

							
legislação	consultoria	assessoria	informativos	treinamento	auditoria	pesquisa	qualidade

Relatório Trabalhista

1994

Trabalhista
Previdenciária
FGTS
Imposto de Renda - PF
Segurança e Saúde do Trabalhador
Legislação
Recursos Humanos
Departamento Pessoal
Salários
Dados Econômicos

Para fazer a sua assinatura, entre no site www.sato.adm.br

O quê acompanha na assinatura ?

- informativos editados duas vezes por semana (3ª e 6ª feiras);
- CD-Rom Trabalhista (guia prático DP/RH) devidamente atualizado;
- consultas trabalhistas por telefone e por e-mail (sem limite);
- acesso integral às páginas do site (restritas apenas aos assinantes);
- notícias de urgência ou lembretes importantes, por e-mail;
- requisição de qualquer legislação, pertinente a área, além dos arquivos disponibilizados no CD-Rom Trabalhista;
- descontos especiais nos eventos realizados pela Sato Consultoria de Pessoal (cursos, palestras e treinamento in company).

DADOS ECONÔMICOS - UTILIZAÇÃO A PARTIR DE MAIO/94

* SALÁRIO MÍNIMO	64,79 URV
* SALÁRIO-FAMÍLIA (remuneração até 174,86 URV)	4,66 URV
* SALÁRIO-FAMÍLIA (remuneração acima de 174,86 URV)	0,58 URV
* AUXÍLIO-NATALIDADE (remuneração até 174,86 URV)	17,14 URV
* TETO DE CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA - EMPREGADOS	582,86 URV

TABELA DO INSS - EMPREGADOS - UTILIZAÇÃO A PARTIR DE MAIO/94

SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO (EM URV)	ALÍQUOTA 1	ALÍQUOTA 2
01. até 174,86	7,77%	8,00%
02. de 174,87 até 291,43	8,77%	9,00%
03. de 291,44 até 582,86	9,77%	10,00%

- Obs.: a) Alíquota 1 = para fins de desconto e recolhimento do INSS;
 b) Alíquota 2 = para determinação da base de cálculo do IRRF (dedução);
 c) Percentuais incidentes de forma não cumulativa;
 d) Os valores das contribuições serão calculadas em URV e convertidas em cruzeiros reais pelo valor da URV do dia do recolhimento caso este seja efetuado dentro do mês da competência ou convertidos em UFIR pelo valor da URV no 1º dia útil do mês subsequente ao de competência.

TABELA DO IRRF - UTILIZAÇÃO A PARTIR DE MAIO/94

CLASSE	RENDA LÍQUIDA MENSAL (CR\$)	ALÍQUOTA	DEDUÇÃO
01	até 740.630,00	isento	-
02	de 740.630,01 até 1.444.228,50	15,0%	111.094,50
03	de 1.444.228,51 até 13.331.340,00	26,6%	278.765,73
04	de 13.331.340,01 acima	35,0%	1.398.494,60

Dedução da Renda Bruta:

Dependentes = CR\$ 29.625,20;
 INSS descontado (8, 9 ou 10%);
 Pensão Alimentícia (judicial).

TABELA DE CONTRIBUIÇÃO INSS PARA MAIO/94 - SÓCIOS E AUTÔNOMOS

CLASSE	INTERSTÍCIO	SALÁRIO-BASE (URV)	ALÍQUOTA	CONTRIBUIÇÃO
01	12 meses	64,79	10%	6,48 URV
02	12 meses	116,57	10%	11,66 URV
03	12 meses	174,86	10%	17,49 URV
04	12 meses	233,14	20%	46,63 URV
05	24 meses	291,43	20%	58,29 URV
06	36 meses	349,72	20%	69,94 URV
07	36 meses	408,00	20%	81,60 URV
08	60 meses	466,29	20%	93,26 URV
09	60 meses	524,57	20%	104,91 URV
10	-	582,86	20%	116,57 URV

- Obs.: a) Os valores das contribuições serão calculados em URV e convertidos em cruzeiros reais pelo valor da URV do dia do recolhimento caso este seja efetuado dentro do mês de competência ou convertidos em UFIR pelo valor da URV no 1º dia útil do mês subsequente ao de competência;

- b) O segurado poderá optar em recolher pelo menor salário de contribuição, porém ao desejar retornar a sua faixa de origem ou faixa superior, deverá obedecer o período de interstício, isto é, o tempo de permanência em cada faixa para promover-se numa faixa superior. Fds.: Decreto nº 612/92;
- c) Não é permitido o pagamento antecipado de contribuições para suprir o interstício entre as classes. Fds.: Decreto nº 612/92, art. 38, § 10;
- d) Desde 15/06/92, os bancos não mais aceitam inscrições de Contribuintes Individuais. Os carnês devem ser adquiridos no comércio;
- e) O empregado que passa a Contribuinte Individual (autônomo, sócio, etc) poderá enquadrar-se em qualquer classe até a equivalente ou a mais próxima da média aritmética simples dos seus 6 últimos salários-de-contribuição, corrigidos mês-a-mês, com base na tabela para cálculo do salário de benefício. Não havendo 6 contribuições, o enquadramento será na classe inicial, tendo acesso as classes superiores de acordo com tempo de interstício. Fds.: Port. nº 459, de 30/08/93, DOU de 02/09/93, do Ministério da Previdência Social;
- f) Na falta de carnê, recolhe-se por intermédio da GRPS-3, emitida pelo Órgão Local de Execução/INSS, preenchida para cada mês de competência e as contribuições a serem recolhidas não poderão ultrapassar a 12 competências consecutivas (OS Conjunta nº 07, 16/04/92 - RT 033/92);
- g) De acordo com a Lei nº 8.870, de 15/04/94, DOU de 16/04/94, estão isentos / da contribuição, os contribuintes individuais aposentados.

COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES - CIPA - ALTERAÇÕES

A Portaria nº 05, de 18/04/94, DOU de 19/04/94, da Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho, alterou parcialmente a redação da NR 05, da Portaria nº 3.214/78, que trata sobre a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes no Trabalho. Dentre outras alterações, constam:

- * estende ao suplente, bem como o titular da CIPA, a garantia de emprego, desde o registro de sua candidatura até 1 ano após o final de seu mandato;
- * o curso ministrado aos componentes da CIPA, será proposta pelo empregador e acordada pelos membros da CIPA;
- * o quadro I foi alterado, subdividindo a faixa de 101 a 500 empregados para 101 a 250 e 251 a 500, bem como acréscimo de número de componentes da CIPA a partir desta faixa;
- * as empresas enquadradas no grau de risco 1, com 101 a 250 empregados, passam a constituir a CIPA, sendo 1 membro para cada representação, e, para empresas com 251 a 500 empregados, 2 membros para cada representação;
- * foi criado os seguintes Anexos: Mapa de Riscos, com classificação dos principais riscos ocupacionais em grupos, de acordo com sua natureza, e padronização das cores correspondentes, e, Estudo de Doenças e Acidentes do Trabalho.

Na íntegra:

" Secretária de Segurança e Saúde no Trabalho, no uso de suas atribuições legais, e Considerando a importância de valorizar e aprimorar a CIPA e de estimular permanentemente o compromisso de trabalhadores e empregadores com a melhoria dos ambientes e das condições de trabalho;

Considerando o disposto no art. 163 da CLT, com redação dada pela Lei nº 6.514, de 22/12/77;

Considerando o disposto no art. 2º da Portaria nº 3.214/78, que aprovou as NR, do Capítulo V, Título II, da CLT, resolve:

Art. 1º - Alterar a NR 05 - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, que / passa a vigorar com a redação dada por esta Portaria.

Art. 2º - Esta Portaria entra em vigor 120 dias após a data de sua publicação, revogadas a Portaria nº 05, de 17/08/92, e as demais disposições em contrário."

NR 5 - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES - CIPA

5.1. Do Objetivo

5.1.1. A CIPA tem por objetivo precípua a prevenção de doenças e acidentes do trabalho, mediante controle dos riscos presentes no ambiente, nas condições e na organização do trabalho, de modo a obter a permanente compatibilização do trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde / dos trabalhadores.

5.1.2. Esta Norma Regulamentadora - NR estabelece os parâmetros mínimos a serem observados na organização, composição, atribuições, eleição e funcionamento da CIPA, podendo os mesmos serem aperfeiçoados através de contrato, acordo ou convenção coletiva de trabalho.

5.2. Da Organização

5.2.1. As empresas privadas, públicas, sociedades de economia mista, instituições de beneficência, associações recreativas, bem como outras instituições que admitam trabalhadores como empregados, ficam obrigadas a organizar e manter em regular funcionamento a CIPA.

5.2.1.1. As disposições contidas nesta NR aplicam-se, no que couber, aos / trabalhadores avulsos, às entidades que lhes tomem serviços e os sindicatos representativos das respectivas categorias profissionais.

5.2.2. A CIPA será organizada por estabelecimento, sendo composta por representantes do empregador e dos trabalhadores, de acordo com o dimensionamento previsto no Anexo I desta NR.

5.2.2.1. Para fins de dimensionamento da CIPA, deverá ser considerado o grau de risco do estabelecimento de acordo com o disposto no Quadro I anexo da NR 04.

5.2.3. A CIPA de empresas que trabalham em regime sazonal deverá ser constituída considerando-se a média aritmética do número de empregados da empresa no ano civil anterior.

5.2.4. As empreiteiras ou empresas prestadoras de serviço que, pelo número de trabalhadores, não se enquadrem no Anexo I, deverão participar da CIPA da empresa contratante.

5.2.4.1. Nestes casos, para fins de dimensionamento da CIPA, deve ser considerado o número de empregados da empresa contratante somado ao das empresas contratadas.

5.2.5. Nos estabelecimentos com atividades de grau de risco 3 ou 4, com mais de 10 trabalhadores, e não enquadrados no Anexo I, o empregador designará, pelo menos, dois deles, um titular e um suplente, para elaborar o Mapa de Riscos e acompanhar a implementação de medidas de prevenção de doenças e acidentes do trabalho.

5.2.6. Qualquer modificação na estrutura, composição ou funcionamento da CIPA, nos termos desta NR, deverá ser registrada no livro de atas de reuniões da CIPA.

5.3. Da composição

5.3.1. A CIPA será constituída por duas representações, sendo uma composta por / membros indicados pelo empregador e outra por membros eleitos pelos trabalhadores.

5.3.1.1. A Representação do Empregador terá o dimensionamento previsto no Anexo I, sendo permitido, desde que anotado no livro de atas da CIPA, a redução desta, mantendo, no mínimo, um representante.

- 5.3.1.2. A Representação dos Trabalhadores terá o dimensionamento previsto no Anexo I, sendo permitido, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, e desde que anotado no livro de atas da CIPA, a ampliação desta.
- 5.3.2. A empresa deverá zelar para que os componentes da Representação do Empregador na CIPA possam poder decisório nas questões relativas à segurança e saúde no trabalho.
- 5.3.3. Os componentes da Representação dos Trabalhadores serão eleitos em escrutínio secreto, conforme as normas estabelecidas nesta NR.
- 5.3.4. Os componentes da CIPA não poderão exercer mais que dois mandatos consecutivos, cada um com a duração de um ano.
- 5.3.5. Haverá na CIPA tantos suplentes quantos forem os representantes titulares.
- 5.3.6. O empregador designará, anualmente, entre seus representantes, o presidente da CIPA, e os representantes dos trabalhadores designarão, dentre eles, o vice presidente.
- 5.3.7. A CIPA terá um secretário e seu respectivo substituto que serão escolhidos, dentre seus membros, em comum acordo entre a Representação do Empregador e a Representação dos Trabalhadores.
- 5.3.8. Compete ao Presidente da CIPA:
- a) convocar os membros para as reuniões da CIPA;
 - b) coordenar as reuniões da CIPA, encaminhando ao empregador e ao Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho - SE SMT as suas decisões;
 - c) manter informado o empregador sobre o andamento do Plano de Trabalho da CIPA e acompanhar sua execução;
 - d) coordenar e supervisionar, conjuntamente com o vice-presidente, as atividades da CIPA, zelando para que os objetivos propostos sejam alcançados;
 - e) convocar e coordenar as reuniões preparatórias da Representação do Empregador.
- 5.3.9. Compete ao vice-presidente da CIPA:
- a) substituir o presidente nos seus afastamentos eventuais ou temporários;
 - b) convocar e coordenar as reuniões preparatórias da Representação dos Trabalhadores;
 - c) colaborar na coordenação e supervisão das atividades da CIPA, cuidando para que os objetivos propostos sejam alcançados.
- 5.3.10. Compete ao secretário da CIPA:
- a) elaborar as atas das reuniões da CIPA;
 - b) preparar a correspondência;
 - c) manter atualizado o arquivo contendo todos os documentos necessários ao adequado funcionamento da Comissão;
 - d) realizar as demais tarefas que lhe forem atribuídas pelo presidente ou pelo vice-presidente da CIPA.
- 5.3.11. Organizada a CIPA, a empresa deverá protocolar e depositar no órgão regional do Ministério do Trabalho, mediante requerimento, cópia das atas de eleição, posse e instalação, além do calendário das reuniões ordinárias previstas para o período do mandato, até 10 dias após a posse.

5.4. Das Atribuições

5.4.1. A CIPA terá as seguintes atribuições:

- a) elaborar, ouvidos os trabalhadores de todos os setores do estabelecimento, e com a colaboração do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT, o Mapa de Riscos, com base no Anexo II desta NR;
- b) contribuir com o SESMT na elaboração e discussão de seus programas de trabalho, de acordo com as competências a ele atribuídas;
- c) contribuir para a implementação e o controle de qualidade das medidas de prevenção necessárias, bem como para a avaliação das prioridades de ação nos locais de trabalho;
- d) estabelecer, com os elementos referidos nas alíneas anteriores, Plano de Trabalho que vise à consecução do objetivo da CIPA como disposto no item 5.1. desta norma;
- e) realizar, a cada reunião ordinária da CIPA, avaliação da execução do Plano de Trabalho estabelecido;
- f) realizar inspeções nos ambientes de trabalho, no mínimo mensais, visando identificar situações novas ou modificações que venham a trazer riscos à segurança e à saúde dos trabalhadores, ainda não registrados no Mapa de Riscos, colher informações, propor e acompanhar a implantação das medidas para sua eliminação ou controle;
- g) informar-se previamente dos projetos de modificações nas condições, nas técnicas ou na organização do trabalho, avaliar seus eventuais impactos sobre a segurança e saúde dos trabalhadores comunicando-os, quando for o caso, ao empregador;
- h) promover a divulgação e zelar pela observância das normas de segurança e saúde no trabalho;
- i) despertar o interesse dos empregados pela prevenção de doenças e acidentes do trabalho;
- j) promover, anualmente, em conjunto com o SESMT, a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho - SIPAT;
- l) estudar e analisar as doenças e os acidentes do trabalho ocorridos e propor medidas de prevenção (Anexo III);
- m) comunicar ao empregador e ao SESMT, quando houver, as situações de risco identificadas no decorrer do exercício de suas atribuições;

5.5. Do funcionamento

- 5.5.1. As Representações do Empregador e dos Trabalhadores reunir-se-ão mensalmente, de acordo com calendário pré-estabelecido, e nos casos previstos nesta NR, durante o expediente normal da empresa e em local apropriado;
- 5.5.2. Reuniões extraordinárias deverão ser realizadas, sempre que forem levanta das situações de risco grave e iminente que determinem aplicação de medidas corretivas emergenciais ou quando ocorrer acidente do trabalho com perda ou prejuízo de grande monta.
- 5.5.3. As reuniões ordinárias e extraordinárias deverão ter atas lavradas em livro próprio, de folhas numeradas, com termo de abertura assinado por todos os membros da CIPA, o qual ficará sob a guarda de seu secretário, e será apresentado aos Agentes da Inspeção do Trabalho - AIT, quando solicitado.
- 5.5.4. O empregador deverá garantir a possibilidade de realização de reuniões / prévias de cada uma das Representações, em separado, para preparação de sua participação nas reuniões da CIPA.
- 5.5.5. As decisões da CIPA deverão ocorrer, sempre que possível, por consenso entre os participantes.

5.5.6. Não havendo consenso para as decisões da CIPA, deverá ser tomada, pelo menos, uma das seguintes providências, visando a solução dos conflitos:

- a) constituir um mediador em comum acordo com os participantes;
- b) solicitar, no prazo de 8 dias, através do Presidente da CIPA, a mediação do Ministério do Trabalho;

5.5.6.1. O Ministério do Trabalho, como mediador, proporá os critérios e procedimentos para a solução dos conflitos e promoverá o entendimento entre as partes com vistas às necessidades objetivas de prevenção de doenças e acidentes do trabalho.

5.5.6.2. As providências definidas no acordo obtido deverão ter imediata implementação por parte do empregador.

5.5.7. O membro titular perderá o mandato, sendo substituído pelo suplente, quando faltar a mais de 4 reuniões ordinárias sem justificativa.

5.6. Do Processo Eleitoral

5.6.1. Deverá ser constituída Comissão Eleitoral com representantes dos trabalhadores, do empregador e da CIPA em exercício, que acompanhará todo o processo eleitoral.

5.6.2. A Comissão a que se refere o item anterior será constituída, no mínimo, 60 dias antes do início do pleito.

5.6.3. A Comissão Eleitoral deverá convocar, através de edital a ser afixado em locais de fácil acesso e visualização pelos trabalhadores, a eleição da nova CIPA, com antecedência mínima de 45 dias, realizando-a no máximo até 30 dias antes do término do mandato da CIPA em exercício, quando esta existir.

5.6.4. O empregador deverá garantir à Comissão Eleitoral as condições necessárias ao cumprimento de seu objetivo, desde sua instalação até a posse dos membros eleitos.

5.6.5. A inscrição de candidatos ao processo eletivo se fará individualmente ou por chapas, sendo que, em ambos os casos, será fornecido ao candidato comprovante de inscrição.

5.6.6. No caso de eleição por chapas, estas deverão ser compostas com o número de representantes determinados em função do estabelecido nesta NR, possuindo em sua composição os titulares e suplentes, respeitada a representação das áreas de maior risco.

5.6.7. Assumirão a condição de membros titulares os candidatos mais votados.

5.6.7.2. Os demais candidatos votados assumirão na condição de suplentes, obedecendo a ordem decrescente de votos recebidos, observado o disposto no item 5.3.5.

5.6.7.3. Os candidatos votados e não eleitos deverão ser relacionados na ata de eleição, na ordem decrescente de votos, possibilitando posterior nomeação em caso de vacância de suplentes.

5.6.8. A eleição deverá ser realizada durante expediente normal da empresa, respeitados os turnos, devendo ter a participação de, no mínimo, metade mais um do número de trabalhadores do estabelecimento.

5.6.9. Para cada eleição haverá uma folha de votação que ficará arquivada na empresa por um período mínimo de 5 anos.

5.6.10. A autoridade regional competente do Ministério do Trabalho poderá anular a eleição quando constatar qualquer irregularidade na sua realização.

5.7. Da Garantia de Emprego

- 5.7.1. Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa dos trabalhadores eleitos para a CIPA, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato.
- 5.7.2. A demissão de um membro eleito da CIPA, quando de interesse do empregado, deverá ser feita através de solicitação por escrito e com anuência do seu sindicato representativo ou do órgão regional do Ministério do Trabalho.
- 5.7.3. O empregador assegurará aos candidatos inscritos e membros eleitos da CIPA condições administrativas que evitem prejuízo manifesto ao pleno exercício de suas funções, desde o momento de sua inscrição no processo eletivo até o fim do mandato.

5.8. Compete ainda ao Empregador:

- I - proporcionar as condições necessárias para viabilizar o desempenho pleno das atribuições da CIPA;
 - II - permitir que os membros da CIPA tempo destinado ao cumprimento de suas atribuições, podendo este tempo ser estipulado em acordo ou convenção coletiva de trabalho;
 - III - permitir e facilitar o acesso dos membros da CIPA a documentos, laudos e informações necessários ao cumprimento de suas atribuições;
 - IV - permitir que os sindicatos de trabalhadores, quando solicitarem efetivamente o processo eleitoral da CIPA;
 - V - promover, garantindo qualidade, para todos os membros da CIPA, titulares e suplentes, inclusive para o secretário e seu substituto, em horário de expediente normal da empresa, curso de formação voltado para as características específicas do ramo de atividade e da empresa, contendo, no mínimo:
 - a) estudo do processo de trabalho na empresa;
 - b) metodologia de mapeamento de riscos (Anexo II);
 - c) estudo dos riscos do trabalho na empresa;
 - d) metodologia de investigação e análise de doenças e acidentes do trabalho (Anexo III);
 - e) noções sobre doenças e acidentes do trabalho decorrentes de exposição aos riscos existentes na empresa: informações clínicas, medidas de controle médico, análise das estatísticas da empresa;
 - f) noções sobre as leis e normas trabalhistas e previdenciárias em segurança e saúde no trabalho;
 - g) princípios gerais de higiene do trabalho, medidas de controle de riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes;
 - h) organização da CIPA;
 - i) outros assuntos necessários ao exercício de suas atribuições na comissão.
 - VI - comunicar ao órgão regional do Ministério do Trabalho, com antecedência mínima de 15 dias, a realização do curso da CIPA, a data e local de sua realização e a entidade que o ministrará.
- 5.8.1. O curso referido no inciso V, em caráter obrigatório, deverá ser, preferencialmente, ministrado pelo SESMT da empresa ou por órgão ligado a entidades sindicais de trabalhadores ou de empregadores, bem como por empresas especializadas, centros ou instituições de ensino.
- 5.8.1.1. O curso deverá ser ministrado no período mínimo de 3 dias, com duração máxima de 8 horas/aula por dia.
- 5.8.1.2. A entidade que deverá promover o curso de CIPA em cada empresa será proposta pelo empregador e acordada pelos membros da CIPA.
- 5.8.2. A cada curso realizado deverão ser fornecidos os devidos certificados a cada participante, cujas cópias deverão ser mantidas na empresa para fins de comprovação junto aos AIT.
- 5.8.3. Verificada a ocorrência de irregularidades no curso de CIPA, caberá à DRT / inspecionar a empresa ou a instituição docente, cancelando os certificados concedidos.

5.9. Compete aos trabalhadores:

- I - eleger seus representantes na CIPA;
- II - indicar à CIPA e ao SESMT situações de risco e apresentar sugestões para a melhoria das condições de trabalho;
- III - observar as recomendações, relativas à prevenção de doenças e acidentes do trabalho transmitidas pelos membros da CIPA.

ANEXO I DIMENSIONAMENTO BÁSICO DA REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES E DA REPRESENTAÇÃO DO EMPREGADOR NA CIPA (TITULARES)

Nº DE EMPREGADOS DO ESTABELECIMENTO	NÚMERO DE MEMBROS PARA CADA REPRESENTAÇÃO			
	GRAU DE RISCO DO ESTABELECIMENTO			
	1	2	3	4
De 21 a 50	-	-	1	1
De 51 a 100	-	1	2	3
De 101 a 250	1	2	4	4
De 251 a 500	2	3	4	5
De 501 a 1.000	3	4	6	6
De 1.001 a 2.500	4	5	8	9
De 2.501 a 5.000	5	6	10	12
De 5.001 a 10.000	6	7	12	15
Acima de 10.000	1	1	2	2

(para cada grupo de 2.500 trabalhadores acrescentar)

ANEXO II MAPA DE RISCOS

1. O Mapa de Riscos tem como objetivos:
 - a) Reunir as informações necessárias para estabelecer o diagnóstico da situação de segurança e saúde no trabalho na empresa;
 - b) Possibilitar, durante a sua elaboração, a troca e divulgação de informações entre os empregados, bem como estimular sua participação nas atividades de prevenção.
2. Etapas de elaboração:
 - a) Conhecer o processo de trabalho no local analisado:
 - Os trabalhadores: número, sexo, idade, treinamentos profissionais e de segurança e saúde, jornada;
 - os instrumentos e materiais de trabalho;
 - as atividades exercidas;
 - o ambiente.
 - b) Identificar os riscos existentes no local analisado, conforme classificação da tabela I;
 - c) Identificar as medidas preventivas existentes e sua eficácia:
 - medidas de proteção coletiva;
 - medidas de organização do trabalho;
 - medidas de proteção individual;
 - medidas de higiene e conforto: banheiro, lavatórios, vestiário, armários, bebedouro, refeitório, área de lazer.
 - d) Identificar os indicadores de saúde:
 - queixas mais frequentes e comuns entre os trabalhadores expostos aos mesmos riscos;
 - acidentes de trabalho ocorridos;
 - doenças profissionais diagnosticadas;
 - causas mais frequentes de ausência ao trabalho.
 - e) Conhecer os levantamentos ambientais já realizados no local;
 - f) Elaborar o Mapa de Riscos, sobre o lay-out da empresa, indicando, através de círculo:
 - o grupo a que pertence o risco, de acordo com a cor padronizada na Tabela I;
 - o número de trabalhadores expostos ao risco, o qual deve ser anotado dentro do círculo;
 - a especificação do agente (por exemplo, químico: sílica, hexano, ácido clorídrico; ou ergonômico: repetitividade, ritmo excessivo, etc) que deve ser anotada também dentro do círculo;
 - a intensidade do risco, de acordo com a percepção dos trabalhadores, que deve ser representada por tamanhos proporcionalmente diferentes do círculo.
3. Após discutido e aprovado pela CIPA, o Mapa de Riscos, completo ou setorial, deverá ser afixado em cada local analisado, de forma

ESPECÍFICOS:

- 1) levantar o maior número possível de causas desencadeantes da doença ou do acidente do trabalho;
- 2) ordenar de forma a compreender as relações de causalidade de existentes, definindo a Árvore de Causas;
- 3) definir as medidas corretivas ou preventivas que corretamente implementadas possam quebrar a cadeia de causalidade.

III - DOENÇAS E ACIDENTES QUE DEVEM SER ESTUDADOS:

- 1) os que tenham ocasionado lesões ou danos materiais;
- 2) os que tenham gerado afastamentos do trabalho superiores a 30 dias;
- 3) os que se repitam com frequência;
- 4) todos os que a CIPA considere importante analisar para a melhoria efetiva dos ambientes e das condições de trabalho.

IV - PROCEDIMENTOS

- 1) A CIPA deverá nomear um grupo encarregado de cada análise e investigação de doença ou acidente do trabalho. Este grupo deverá ser constituído por pessoas com conhecimento do processo que gerou a situação analisada. Pessoas que presenciaram o acidente, o próprio doente ou acidentado, poderão fazer parte do grupo desde que não cause constrangimentos.
- 2) O grupo deverá buscar todas as informações disponíveis sobre a doença ou acidente, tais como:

ma claramente visível e de fácil acesso para os empregados.

4. No caso das empresas de Construção Civil, o Mapa de Riscos das diversas frentes de trabalho deve ser realizado no canteiro de obras por etapas de desenvolvimento dos trabalhos e deve ser revisto sempre que um fato novo, superveniente à sua execução, modificar a situação de riscos estabelecida.

TABELA I (ANEXO II) Classificação dos principais riscos ocupacionais em grupos, de acordo com sua natureza, e padronização das cores correspondentes

GRUPO I: VERDE	GRUPO II: AMARELO	GRUPO III: LARANJELO	GRUPO IV: ROSELO	GRUPO V: AZUL
Riscos Físicos	Riscos Químicos	Riscos Biológicos	Riscos Ergonômicos	Riscos de Acidentes
Queda	Poisonos	Vírus	Esforço físico intenso	Arranjo físico deficiente
Vibrações	Fumos	Bactérias	Levantamento de peso	Máquinas e equipamentos sem proteção
Radiações ionizantes	Névoas	Protozoários	Exigências de posturas inadequadas	Ferramentas inadequadas ou defeituosas
Radiações não ionizantes	Beber	Escorpião, aranha, etc	Controle rígido de produtividade	Eletricidade
Frio	Tempestades	Fungos	Imposição de ritmos letárgicos	Perigo de incêndio ou explosão
Calor	Produtos químicos em geral	Parasitas	Trabalho em turnos e noturno	Arançamento inadequado
Pressões acústicas		Bactérias	Jornadas de trabalho prolongadas	Outras situações de risco que poderão contribuir para a ocorrência de acidentes
Umidade			Ruínas e repetitividade	
			Outras situações causadoras de stress físico e/ou psicológico	

ANEXO III ESTUDO DE DOENÇAS E ACIDENTES DO TRABALHO

I - PRINCÍPIOS BÁSICOS

O estudo de doenças e acidentes do trabalho deve indicar todas as situações que, combinadas, levaram à ocorrência indesejada e que, se eliminadas a tempo, poderiam ter impedido o acidente ou minimizado seus efeitos. A identificação e eliminação de tais situações é fundamental para evitar acidentes semelhantes, decorrentes de outras combinações das mesmas causas.

Pelas características da prática nacional de análise e investigação de acidentes, convém não recomendar as conclusões do tipo - "Ato Inseguro ou Condições Inseguras" - as quais, pela generalidade, conseguem, no máximo, definir eventuais culpados mas nunca causas estas são elimináveis.

II - OBJETIVOS

GERAL: evitar a ocorrência de doenças e acidentes do trabalho similares ou decorrentes de outras combinações das mesmas causas.

- Uma avaliação do local onde ocorreu o acidente, sempre que possível, antes que as condições do local sejam alteradas;
- informações sobre as funções desenvolvidas quando da ocorrência do acidente;
- dados sobre os produtos, máquinas, equipamentos ou processos ligados, direta ou indiretamente à situação objeto de análise.

3) De posse das informações, o grupo deverá iniciar o processo de análise, utilizando a metodologia da Árvore de Causas, conforme definido no item V deste anexo, ou com maior complexidade, caso haja melhores condições na empresa.

4) As correções necessárias no ambiente ou processo de trabalho deverão, após apontadas na análise das doenças ou dos acidentes, serem englobadas no plano de trabalho da CIPA, a qual deverá acompanhar sua adequada implementação.

V - DA METODOLOGIA DE ÁRVORE DE CAUSAS

Para se utilizar a metodologia de Árvore de Causas deve ser respondida a pergunta "POR QUÊ?" a partir da consequência da doença ou do acidente. A cada resposta obtida deve-se repetir a pergunta, sequencialmente, até que não seja mais possível ou não se consiga mais responder o porquê da última causa constante da cadeia.

Muitas vezes se abre duas ou mais respostas para a consequência ou para cada causa avaliada, desta forma se abre duas ou mais linhas explicativas, formando-se a cadeia explicativa, ou a Árvore de Causas da doença/acidente analisado.

As causas levantadas deverão ser unidas através de linhas que demonstrem a relação entre elas. Para se simplificar o trabalho do grupo podem ser utilizados métodos de visualização, escrevendo-se em cartões cada uma das causas e montando-se um painel onde o grupo possa trabalhar em conjunto. Após desenhada a Árvore de Causas, identificam-se as mudanças necessárias no ambiente/processo de trabalho que podem prevenir doenças/acidentes semelhantes.

Foi reeditada pela MP nº 482, de 28/04/94, DOU de 29/04/94, a MP 457/94 (anterior), que apresentou o novo Programa de Estabilização Econômica. No que afeta a nossa rotina de trabalho, somente o art. 26 sofreu alterações, no tocante a reposição salarial (perdas). Veja como ficou a redação do art. 26:

- " Art. 26 - É assegurado aos trabalhadores, observado o disposto no art. 25, no mês da respectiva data base, a revisão do salário resultante da aplicação do artigo 18, com observância do seguinte:
- I - calculando-se o valor dos salários referentes a cada um dos 12 meses imediatamente anteriores à data base, em URV ou equivalente em URV, de acordo com a data da disponibilidade do crédito ou de efetivo pagamento; e
 - II - extraíndo-se a média aritmética dos valores resultantes do inciso anterior.
- § 1º - Na aplicação do disposto neste artigo, será observado o disposto nos §§ 1º e 2º do art. 18.
- § 2º - Na hipótese de o valor decorrente da aplicação do disposto neste artigo resultar inferior ao salário vigente no mês anterior à data base, será mantido o maior dos 2 valores.
- § 3º - Sem prejuízo do disposto neste artigo é assegurada aos trabalhadores, no mês da 1ª. data-base de cada categoria, após 1º/07/94, inclusive, reposição das perdas decorrentes da conversão dos salários para URV, apuradas da seguinte forma:
- I - calculando-se os valores hipotéticos dos salários em cruzeiros reais nos meses de março, abril, maio e junho/94, decorrentes da aplicação dos reajustes e antecipações previstos na Lei nº 8.700, de 27/08/93; e
 - II - convertendo-se os valores hipotéticos dos salários, calculados nos termos do inciso anterior, em URV, consideradas as datas / habitualmente previstas para o efetivo pagamento, desconsiderando-se eventuais alterações de data de pagamento introduzidas a partir de março/94.
- § 4º - O índice da reposição salarial de que trata o § anterior corresponderá à diferença percentual, se positiva, entre a soma dos 4 valores hipotéticos dos salários apurados na forma dos incisos I e II do § anterior e a soma dos salários efetivamente pagos em URV referentes aos meses correspondentes.
- § 5º - Para os trabalhadores amparados por contratos, acordos ou convenções coletivas de trabalho e sentenças normativas que prevejam reajustes superiores aos assegurados pela Lei nº 8.700/93, os valores hipotéticos dos salários de que tratam os incisos I e II do § 3º serão apurados de acordo com as cláusulas dos instrumentos coletivos referidos neste parágrafo. "