

SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO

CAPÍTULO 2 - SE TEMOS DIREITO À PROTEÇÃO DAS NORMAS DE SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO, POR QUE NÃO CUMPRI-LAS?

Oswaldo Hugo Bertone

Introdução

Neste capítulo, você compreenderá por que devemos cuidar do meio ambiente. Além disso, algumas questões serão respondidas, por exemplo: como surgiram as Normas Regulamentadoras (NRs)? Como elas protegem o trabalhador? Quais são os benefícios de sua aplicação? O que são os Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) e a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA)? Quais são seus objetivos e sua constituição?

Você entenderá sobre as NRs, seus objetivos, sua aplicação, sua força de lei, as penalidades para quem não as aplicar, seu controle e sua fiscalização, bem como sua importância para a vida dos trabalhadores no Brasil. Serão estudadas também duas comissões que todas as empresas com trabalhadores contratados sob a legislação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) devem constituir e que trabalham diretamente na segurança e saúde do trabalhador: os SESMT e a CIPA.

Apesar de terem objetivos em comum, elas têm atribuições e qualificações dos seus integrantes diferentes. Por um lado, você poderá ver os SESMT como uma comissão de profissionais com dedicação exclusiva, capacitação e poder para implementar as medidas corretivas de segurança do trabalho e saúde; por outro lado, a CIPA é integrada por funcionários que não têm, necessariamente, a capacitação e a dedicação exclusiva para isso (eles atuam normalmente em seus trabalhos). Eles são como suricates, isto é, ficam observando onde se encontram as situações de perigo na empresa.

Bons estudos!

2.1 Legislação ambiental: condições de meio ambiente

No passado, séculos atrás, as pessoas produziam suas próprias ferramentas e construíam seus utensílios, casas e tudo o que necessitavam para sua sobrevivência. Com o passar do tempo, apareceram os artesãos, ou seja, pessoas que se especializavam em confeccionar certos produtos que logo vendiam ou trocavam com outras pessoas. Assim, começou o comércio entre os povos. Até dois séculos atrás, quando começou a Revolução Industrial, já não era uma pessoa que fabricava o produto, e sim um empresário que contratava as pessoas para trabalharem na indústria e, logo depois, ele faria o comércio dos itens produzidos.

Com a introdução do capital (dinheiro) e o comércio, teve início a concorrência entre empresas que fabricavam os mesmos produtos e, com ela, a necessidade de reduzir os custos e os tempos de produção, fazendo que os empresários exigissem cada vez mais dos seus obreiros. Desta situação, apareceu o grande problema: os acidentes de trabalho que, no início, eram solucionados pelos empresários simplesmente colocando outra pessoa no lugar. Não demorou muito em aparecer a reação das pessoas, que eram exploradas sem nenhum direito, voltando-se contra as autoridades, exigindo normas e leis que as protegessem de tais injustiças.

Já para Oliveira (2003, p. 0-1),

A tese de internacionalização das normas do trabalho primeiro surgiu no século XIX, lançada pelo industrial socialista da Grã-Bretanha Robert Owen (1818), ampliada pelo professor da Sorbonne Louis Blanqui (1838), defendida pelo industrial alsaciano Daniel Legrand (1841), incluída no Manifesto Comunista de Marx e Engels (1848) e advogada pelo Papa Leão XIII na Encíclica Rerum Novarum (1891).

Silva (2002, p. 321) nos diz: “[...] a Organização Internacional do Trabalho (OIT) nascida do Tratado de Versailles de 1919 por um órgão autônomo da Sociedade das Nações até 1946 onde se transformou em agência especializada da Organização das Nações Unidas”. No Brasil, em 1930, foi criado, pelo então presidente Getúlio Vargas, o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (FGV, 2017).

Depois, em 1943, Getúlio Vargas sancionou o Decreto-Lei n. 5.452 (BRASIL, 1943), documento no qual é criada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que especifica os direitos de uma grande parte dos grupos trabalhistas brasileiros, estabelecendo identificação profissional, salário mínimo, jornada do trabalho, férias anuais, segurança e medicina do trabalho, proteção ao trabalho da mulher e do menor, previdência social e regulamentações de sindicatos das classes trabalhadoras.

Passaram-se anos até que, em 1978, com a Portaria n. 3.214 (BRASIL, 1978a), são estabelecidas as Normas Regulamentadoras, conhecidas como NRs, que regulamentam e fornecem orientações sobre procedimentos obrigatórios relacionados à segurança e saúde do trabalhador.

VOCÊ O CONHECE?



Getúlio Dornelles Vargas nasceu no dia 19 de abril de 1882, em São Borja, no Rio Grande do Sul. Na área trabalhista, criou a Justiça do Trabalho (1930), o Ministério da Justiça e o salário mínimo (1940), a CLT (1943), a carteira profissional, a semana de 48 horas de trabalho e as férias remuneradas (UOL EDUCAÇÃO, s/d, s/p).

O meio ambiente laboral é o lugar onde o trabalhador fica uma boa parte do seu dia; por isso, é muito importante que tenha boas condições de conforto e de higiene. Com o crescimento das indústrias, muitos ambientes de trabalho se tornaram nocivos para o homem, trazendo doenças e colocando o trabalhador em perigos de acidente. Assim, foi necessário que as NRs estabelecessem condições mínimas de segurança, considerando: temperatura, poluição, pressão, ruído, iluminação, ergonomia e tempo máximo de exposição a certas condições de insalubridade.

Para cada tipo de trabalho, as NRs estabelecem quais são os Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) e Equipamentos de Proteção Coletiva (EPCs) necessários para eliminar o perigo e reduzir os riscos de acidentes. Por outro lado, são estabelecidas as diretivas para a conservação do meio ambiente nas cidades e no campo, reduzindo a poluição de nosso planeta, que por enquanto é o único que temos para morar e devemos cuidá-lo.

2.1.1 Constituição Federal de 1988

A Constituição Federal (BRASIL, 1988) teve uma importante revisão, na qual foram estabelecidos os direitos e as obrigações de todos, a fim de preservar o meio ambiente ecologicamente, como relata Mattos; Másculo (2011, p. XXIII):

Nos anos 1980, a sociedade brasileira foi impulsionada por um movimento de democratização e de abertura cultural e política, incluindo a intensificação do intercâmbio internacional de entidades ambientalistas, sindicais e dos professores, jornalistas, artistas, escritores. Um dos resultados foi a inserção, na Constituição Federal de 1988 e em várias constituições estaduais, de dispositivos importantes para a proteção do meio ambiente e da saúde coletiva; outro resultado foi a ampliação dos temas da ação dos sindicatos de trabalhadores e também das entidades patronais.

Preste atenção, agora, aos verbos dos parágrafos do art. 225, presentes na CF (BRASIL, 1988, s/p), e que destacamos em negrito para você perceber a importância:

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao poder público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

§ 1º Para assegurar a efetividade desse direito, incumbe ao poder público:

I - **Preservar e restaurar** os processos ecológicos essenciais e **prover** o manejo ecológico das espécies e ecossistemas;

II - **Preservar** a diversidade e a integridade do patrimônio genético do País e **fiscalizar** as entidades dedicadas à pesquisa e manipulação de material genético;

III - **definir**, em todas as unidades da Federação, espaços territoriais e seus componentes a serem especialmente protegidos, sendo a alteração e a supressão permitidas somente através de lei, vedada qualquer utilização que comprometa a integridade dos atributos que justifiquem sua proteção;

IV - **Exigir**, na forma da lei, para instalação de obra ou atividade potencialmente causadora de significativa degradação do meio ambiente, estudo prévio de impacto ambiental, a que se dará publicidade;

V - **Controlar** a produção, a comercialização e o emprego de técnicas, métodos e substâncias que comportem risco para a vida, a qualidade de vida e o meio ambiente;

VI - **Promover** a educação ambiental em todos os níveis de ensino e a conscientização pública para a preservação do meio ambiente;

VII - **Proteger** a fauna e a flora, vedadas, na forma da lei, as práticas que coloquem em risco sua função ecológica, provoquem a extinção de espécies ou submetam os animais a crueldade.

§ 2º Aquele que explorar recursos minerais fica obrigado a **recuperar** o meio ambiente degradado, de acordo com solução técnica exigida pelo órgão público competente, na forma da lei.

§ 3º As condutas e atividades consideradas lesivas ao meio ambiente sujeitarão os infratores, pessoas físicas ou jurídicas, a sanções penais e administrativas, independentemente da obrigação de **reparar** os danos causados.

§ 4º A Floresta Amazônica brasileira, a Mata Atlântica, a Serra do Mar, o Pantanal Mato-Grossense e a Zona Costeira são patrimônio nacional, e sua utilização far-se-á, na forma da lei, dentro de condições que assegurem a preservação do meio ambiente, inclusive quanto ao uso dos recursos naturais.

§ 5º São indisponíveis as terras devolutas ou arrecadadas pelos Estados, por ações discriminatórias, necessárias à proteção dos ecossistemas naturais.

§ 6º As usinas que operem com reator nuclear deverão ter sua localização definida em lei federal, sem o que não poderão ser instaladas.

§ 7º Para fins do disposto na parte final do inciso VII do § 1º deste artigo, não se consideram cruéis as práticas desportivas que utilizem animais, desde que sejam manifestações culturais, conforme o § 1º do art. 215 desta Constituição Federal, registradas como bem de natureza imaterial integrante do patrimônio cultural brasileiro, devendo ser regulamentadas por lei específica que assegure o bem-estar dos animais envolvidos.

A revisão da CF veio a dar força de lei às NRs, que tinham sido elaboradas dez anos antes e que estavam longe de ser aplicadas e conhecidas pela maioria das empresas no Brasil.

2.1.2 Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA)

Temos uma NR, a NR 9, que trata dos riscos ambientais e das condições do ambiente de trabalho (BRASIL, 1978b). Sua publicação original, publicada no Diário Oficial da União (DOU) em 1978, teve três atualizações: a Portaria SSST n. 25, de 29 de dezembro de 1994; a Portaria MTE n. 1.297, de 13 de agosto de 2014 e a Portaria MTE n. 1.471, de 24 de setembro de 2014.

VOCÊ QUER LER?



Recomendamos que você leia, na íntegra, a NR 9 (BRASIL, 1978b). Ela regulamenta e implementa o preenchimento do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) como sua exigência mínima, além de definir os agentes de riscos físicos, químicos e biológicos aos quais o trabalhador está sujeito. Acesse em: <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR9.pdf>>.

Esta norma exige o documento do PPRA, obrigatório para todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, como você pode ver no item 9.1.1 a seguir.

9.1.1 Esta Norma Regulamentadora - NR estabelece a obrigatoriedade da elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA, visando à preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e consequente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, tendo em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais (BRASIL, 1978b, p. 1).

A norma estabelece no item 9.1.5 o que são considerados riscos ambientais: "[...] agentes físicos, químicos e biológicos existentes nos ambientes de trabalho que, em função de sua natureza, concentração ou intensidade e tempo de exposição, são capazes de causar danos à saúde do trabalhador" (BRASIL, 1978b, p. 1).

Os riscos ambientais se tornaram uma preocupação para a comunidade do mundo desde a metade do século passado, devido ao aumento gigantesco que teve a evolução das indústrias, provocando a contaminação dos rios, lagos e mares, do ar e do solo, colocando em risco a saúde humana.

VOCÊ SABIA?



As geleiras concentram aproximadamente 70% da água doce do planeta. Com o aumento da temperatura do planeta, elas podem derreter, aumentando também o nível dos oceanos e inundando as cidades costeiras (UNESCO, s/d). Veja a situação da água no mundo em: <<http://ihp-wins.unesco.org/layers>>.

Você conheceu a CF, que determina as orientações para a conservação do meio ambiente ecologicamente equilibrado, impondo-se ao poder público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo. Agora passaremos para o próximo tópico, em que você poderá conhecer mais profundamente as NRs, sua importância e sua abrangência, e como elas podem ajudar as pessoas no dia a dia, evitando acidentes.

2.2 Normas Regulamentadoras (NRs)

Existem 36 NRs de segurança e medicina do trabalho (BRASIL, 1978a). Lê-las e estudá-las são ações necessárias para entender os conceitos básicos de segurança em cada função do trabalho e criar um sentimento crítico para toda situação que encontrar no trabalho e na vida privada.

Veja o que a NR 1 (1978c, p. 1-2) nos diz:

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

[...]

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

Estas normas têm força de lei, abrangendo todos os tipos de atividades e devem ser cumpridas por todas as empresas. O livro com as normas está praticamente em todas as livrarias do Brasil, mas elas podem ser consultada *online*, com as devidas atualizações em tempo real.

2.2.1 Listagem das NRs

A seguir, elencamos todas as NRs e, dependendo de sua atividade profissional, será necessário que você estude detalhadamente aquela que mais lhe interesse profissionalmente (BRASIL, 2015, s/p).

- NR 1 - Disposições Gerais
- NR 2 - Inspeção Prévia
- NR 3 - Embargo ou Interdição
- NR 4 - Serviços Especializados em Eng. de Segurança e em Medicina do Trabalho
- NR 5 - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
- NR 6 - Equipamentos de Proteção Individual - EPI
- NR 7 - Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional
- NR 8 - Edificações
- NR 9 - Programas de Prevenção de Riscos Ambientais
- NR 10 - Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade
- NR 11 - Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais
- NR 12 - Máquinas e Equipamentos
- NR 13 - Caldeiras e Vasos de Pressão
- NR 14 - Fornos
- NR 15 - Atividades e Operações Insalubres
- NR 16 - Atividades e Operações Perigosas
- NR 17 - Ergonomia
- NR 18 - Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção
- NR 19 - Explosivos
- NR 20 - Líquidos Combustíveis e Inflamáveis
- NR 21 - Trabalho a Céu Aberto
- NR 22 - Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração
- NR 23 - Proteção Contra Incêndios
- NR 24 - Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho

NR 25 - Resíduos Industriais
NR 26 - Sinalização de Segurança
NR 27 - Registro Profissional do Técnico de Segurança do Trabalho no MTB (Revogada pela Portaria GM n. 262/2008)
NR 28 - Fiscalização e Penalidades
NR 29 - Segurança e Saúde no Trabalho Portuário
NR 30 - Segurança e Saúde no Trabalho Aquaviário
NR 31 - Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura
NR 32 - Segurança e Saúde no Trabalho em Estabelecimentos de Saúde
NR 33 - Segurança e Saúde no Trabalho em Espaços Confinados
NR 34 - Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção e Reparação Naval
NR 35 - Trabalho em Altura
NR 36 - Segurança e Saúde no Trabalho em Empresas de Abate e Processamento de Carnes e Derivados

Provavelmente, as mais usadas e que todas as pessoas, em algum momento, têm contato são as recomendadas no box a seguir.

VOCÊ QUER LER?



Recomendamos a leitura de duas NRs: a NR 7 – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), pois as empresas têm a obrigatoriedade de implementá-lo, a fim de cuidar e preservar a saúde do trabalhador (BRASIL, 1978d); e a NR 17 – Ergonomia (BRASIL, 1978e), que é fundamental para conservar a boa saúde das pessoas.

A NR 7 estará presente em todo emprego que qualquer pessoa seja admitida, e a NR 17 trata do cuidado com a postura corporal no trabalho e fora dele, sendo fundamental para não adquirir doenças. É fundamental tomarmos todos os cuidados e, especialmente, vigiar se as normas estão sendo cumpridas, garantindo a segurança dos funcionários e das pessoas ao redor.

VOCÊ SABIA?



Você sabe diferenciar um EPI de um EPC? Eles só podem ser vendidos e utilizados se tiverem o Certificado de Aprovação (CA), o qual é expedido pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho (no caso, o Ministério do Trabalho e Emprego). Os EPIs são equipamentos de proteção individual: o funcionário não deve emprestá-los, sendo necessário mantê-los em boas condições de uso e são fornecidos pela empresa. Já os EPCs são equipamentos de proteção coletiva e utilizados em trabalhos em grupo (BRASIL, 1978f).

Podemos exemplificar como EPIs: luvas, óculos de segurança, sapatos com ponteira de aço, capacetes, entre outros. Os EPCs são: cones, faixas de isolamento de área, cavaletes etc. Para cada trabalho, existe um procedimento e uma lista de equipamentos de proteção que devem ser utilizados obrigatoriamente.

2.3 Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT)

Uma das comissões que toda empresa deve implementar é a dos Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), que são regulamentados pela NR 4 (BRASIL, 1978g).

4.1 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 (BRASIL, 1978g, p. 1).

O seu dimensionamento vai depender do grau de risco (GR) da atividade principal e do número total de empregados do estabelecimento, como mostraremos no quadro a seguir.

CÓDIGOS	DENOMINAÇÃO	GR
A	Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura	
01	Agricultura, pecuária e serviços relacionados	
01.1	Produção de lavouras temporárias	
01.11-3	Cultivo de cereais	3
01.12-1	Cultivo de algodão herbáceo e de outras fibras de lavoura temporária	3
01.13-0	Cultivo de cana-de-açúcar	3
01.14-8	Cultivo de fumo	3
01.15-6	Cultivo de soja	3
01.16-4	Cultivo de oleaginosas de lavoura temporária, exceto soja	3
01.19-9	Cultivo de plantas de lavoura temporária não especificadas anteriormente	3
01.2	Horticultura e floricultura	
01.21-1	Horticultura	3
01.22-9	Cultivo de flores e plantas ornamentais	3
01.3	Produção de lavouras permanentes	
01.31-8	Cultivo de laranja	3
...	...	

Quadro 1 - Grau de risco em função da atividade econômica da empresa.

Fonte: Elaborado pelo autor, adaptado de BRASIL, 1978g.

Cabe salientarmos que este quadro corresponde ao Quadro I da NR 4 (1978g), mas não foi trazido aqui na íntegra por ele ser muito extenso, então disponibilizamos algumas linhas, a fim de ilustrá-lo. No item 4.4 (BRASIL, 1978g) e seus subitens, são estabelecidos os requisitos mínimos que os profissionais devem cumprir para integrar o SESMT. Os mais importantes são:

- profissionais integrantes do SESMT devem possuir formação e registro profissional;
- o serviço único de engenharia e medicina deverá possuir profissionais especializados de acordo com o seguinte quadro (que corresponde ao Quadro II da NR4 e não foi trazido em sua totalidade por ser muito extenso, somente ilustramos algumas linhas);

Grau de risco	N. de empregados no estabelecimento	50 a 100	101 a 250	251 a 500	501 a 1.000	1.001 a 2.000	2.001 a 3.500	3.501 a 5.000	Acima de 5.000 para cada grupo de 4.000 ou fração acima de 2.000
1	Técnicos								
	Técnico Seg. Trabalho	-	-	-	1	1	1	2	1
	Engenheiro Seg. Trabalho	-	-	-	-	-	1	1	1
	Aux. Enfermagem Trabalho	-	-	-	-	-	1	1	1
	Enfermeiro do Trabalho	-	-	-	-	-	-	1	-
	Médico do Trabalho	-	-	-	-	1	1	1	1
2	Técnico Seg. Trabalho	-	-	-	1	1	2	5	1
	Engenheiro Seg. Trabalho	-	-	-	-	1	1	1	1
	Aux. Enfermagem Trabalho	-	-	-	-	1	1	1	1
	Enfermeiro do Trabalho	-	-	-	-	-	-	1	-
	Médico do Trabalho	-	-	-	-	1	1	1	1
3	Técnico Seg. Trabalho	-	1	2	3	4	6	8	3
	Engenheiro Seg. Trabalho	-	-	-	1	1	1	2	1
	Aux. Enfermagem Trabalho	-	-	-	-	1	2	1	1
	Enfermeiro do Trabalho	-	-	-	-	-	-	1	-
	Médico do Trabalho	-	-	-	1	1	1	2	1

Tabela 1 - Detalhes dos profissionais que devem integrar os SESMT em função do grau de risco e do número de empregados.

Fonte: Elaborada pelo autor, adaptado de BRASIL, 1978g.

- engenheiros, médicos e enfermeiros do trabalho devem ter especialização (pós-graduação);

- auxiliares de enfermagem do trabalho (auxiliares de enfermagem ou técnicos em enfermagem) devem portar o certificado de conclusão de curso de qualificação de auxiliar de enfermagem do trabalho, ministrado por uma instituição especializada reconhecida e autorizada pelo Ministério da Educação (MEC);
- técnicos em segurança do trabalho devem portar a comprovação do registro profissional, expedido pelo Ministério do Trabalho.

O item 4.12 determina as seguintes competências do SESMT (BRASIL, 1978g):

- aplicar na empresa os conhecimentos de engenharia e medicina de segurança do trabalho, a fim de reduzir ou eliminar os perigos e riscos à saúde do trabalhador;
- determinar a utilização, pelo trabalhador, dos EPIs;
- colaborar na implantação das novas instalações;
- responsabilizar-se, tecnicamente, pelo cumprimento das NRs;
- manter estreita relação com a CIPA;
- analisar e registrar todos os acidentes com vítimas ocorridos na empresa ou estabelecimento, como demonstramos no quadro a seguir;

ACIDENTES COM VÍTIMA: RESPONSÁVEL: _____ _____				DATA DO MAPA: ____/____/____ ASS.: _____					
SETOR	N. absoluto	N. absoluto com afastamento ≤ 15 dias	N. absoluto sem afastamento > 15 dias	N. absoluto sem afastamento	Índice relativo total de empregados	Dias/homens perdidos	Taxa de frequência	Óbitos	Índice de avaliação da gravidade
Total do estabelecimento									

Quadro 2 - Quadro a ser preenchido pelos SESMT, em caso de acidentes com vítimas.

Fonte: Elaborado pelo autor, adaptado de BRASIL, 1978g.

- todos os casos de doenças ocupacionais ocorridos na empresa ou no estabelecimento, como mostraremos no quadro a seguir;

DOENÇAS OCUPACIONAIS: _____ RESPONSÁVEL: _____ _____			DATA DO MAPA: ____/____/____ ASS.: _____ ____			
Tipo de doença	N. absoluto de casos	Setores de atividade dos portadores (*)	N. relativo de casos (% total empregados)	N. de óbitos	N. trabalhadores transferidos para outro setor	N. trabalhadores definitivamente incapacitados

(*) Codificar no verso. Por exemplo: 1 - setor embalagens; 2 - setor montagem.

Quadro 3 - Quadro a ser preenchido pelos SESMT, em caso de doenças ocupacionais.

Fonte: BRASIL, 1978g, p. 29.

- todos os casos de insalubridade ocorridos na empresa ou no estabelecimento, de acordo com o quadro a seguir;

INSALUBRIDADE: _____ RESPONSÁVEL: _____ _____		DATA DO MAPA: ____/____/____ ASS.: _____ ____	
Setor	Agentes identificados	Intensidade ou concentração	N. de trabalhadores expostos

Quadro 4 - Quadro a ser preenchido pelos SESMT, em caso de insalubridade.

Fonte: BRASIL, 1978g, p. 29.

- todos os acidentes sem vítimas ocorridos na empresa ou no estabelecimento, como no quadro mostrado a seguir.

ACIDENTES S/ VÍTIMA: RESPONSÁVEL: _____ _____			DATA DO MAPA: ____/____/____ ASS.: _____ _____	
Sector	N. de acidentes	Perda material avaliada (R\$ 1.000,00)	Acidentes s/ vítima _____ Acidentes c/ vítima	Observações
Total do Estabelecimento				

Quadro 5 - Quadro a ser preenchido pelos SESMT, em caso de acidentes sem vítimas.

Fonte: Elaborado pelo autor, adaptado de BRASIL, 1978g.

O item 4.17 e seus subitens tratam do registro dos SESMT no órgão regional do MTB, contendo: nomes dos integrantes, registros profissionais, número de empregados, grau de risco da empresa, turnos e horários de trabalho dos profissionais. Já o 4.18 trata da responsabilidade da empresa pelo não cumprimento desta norma e suas penalidades (BRASIL, 1978g).

Agora que você já sabe o que são os SESMT, veremos a seguir outra comissão com funções similares a esta, mas que tem um foco diferente.

2.4 Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA)

A CIPA foi criada no governo de Getúlio Vargas no ano 1944 pelo Decreto-Lei n. 7.036 (BRASIL, 1944) e hoje é regulamentada pela NR 5 (BRASIL, 1978h), sendo formada por funcionários e tem como função verificar e alertar os executivos da empresa sobre condições de perigo e riscos em todas as áreas da empresa, trabalhando fundamentalmente na prevenção dos acidentes. Apesar de ter muitos anos desde a sua criação, ainda sofremos com muitos acidentes que poderiam ser evitados.

Neste tópico, apreendemos sua constituição, sua organização, suas atribuições, seu funcionamento, seu processo eleitoral, suas contratantes e contratadas.

Seu objetivo está definido no item: "5.1 [...] 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" (BRASIL, 1978h, p. 1).

Portanto, os SESMT e a CIPA têm o mesmo objetivo, mas veremos que o foco desta é bem diferente e tem participação de funcionários não escolhidos pela empresa e com autoridade independente do empregador.

CASO



Há muitos anos, não existia a CIPA ou qualquer outra comissão similar onde Hugo trabalhava: uma fábrica de transformadores, a qual se encontrava em uma área na qual estavam as estufas, que secavam os transformadores antes de impregná-los com o óleo de refrigeração. Elas eram grandes e havia um portão por onde se introduziam os transformadores. As estufas funcionam com queimadores a gás e ventiladores para circulação do ar dentro delas, cujo controle era feito por um termostato que mantinha a temperatura em 110 °C. No portão, foi colocado um termômetro de coluna de mercúrio, a fim de verificar facilmente sua temperatura.

Como as estufas funcionam 24 horas por dia, o guarda foi instruído, durante a noite, para fazer a ronda e marcar a temperatura do termômetro de hora em hora.

Um dia, chegando à fábrica, Hugo viu que os bombeiros tinham apagado o incêndio das estufas. Analisando o que tinha acontecido, foi verificado o relatório do guarda que tinha estado durante a noite: "23h: temperatura de 110 °C; 0h: temperatura de 120 °C; 1h: temperatura de 135 °C; 2h: termômetro no máximo; 3h: com ajuda dos bombeiros, o incêndio foi apagado". Este caso real mostra a importância que tem a CIPA e o documento de análise de risco (AR), que deve ser elaborado para toda atividade.

Você já deve ter encontrado notícias recorrentes de acidentes como o relatado acima, em que não houve uma análise profunda e detalhada das situações que podem ocorrer. Por isso, o trabalho da CIPA é de suma importância nas empresas e deve ser tomado como uma das funções mais importantes para evitar acidentes.

2.4.1 Da constituição

A NR 5 determina que a CIPA deve ser constituída em todas

5.2 [...] as empresas privadas, públicas, sociedade de economia mista, órgãos da administração direta e indireta, instituições beneficentes, associações recreativas, cooperativas e todas as instituições que admitam trabalhadores como empregados. Devendo estas estar em regular funcionamento e cumprindo as disposições desta Norma.

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

[...]

5.5 As empresas instaladas em centros industriais ou comerciais poderão integrar uma comissão da CIPA com o objetivo de promover o desenvolvimento de ações de prevenção de acidentes e doenças decorrentes do ambiente e instalações de uso coletivo, como descrito no item 5.5. desta norma (BRASIL, 1978h, p. 1).

Perceba que a CIPA deve ser constituída por todas as corporações que tenham trabalhadores e essa abrangência é muito importante, porque não deixa espaço para empresas burlarem a legislação. Assim, os trabalhadores são protegidos e ganham força na luta por seus direitos, especialmente cuidar de sua saúde no trabalho.

2.4.2 Da organização

A CIPA é composta por representantes dos empregados e empregadores: o presidente da Comissão é escolhido pelo empregador/diretor da empresa, já o vice-presidente pelos funcionários, que fazem seu voto de forma secreta e anualmente, conforme dispõe esta NR (BRASIL, 1978h).

Todo funcionário pode se candidatar à CIPA e ele não precisa ser afiliado a nenhum sindicato. Sendo eleito, exerce seu mandato por um ano e pode ser reeleito para um segundo mandato (BRASIL, 1978h).

Os eleitos para a CIPA terão garantia de emprego, que começará desde que o registro como candidatos até um ano após o fim dos respectivos mandatos. A quantidade de membros que integra a Comissão está determinada pela norma, dependendo da função das atividades da empresa e do número de funcionários (BRASIL, 1978h).

Mostraremos, no quadro a seguir, um recorte de como é constituída a distribuição dos empregados com os membros da CIPA.

Grupos	N. de empregados no estabelecimento	N. de membros da CIPA	0 a 19	20 a 29	30 a 50	51 a 80	81 a 100	101 a 120	121 a 140	141 a 300	301 a 500	501 a 1000	1001 a 2500	2501 a 5000	5001 a 10.000	Acima de 10.000 para cada grupo de 2.500 acrescentar
C-1	Efetivos			1	1	3	3	4	4	4	4	6	9	12	15	2
	Suplentes			1	1	3	3	3	3	3	3	4	7	9	12	2
C-1 a	Efetivos			1	1	3	3	4	4	4	4	6	9	12	15	2
	Suplentes			1	1	3	3	3	3	3	4	5	8	9	12	2
C-2	Efetivos			1	1	2	2	3	4	4	5	6	7	10	11	2
	Suplentes			1	1	2	2	3	3	4	4	5	6	7	9	1
C-3	Efetivos			1	1	2	2	3	3	4	5	6	7	10	10	2
	Suplentes			1	1	2	2	3	3	4	4	5	6	8	8	2
C-3 a	Efetivos					1	1	2	2	2	3	3	4	5	6	1
	Suplentes					1	1	2	2	2	3	3	3	4	5	1
C-4	Efetivos					1	1	1	1	2	2	2	3	5	6	1
	Suplentes					1	1	1	1	2	2	2	3	4	4	1
...																

Tabela 2 - Dimensionamento da CIPA em função do número de empregados e do grupo de atividade da empresa.

Fonte: Elaborada pelo autor, adaptado de BRASIL, 1978h.

O grupo de atividade da empresa está determinado pela norma de acordo com a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) (BRASIL, 2014). Assim, mostraremos no quadro a seguir algumas atividades dimensionadas na CIPA (BRASIL, 1978h).

Grupos	Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE
C-1 - Minerais	05.00-3 06.00-0 07.10-3 07.21-9 07.22-7 07.23-5 07.24-3 07.25-1 07.29-4 08.10-0 08.91-6 08.92-4 08.93-2 08.99-1 09.10-6 09.90-4 19.10-1 23.20-6 23.91-5
C-1a - Minerais	19.21-7 19.22-5 19.31-4
C-2 - Alimentos	10.11-2 10.12-1 10.13-9 10.20-1 10.31-7 10.32-5 10.33-3 10.41-4 10.42-2 10.43-1 10.51-1 10.52-0 10.53-8 10.61-9 10.62-7 10.63-5 10.64-3 10.65-1 10.66-0 10.69-4 10.71-6 10.72-4 10.81-3 10.82-1 10.91-1 10.92-9 10.93-7 10.94-5 10.95-3 10.96-1 10.99-6 11.11-9 11.12-7 11.13-5 11.21-6 11.22-4 12.10-7 12.20-4
C-3 - Têxteis	13.11-1 13.12-0 13.13-8 13.14-6 13.21-9 13.22-7 13.23-5 13.40-5 13.59-6
C-3a - Têxteis...	...
...	...

Quadro 6 - CNAE para dimensionamento da CIPA.

Fonte: Elaborado pelo autor, adaptado de BRASIL, 1978h.

As empresas devem garantir, para todo membro eleito da CIPA, suas funções nas atividades normais, não podendo transferi-los para outro estabelecimento sem seu consentimento. A posse da Comissão será no primeiro dia útil após o término do mandato anterior.

Os membros da CIPA terão a função de designar um secretário, que poderá ser um cipeiro ou qualquer outro funcionário da empresa – neste caso, deverá ter a concordância do empregador – e tem por “atribuição a) acompanhar as reuniões da CIPA e redigir as atas apresentando-as para aprovação e assinatura dos membros presente; b) preparar as correspondências; e c) outras que lhe forem conferidas” (BRASIL, 1978h, p. 3).

Toda documentação deverá estar disponível no estabelecimento para fiscalização do MTE, encaminhada para o sindicato dos trabalhadores e com cópia para os membros da CIPA, como dispõe o item 5.14 desta norma (BRASIL, 1978h).

VOCÊ QUER LER?



Leia a NR 5, que especifica em detalhes as atribuições, o funcionamento, as responsabilidades, o processo eleitoral e todas as exigências necessárias que as empresas devem cumprir para estabelecer a comissão da CIPA (BRASIL, 1978h): <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR5.pdf>>.

O conhecimento pleno da NR 5 será de muita importância para o seu trabalho, porque ela se aplica em todas as empresas, não devendo ser desconhecida por nenhum funcionário.

VOCÊ QUER VER?



Caso prefira escutar a NR 5, em vez de lê-la, assista a este vídeo: <https://www.youtube.com/watch?v=B_q76PBzRGk> e acompanhe as discussões e as explicações trazidas, item por item, pelo técnico em segurança do trabalho Sérgio Bigi (PORTAL SMS, 2018).

Por último, a respeito da sua organização, podemos dizer que a CIPA manterá o número de representantes, mesmo que ela tenha reduzido seus funcionários e se enquadre em outra dimensão, mas não poderá desativá-la, exceto se a empresa encerrar suas atividades.

2.4.3 Das atribuições

Os itens de 5.16 a 5.22 da NR 5 regularizam as atribuições dos membros da CIPA. Temos alguns itens importantes para citar em relação a elas (BRASIL, 1978h, p. 2-3):

- a)[...] elaborar o mapa de riscos;
- b)elaborar plano de trabalho [...];
- c)participar da implementação das medidas de prevenção [...];
- d)realizar, periodicamente, verificações nos ambientes e condições de trabalho [...];
- [...]
- g)participar, com o SESMT, onde houver, das discussões promovidas pelo empregador [...];
- h)requerer ao SESMT, quando houver, ou ao empregador, a paralisação de máquina ou setor onde considere haver risco grave e iminente à segurança e saúde dos trabalhadores;
- [...]
- o)promover, anualmente, em conjunto com o SESMT, onde houver, a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho – SIPAT.

As responsabilidades do empregador são destacadas no item 5.17: "[...] proporcionar aos membros da CIPA os meios necessários ao desempenho de suas atribuições" (BRASIL, 1978h, p. 3).

Das responsabilidades da CIPA, podemos citar que os empregados da empresa devem participar ativamente na eleição dos membros, colaborar com ela, ficar atentos aos riscos e apresentar sugestões para melhorias nas condições de trabalho – como não deixar de cumprir as recomendações quanto à prevenção de acidentes e doenças decorrente do trabalho.

Como mencionamos, o presidente é indicado pelo dono da empresa, e o vice-presidente pelos colegas de trabalho. São responsabilidades do presidente, entre outras:

- 5.19a) convocar os membros para as reuniões da CIPA;
- b) coordenar as reuniões e encaminhar ao empregador e aos SESMT as decisões da comissão;
- [...]
- d) coordenar e supervisionar as atividades de secretaria;
- e) delegar atribuições ao Vice-Presidente (BRASIL, 1978h, p. 3).

Duas das funções mais importantes de ambos os eleitos são: garantir os recursos necessários para o bom desenvolvimento da CIPA e zelar para que os objetivos que foram propostos nas reuniões sejam alcançados.

Você viu até agora as atribuições da CIPA. A seguir, veremos como funciona seu calendário, suas reuniões, suas atas e sua divulgação.

2.4.4 Do funcionamento

A CIPA deverá elaborar um calendário de reuniões ordinárias mensal, conforme estabelecido nos itens 5.23 a 5.26 (BRASIL, 1978h). Estas deverão ocorrer durante o horário normal de trabalho e serão elaboradas atas, as quais precisam ser assinadas pelos presentes e com cópias encaminhadas para todos os membros.

Poderão acontecer

5.27 reuniões extraordinárias, conforme a necessidade, quando:

- a) houver denúncia de situação de risco grave e iminente que determine aplicação de medidas corretivas de emergência;
- b) ocorrer acidente do trabalho grave ou fatal;
- c) houver solicitação expressa de uma das representações (BRASIL, 1978h, p. 4).

Os membros da CIPA têm a obrigação de participar das reuniões, e o empregador deve facilitar que o cipeiro atenda às reuniões. O membro titular perderá o mandato, sendo substituído por suplente, quando faltar a mais de quatro reuniões ordinárias sem justificativa. A NR 5 também determina como proceder quando o presidente ou o vice é afastado:

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

5.31.2 No caso de afastamento definitivo do vice-presidente, os membros titulares da representação dos empregados, escolherão o substituto, entre seus titulares, em dois dias úteis (BRASIL, 1978h, p. 4).

Os membros eleitos, como veremos mais adiante, deverão realizar um treinamento, mas eles não têm, necessariamente, a obrigação de conhecer sobre a CIPA.

2.4.5 Do treinamento

Conforme podemos verificar nos itens de 5.32 a 5.37 (BRASIL, 1978h), o treinamento é muito importante e deve ser realizado antes do início do mandato. Os membros eleitos são funcionários que, logicamente, entendem da função que realizam, mas não necessariamente têm que entender de segurança, perigo e risco.

Se for o caso de ser o primeiro mandato, esse treinamento deverá ocorrer nos primeiros 30 dias da posse, sendo ministrado por pessoas capacitadas para tal: profissionais dos SESMT da empresa, entidade patronal ou de trabalhadores ou mesmo profissionais capacitados nesta área.

5.37 Quando comprovada a não observância ao disposto nos itens relacionados ao treinamento, a unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego, determinará a complementação ou a realização de outro, que será efetuado no prazo máximo de trinta dias, contados da data de ciência da empresa sobre a decisão (BRASIL, 1978h, p. 5).

O treinamento é uma obrigatoriedade disposta pela norma e de maneira alguma pode deixar de acontecer. Se isso ocorrer em uma empresa, qualquer funcionário pode denunciar o caso em uma unidade descentralizada do MTE para que sejam tomadas as medidas cabíveis.

Veremos, a seguir, como deve ser o processo eleitoral, que é outra atividade feita com muita transparência.

2.4.6 Do processo eleitoral

Quanto ao processo eleitoral, regulamentado nos itens 5.38 a 5.45 (BRASIL, 1978h), há muitos detalhes para cuidar.

Veremos quais são suas diretrizes: por um lado, o empregador tem a responsabilidade de convocar a eleição 60 dias antes do término do mandato em curso. O presidente e o vice do mandato em curso devem constituir a Comissão Eleitoral (CE) 55 dias antes do término do mandato. Se não houver CIPA, será responsabilidade da empresa fazê-la, escolhendo os funcionários.

Veremos, agora, as condições que devem ser observadas para realizar a eleição (BRASIL, 1978h):

- deve ser publicado e divulgado o edital, a fim de que todos os funcionários tomem conhecimento das eleições pelo menos 45 dias antes do término do mandato corrente;
- todo funcionário poderá se inscrever para ser candidato da CIPA, não sendo necessário ser afiliado a nenhum sindicato e receberá um comprovante de inscrição. Desde o momento da inscrição o colaborador tem garantia de emprego, mas, se ele não for eleito, perde essa garantia;
- deve ser realizada durante os horários de trabalho, respeitando os turnos, para que a maioria dos empregados possa votar e, por suposto, que o voto será secreto.

Outros pontos importantes são:

5.40[...] g) apuração dos votos, em horário normal de trabalho, com acompanhamento de representante do empregador e dos empregados, em número a ser definido pela comissão eleitoral;
h) faculdade de eleição por meios eletrônicos;
i) guarda, pelo empregador, de todos os documentos relativos à eleição, por um período mínimo de cinco anos (BRASIL, 1978h, p. 5).

Essa é, portanto, uma situação de conflitos de interesses e deve ser tomado o maior cuidado para que não existam problemas que venham a trazer processos judiciais para a empresa.

2.4.7 Das contratantes e contratadas

Esta norma ainda detalha o caso das empresas que contratam empreiteiras ou prestadoras de serviços (podendo ser mais de uma trabalhando no mesmo local), como poderemos verificar nos itens de 5.46 a 5.50.

Será responsabilidade conjunta da empresa contratante e das contratadas implementar, de forma integrada, a CIPA. A empresa contratante será responsável por acompanhar o cumprimento das medidas de segurança pelas empresas contratadas.

Síntese

Pudemos, neste capítulo, estudar algumas das NRs existentes e verificar que, historicamente, os SESMT têm profissionais dedicados, especializados para resolver os problemas, com autoridade e força sobre os diretivos da empresa; por outro lado, a CIPA está mais perto das áreas de trabalho, pode fiscalizar e ver os perigos dos trabalhos com mais facilidade por estar diariamente envolvida com as tarefas da empresa.

Neste capítulo, você teve a oportunidade de:

- conhecer as NRs e como elas ajudam os empregados em todas as áreas, especialmente aquelas que oferecem mais riscos de acidentes e doenças;
- aprender sobre os SESMT e a CIPA, sua constituição, sua estrutura, sua finalidade e suas responsabilidades.

Bibliografia

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília: Casa Civil, 1943. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 29/6/2018.

_____. **Decreto-Lei n. 7.036, de 10 de novembro de 1944**. Brasília: Casa Civil, 1944. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/Del7036.htm>. Acesso em: 29/6/2018.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Casa Civil, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 29/6/2018.

_____. Receita Federal. Ministério da Fazenda. **Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE)**. Brasília, 25 de novembro de 2015. Disponível em: <<http://idg.receita.fazenda.gov.br/orientacao/tributaria/cadastros/cadastro-nacional-de-pessoas-juridicas-cnpj/classificacao-nacional-de-atividades-economicas-2013-cnae>>. Acesso em: 30/6/2018.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Inspeção do Trabalho. **Portaria n. 3.214, de 8 de junho de 1978**. Brasília: MTE; GM, 1978a. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/sileg/integras/839945.pdf>>. Acesso em: 29/6/2018.

_____. _____. Gabinete do Ministro. **Portaria GM n. 3.214, de 8 de junho de 1978**. NR 9 – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais. Brasília: MTE; GM, 1978b. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR9.pdf>>. Acesso em: 29/6/2018

_____. _____. _____. **Portaria GM n. 3.214, de 8 de junho de 1978**. NR 1 – Disposições Gerais. Brasília: MTE; GM, 1978c. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR1.pdf>>. Acesso em: 29/6/2018.

_____. _____. _____. **Portaria GM n. 3.214, de 8 de junho de 1978.** NR 7 – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional. Brasília: MTE; GM, 1978d. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR7.pdf>>. Acesso em: 29/6/2018.

_____. _____. _____. **Portaria GM n. 3.214, de 8 de junho de 1978.** NR 17 – Ergonomia. Brasília: MTE; GM, 1978e. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR17.pdf>>. Acesso em: 29/6/2018.

_____. _____. _____. **Portaria GM n. 3.214, de 8 de junho de 1978.** NR 6 – Equipamentos de Proteção Individual (EPI). Brasília: MTE; GM, 1978f. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR17.pdf>>. Acesso em: 29/6/2018.

_____. _____. _____. **Portaria GM n. 3.214, de 8 de junho de 1978.** NR 4 – Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho. Brasília: MTE; GM, 1978g. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR4.pdf>>. Acesso em: 29/6/2018.

_____. _____. _____. **Portaria GM n. 3.214, de 8 de junho de 1978.** NR 5 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes. Brasília: MTE; GM, 1978h. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR5.pdf>>. Acesso em: 29/6/2018.

_____. _____. **Normas regulamentadoras (Português).** Brasília: MTE, 14/9/2015. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/normatizacao/normas-regulamentadoras>>. Acesso em: 2/7/2018.

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS (FGV). Centro de Pesquisa e Documentação de História Contemporânea do Brasil (CPDOC). **Anos de incerteza (1930 - 1937):** Ministério do Trabalho. Rio de Janeiro, 2017. Disponível em: <<http://cpdoc.fgv.br/producao/dossies/AEraVargas1/anos30-37/PoliticaSocial/MinisterioTrabalho>>. Acesso em: 29/6/2018.

MATTOS, U. A.; MÁSCULO, F. S. **Higiene e segurança do trabalho.** São Paulo: Campus, 2011.

OLIVEIRA, B. C. P. A Organização Internacional do Trabalho: aspectos institucionais, poder normativo e atuação. **Revista Eletrônica de Direito**, Belo Horizonte, Escola de Direito do Centro Universitário Newton Paiva, p. 0-19, 2003. Disponível em: <<http://blog.newtonpaiva.br/direito/wp-content/uploads/2012/08/PDF-D3-06.pdf>>. Acesso em: 29/6/2018.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E CULTURA (Unesco). Programa Hidrológico Internacional (IHP). **Explore layers.** Paris, s/d. Disponível em: <<http://ihp-wins.unesco.org/layers/?limit=20&offset=0>>. Acesso em: 29/6/2018.

PORTAL SMS. **NR 5 CIPA:** Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, vídeo comentado e completo. 18 de fevereiro de 2018. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=B_q76PBzRGk>. Acesso em: 30/6/2018.

SILVA, R. L. **Direito internacional público.** Belo Horizonte: Del Rey, 2002.

UOL EDUCAÇÃO. **Getúlio Dornelles Vargas.** São Paulo, s/d. Disponível em: <<https://educacao.uol.com.br/biografias/getulio-dornelles-vargas.jhtm>>. Acesso em: 29/6/2018.