânsito.

Parágrafo Único: Qualquer acidente com os veículos da empresa, com danos causados a terceiros ou a empresa, por dolo, imprudência, imperícia ou negligência serão cobrados do condutor.

Capítulo IV

Da Guarda de Objetos Pessoais

Art. 10 – O colaborador deverá deixar seus objetos pessoais, inclusive celulares, trancados nos armários individuais do vestiário.

Parágrafo Único: A empresa não se responsabiliza pelos objetos deixados dentro dos armários.

Art. 11 – O colaborador deverá mostrar sua bolsa ou sacola na saída, para o guarda de segurança ou responsável.

Capítulo V

Do Horário de Trabalho

Art. 12 – Os horários de trabalho devem ser cumpridos rigorosamente por todos os colaboradores, inclusive os que estiverem sujeitos a alteração por necessidade de serviço.

Art. 13 – Os funcionários deverão estar devidamente uniformizados para bater ou assinar seu cartão ponto e iniciar a jornada de trabalho, conforme previamente estipulado.

Art. 14 – Os trabalhos extraordinários deverão ser previamente comunicados e autorizados pelo superior imediato, sendo pagos de acordo com o estabelecido por lei e pela convenção coletiva da categoria.

Capítulo VI

Do Registro do Ponto

Art. 15 – O expediente deve ser rigorosamente observado, cabendo ao colaborador pessoalmente registrar seu ponto, no início, intervalo e término da jornada.

Parágrafo Primeiro: É expressamente proibido registrar o ponto de outro colega;

Parágrafo Segundo: Eventuais enganos na marcação de ponto deverão ser comunicados imediatamente ao responsável.

Art. 16 – Todos os colaboradores, obrigatoriamente, assinam o livro de ponto, excetuados os determinados pelo supervisor imediato.

Capítulo VII

Das Ausências e Atrasos

Art. 17 – O colaborador que se atrasar ao serviço, sair antes do término da jornada ou faltar por qualquer motivo, justificará obrigatoriamente o fato ao superior imediato, por escrito.

Parágrafo Primeiro: As faltas por motivo de doença serão abonadas somente mediante a apresentação de atestado médico fornecido pelo INSS ou por entidade que a Empresa mantenha convênio de assistência médica.

Parágrafo Segundo: As faltas justificadas, bem como as folgas, deverão ser anotadas pelo responsável do setor.

Art. 18 – A Empresa poderá descontar os períodos relativos a atrasos, saídas mais cedo, faltas ao serviço e o consequente repouso semanal, excetuadas as faltas e ausências legais.

Parágrafo Único: As faltas injustificadas poderão acarretar advertência verbal ou por escrito e suspensão. A recorrência de faltas injustificadas pode incidir em justa causa.

Capítulo VIII

Do pagamento

Art. 19 – Os salários serão pagos até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte.

Parágrafo Primeiro: O funcionário que tiver trabalhado no mínimo 15 dias e assim requerer terá direito a receber no dia 20 (vinte) de cada mês o pagamento do vale correspondente.

Art. 20 – O salário é pago através de cheque nominal ou em dinheiro. Ao receber o cheque nominal de pagamento ou o dinheiro, o colaborador deverá assinar o recibo referente ao mesmo e datá-lo.

Parágrafo Único: Quando o pagamento for efetuado por cheque, as empresas estabelecerão condições para que os empregados possam descontar o cheque no mesmo dia em que foi efetuado o pagamento, sem que seja prejudicado o seu horário de refeições.

Art. 21 – Eventuais erros ou diferenças deverão ser comunicados ao responsável, no primeiro dia útil após o correspondente pagamento.

Capítulo IX

Dos Uniformes

Art. 22 – Ao receber os uniformes, todo funcionário deverá assinar o comprovante de recebimento dos mesmos.

Parágrafo Primeiro: Os uniformes, de uso dos funcionários, são de propriedade da empresa, portanto fica vedado seu uso fora da empresa, inclusive em deslocamento para casa.

Parágrafo Segundo: A manutenção dos uniformes é de responsabilidade do funcionário que deve mantê-los limpos e em bom estado.

Capítulo X Dos Benefícios

Art. 23 – Todos os funcionários da (nome da panificadora) terão direito aos seguintes benefícios:

(relacionar os benefícios fornecidos pela panificadora aos empregados)

Capítulo XI Das Proibições

Art. 24 – É expressamente proibido:

- I – Ingressar ou permanecer em setores estranhos ao serviço, salvo por ordem expressa;
- II – Ocupar-se de qualquer atividades que possa prejudicar os interesses do serviço;
- III – Brincadeiras, empurrões, gritaria, algazarra, bem como gestos obscenos ou palavras de baixo calão;
- IV – Fumar nas dependências da empresa;
- V – Retirar do local de trabalho, sem prévia autorização, qualquer equipamento, documento ou bem da empresa;

- VI – Propagar ou incitar a insubordinação ao trabalho;
- VII – Permitir a entrada de pessoas estranhas ao serviço, em qualquer dependência da Empresa, sem prévia autorização;
- VIII – Ofender superior imediato, subordinado, colega ou terceiros (clientes, fornecedores, promotores, etc...);
- IX – Burlar ou tentar burlar a marcação de ponto por qualquer meio ou forma;
- X – Usar o telefone e outros meios de comunicação, para assuntos particulares. Usá-los apenas em caso de urgência;
- XI – Trazer ou tomar, dentro do recinto da Empresa, bebidas alcoólicas ou entorpecentes, assim como se apresentar em serviço sob seus efeitos;
- XII – Manter conversas paralelas e desnecessárias com colegas de trabalho e clientes de forma que atrapalhe o trabalho e o bom atendimento;
- XIII – Alterar qualquer formulação de receita (modo de fazer) constante no livro de receitas, sem a autorização do responsável;
- XIV – Para funcionários da produção, o uso de unhas pintadas;

Capítulo XII

Das Penalidades

Art. 25 – Aos funcionários que não cumprirem as normas deste regulamento, aplicam-se as seguintes penalidades, conforme o caso:

- a) advertência verbal;

- b) advertência escrita;
- c) suspensão e
- d) demissão por justa causa.

Parágrafo Único: Fatos decorrentes de agressão e de ameaça à integridade física das pessoas serão punidos com justa causa.

Capítulo XIII

Das Disposições Gerais

Art. 26 – Ao colaborador é garantido o direito de formular sugestões ou reclamações acerca de qualquer assunto pertinente ao seu serviço.

Art. 27 – Os colaboradores devem observar o presente regulamento, circulares, ordens de serviço, avisos, comunicações e outras instruções expedidas pela direção desta empresa.

Art. 28 – Os casos omissos ou não previstos neste regulamento serão resolvidos pela Empresa, à luz da CLT e legislação complementar pertinente, após análise do empregador.

Art. 29 – O presente regulamento pode ser substituído por outro sempre que a Empresa julgar conveniente, em consequência de alteração na legislação ou rotina de trabalho, desde que comunicado por escrito aos colaboradores especificando as alterações.

Eu, _____,
RG _____, CPF _____, domiciliado à Rua
_____, Bairro _____, Cidade _____,
_____, declaro que recebi e li um exemplar do regulamento interno
da (nome da empresa) com 29 artigos e estou ciente da obrigatoriedade do cumprimento das
normas nele contidas.

Cidade, ____ de _____ de 20 ____

ASSINATURA DO COLABORADOR

CRÉDITOS

EQUIPE DA ELABORAÇÃO TÉCNICA DE CONTEÚDO

Jessica Martins (*Organizadora*)

Bruno Caruso Bilbao Adad

Camila da Silva Zadra

Dalton Toffoli

Juliana Raschke Dias Bacarin

Luiz Fernando Belloni Budant Jr

NEAD – NÚCLEO DE EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA

Joao Eduardo Malheiros Pereira
Gerente

Raphael Hardy Fioravanti
Coordenador

Marina Vasques Oliveto
Revisora Textual

Ricardo Luiz Freire de Menezes Junior
Designer Gráfico e Diagramador

Sandra Schulz Caron
Designer Educacional

William Ribeiro Amaro
Ilustrador e Diagramador

PROTOCOLO DE RECEBIMENTO

Eu, _____, declaro que recebi na
data de _____/_____/, a Cartilha – Coleção Fiep Sindicatos – Setor Panificação.

Assinatura: _____

REALIZAÇÃO:

FIEP
SESI
SENAI
IEL

PARCERIA:

