

A CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho no Brasil

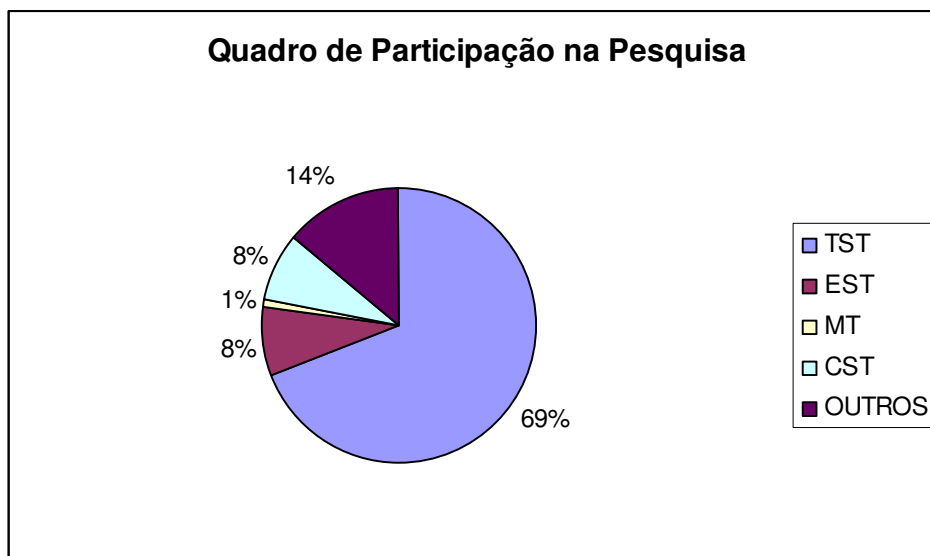
“Pesquisa revela que a CIPA é uma ferramenta indispensável para a prevenção de acidentes e doenças do trabalho e melhorias nas condições de trabalho nas empresas do Brasil, porém é formada de contrastes e nem sempre funciona como deveria ou mesmo recebe o valor que merece.”

Sobre a pesquisa:

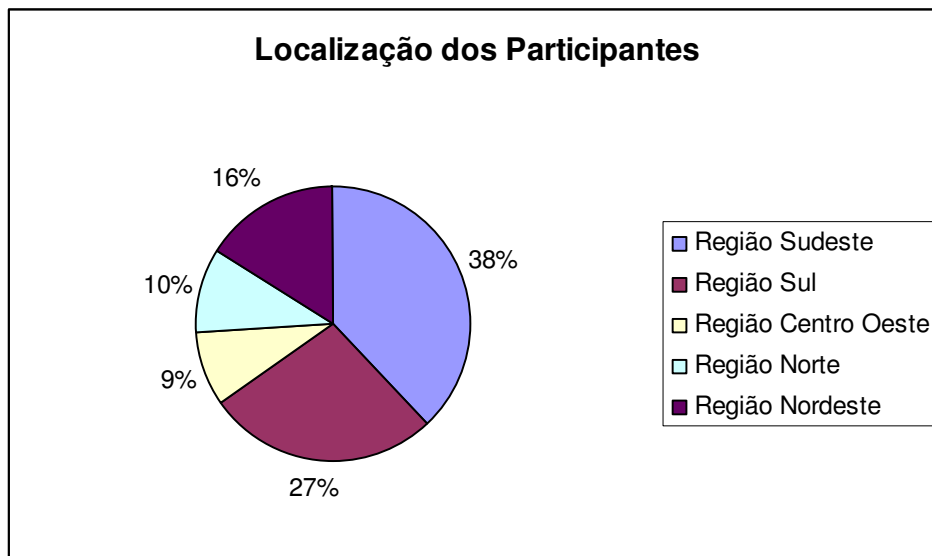
Durante 45 dias o site www.segurancanotrabalho.eng.br com o apoio da Revista Proteção disponibilizou uma pesquisa sobre a atuação das CIPA's no Brasil, buscando levantar informações e dados relevantes a respeito de um mecanismo de ação comprovada para a qualidade de vida dos trabalhadores.

Participaram da pesquisa centenas de profissionais de Segurança e Saúde do Trabalho (técnicos de segurança do trabalho, engenheiros de segurança do trabalho, médicos do trabalho, enfermeiros do trabalho, estudantes de segurança e medicina do trabalho e demais profissionais que atuam na área e que de alguma forma já tiveram oportunidade e a experiência de participar e atuar numa CIPA.

A pesquisa buscou levantar informações e dados sobre a atuação das CIPAS 's no Brasil em seus aspectos técnicos e administrativos e os resultados obtidos você acompanha a partir de agora.



TST= Técnicos de Segurança no Trabalho / EST= Engenheiros de Segurança no Trabalho
MT= Médicos do Trabalho / CST= Consultores em Segurança e Medicina do Trabalho
OUTROS= Outras profissionais ligadas á área e estudantes



O empresário e a CIPA:

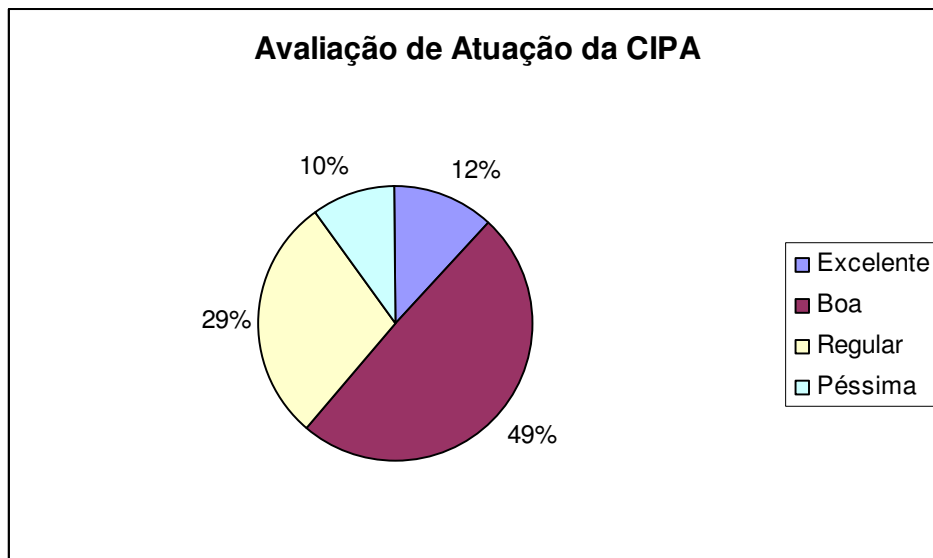
Um tema muito delicado foi levantado pelos profissionais participantes: a falta de compreensão dos empresários para com a necessidade de uma CIPA estruturada, forte, incentivada e atuante.

Técnicos de Segurança do Trabalho revelam que muitos empresários não possuem noção do que significa a CIPA ou possuem uma idéia superficial. Para eles (empresários) a CIPA é algo ligado a área de Segurança no Trabalho que por sua vez significa gastos, perda de tempo, conflitos e pedidos sem fundamentos. É impensável o apoio da empresa para que a CIPA apresente resultados concretos. É necessário que o MTE invista na instrução de empresários em nível nacional para que a falta de incentivo acabe e para que a CIPA possa atuar.

Não se pode generalizar pois é fato que muitas empresas já descobriram a importância da CIPA, essencialmente grandes empresas, onde o SESMT já possui uma estrutura abrangente e exigente, com políticas de SST instaladas e em funcionamento.

Perante a norma, a empresa é a responsável pela CIPA e deve garantir a ela toda estrutura necessária para o cumprimento de seus objetivos. As relações entre o empresário e a CIPA devem ser pautadas pela harmonia e por um conjunto de objetivos comuns que tragam benefícios para todos. Melhores condições de trabalho para seus empregados e economia a longo prazo para as empresas.

Cerca de 49% dos pesquisados que possuem CIPA nas empresas onde atuam consideram a atuação boa, mas sempre enfatizando a necessidade e a sobre de espaço para melhorias.

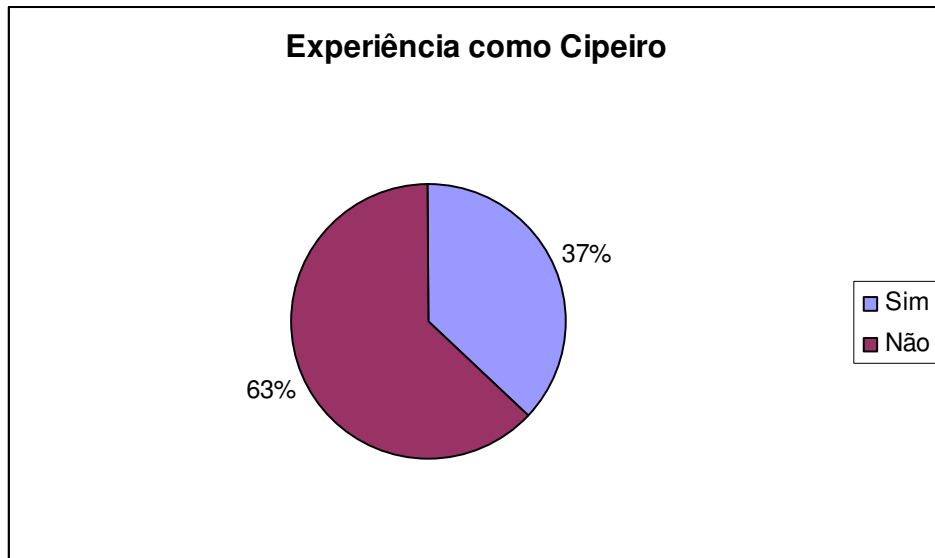


Os profissionais de SST e a CIPA:

Na prática os profissionais de SST desempenham um papel de mediadores dentro das comissões, equalizam as discussões entre representantes do empregador e empregado, dão um parecer técnico sobre cada assunto discutido e quase sempre absorvem as reações contrárias da diretoria sobre temas polêmicos.

A presença do SESMT nas reuniões da CIPA não é obrigatória mas na maioria das vezes ele é integrado com uma função neutra, exercendo a função de secretário da CIPA por exemplo, na verdade sua presença é tão indispensável quanto a própria existência da CIPA.

A pesquisa mostrou que a participação na CIPA é a primeira experiência de 37% prevencionistas na área de Segurança do Trabalho e que após serem membros de uma comissão despertam-se para o interesse em cursar o curso para formação técnica e para atuarem na área.

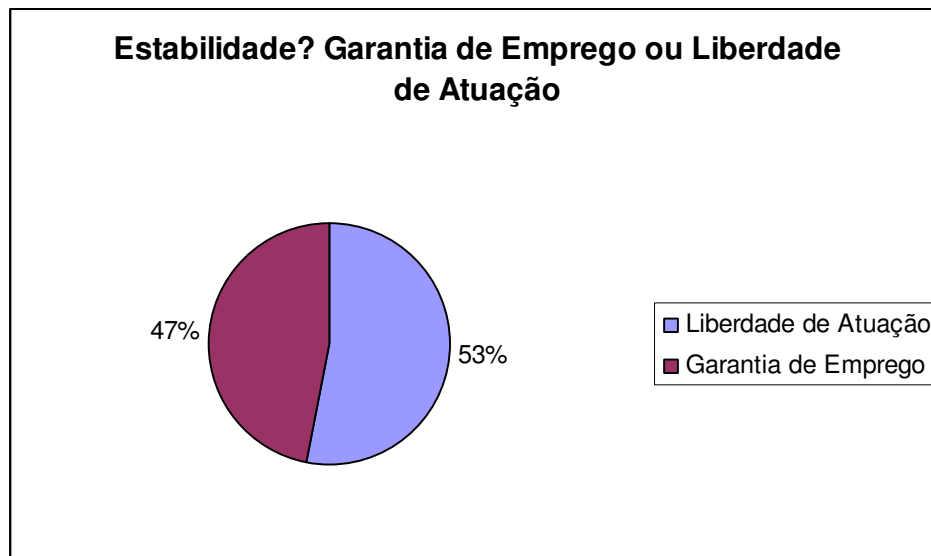


A estabilidade:

A garantia de emprego, para membros titulares e suplentes eleitos, com duração de até 01 ano após o término de seu mandato é garantida por lei, de acordo também com o Enunciado TST nº 393, mas segundo o levantamento da pesquisa, os candidatos à uma vaga para uma CIPA, objetivam a estabilidade com mais relevância ao emprego do que com os próprios objetivos da comissão.

Segundo os profissionais de Segurança e Saúde no Trabalho, a intenção da norma para com a finalidade da estabilidade é boa, pois haveria de garantir a plena liberdade de atuação dos cipeiros em cumprimento das suas funções, mas na prática atrapalha e desvia o foco de atuação da CIPA. O foco dos membros de uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes deve ser a prevenção e o levantamento de riscos nos locais de trabalho e não a garantia de uma oportunidade de trabalho por até 02 anos.

Segundo esses profissionais, a estabilidade deveria ser eliminada ou no mínimo trocada por outros tipos de incentivos devendo as empresas que comprovadamente atuarem contra seus trabalhadores e membros da CIPA no sentido de puni-los em razão de ocorrências durante seu mandato, serem punidas severamente pela justiça, tudo isso daria mais direção e realismo para os candidatos a uma vaga na CIPA.



O gráfico acima, mostra uma divisão de opiniões em relação à estabilidade do Cipeiro desconsiderando ainda as empresas onde essa busca da garantia do emprego é menos presente em função até de suas próprias políticas de SST.

A medida que fomos "ouvindo" os participantes da pesquisa fomos descobrindo o quanto se queixam da perseguição sofrida pelos membros da CIPA por seus chefes de setor e até mesmo pelos diretores da empresa. A estabilidade diminui as conseqüências disso, mas não as elimina, é algo para se refletir na próxima oportunidade em que a NR-05 for alterada.

Fiscalização:

A NR-05 que trata da CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes normaliza toda sua constituição, organização, funcionamento e manutenção e a fiscalização do cumprimento dessa norma por parte das empresas fica à cargo do MTE que a fiscaliza em conjunto com as demais normas aplicáveis à área de SST, é exatamente nesse ponto, que segundo os participantes da Pesquisa, está presente um erro: a ineficácia da fiscalização ou quase a falta dela. Segundo técnicos e engenheiros de segurança do trabalho, quase não há fiscalização para o cumprimento da norma e essa deficiência é ainda mais acentuada em regiões mais remotas do Brasil.

Somente uma fiscalização firme e freqüente traria bons frutos para o sucesso das CIPA's no País e um exemplo disso seria a auto-conscientização de empresários para a necessidade de haver em seus estabelecimentos, uma CIPA forte e atuante e cumpridora de seu papel.

Treinamento:

Os profissionais de SST também foram consultados sobre o treinamento que deve ser ministrado aos candidatos eleitos para uma CIPA. Como resultado, surgiram muitas críticas e sugestões visando trazer o treinamento mais próximo da realidade das empresas brasileiras e com isso melhorando a base técnica dos cipeiros.

Segundo os participantes da pesquisa o problema inicia-se na carga horária, 20 horas de treinamento é insuficiente para que todas as informações sejam passadas aos

eleitos. A NR especifica que o treinamento deva ser ministrado em expediente normal da empresa, isso dificulta a participação para aqueles trabalhadores onde os horários de trabalho são diferenciados, o ideal seria a adequação dos horários mesmo havendo a necessidade do treinamento ocorrer fora do expediente, porém com o pagamento de hora extra ao empregado.

Outro problema mais debatido é o conteúdo do curso, vamos primeiramente fazer uma análise do que diz a norma. Segundo o entendimento da NR-05 e considerando as alterações sofridas com a nova redação de 1999, o conteúdo especificado na norma é mínimo, isso quer dizer que naquelas empresas onde houver a necessidade de haver alguns itens anteriormente obrigatórios, mas que foram retirados do texto atual, como por exemplo o combate a incêndios e primeiros socorros, podem ser inseridos no treinamento. O problema está neste ponto, pois não havendo obrigatoriedade, a maioria das empresas não incluem.

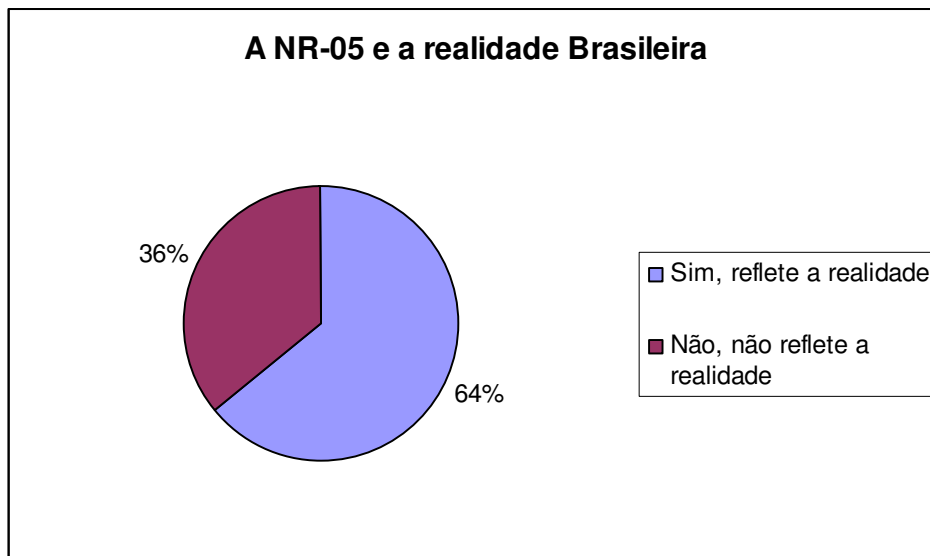
O curso de treinamento para membros eleitos, segundo a ótica de muitos profissionais, deveria ser constituído de dois itens:

1. Conteúdo fixo;
2. Conteúdo variável.

No conteúdo fixo seria mantido os itens especificados na atual NR-05, o que mudaria é o que o conteúdo variável seria formado por itens considerando fatores específicos de cada estabelecimento em função da graduação de risco. A própria NR-05 já informa que o cipeiro deve ser treinado em relação ao ambiente ocupacional da empresa que trabalha bem como os riscos dos processos de trabalho que ela oferece, mas na prática isso não ocorre porque o conteúdo do treinamento especificado por lei não abrange essas características personalizadas. Com base em um laudo técnico específico, o MTE poderia ditar quais itens deveriam ser inseridos no treinamento de cada empresa, tudo isso enriqueceria o treinamento que aliado ao aumento da carga horária trariam bons resultados práticos.

Veja outras informações obtidas com a pesquisa:

A NR-05, que trata da CIPA, ganhou em 1999 uma nova redação. Perguntamos aos participantes se a nova redação acompanha a atual conjuntura empresarial no país e cerca de 65% disse que houve avanços significativos mas comentários sobre a questão informa que há muito ainda para ser feito. Foi colocado ainda, que a CIPA deveria ter seu poder de atuação ampliado dentro das empresas, passando a ter autonomia para determinar a paralisação de máquinas, quando houver um julgamento prévio de riscos ao trabalhador e nesse caso passando o caso para o SESMT da empresa que faria uma análise mais técnica do caso.

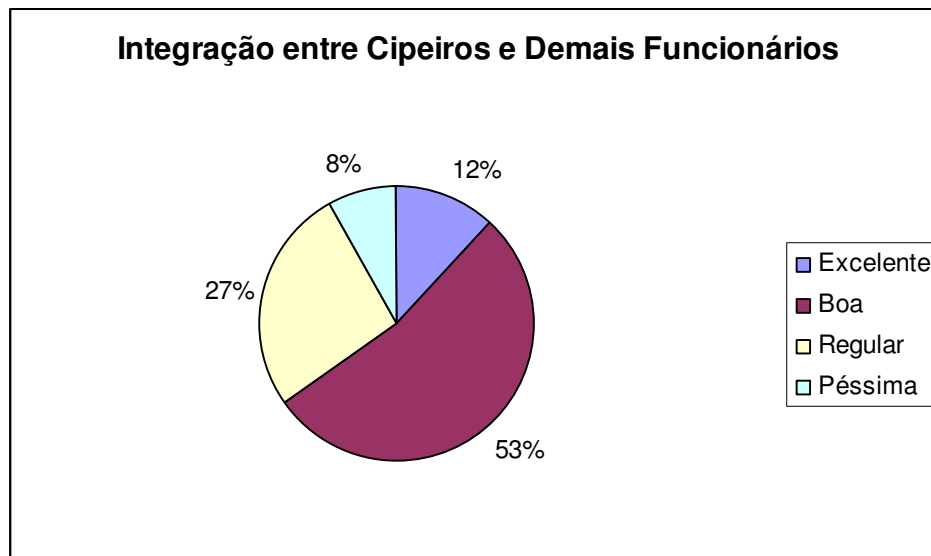


A Norma Regulamentadora coloca que qualquer funcionário pode ser candidato a CIPA desde que tenha 03 meses de trabalho até a data da eleição, porém não especifica demais regras para esta candidatura.

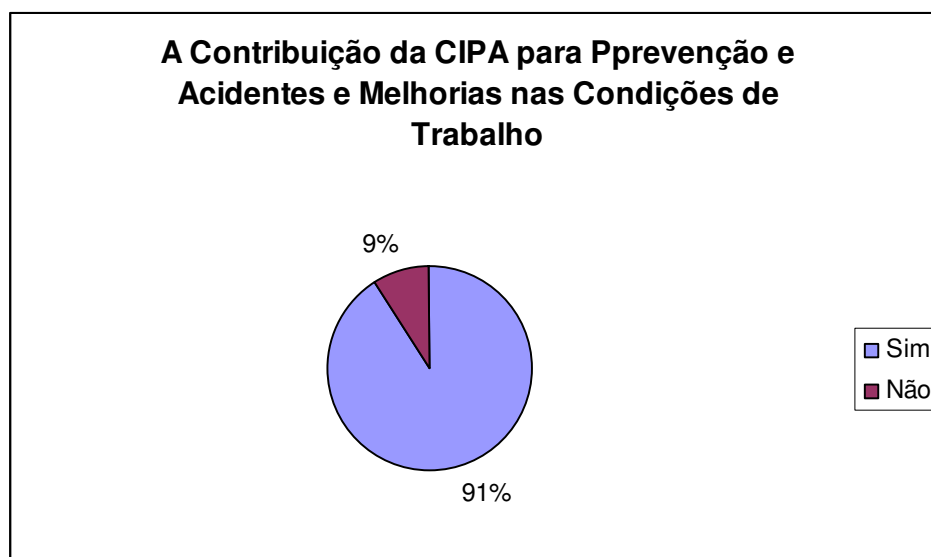
Muitos profissionais pesquisados se queixam da baixa escolaridade de muitos membros da CIPA. "Não é preconceito, mas alguns funcionários da empresa onde atuo como profissional de SST, possuem apenas a 4ª série do ensino fundamental, isso atrapalha o entendimento dos temas ministrados no treinamento e até mesmo o cumprimento dos objetivos da CIPA, seria interessante criar mecanismos de filtragem desses candidatos, diz um participante da pesquisa" É fato que a falta de escolaridade pode prejudicar o entendimento de alguns temas ligados a área de Segurança no Trabalho e prejudicar o cumprimento dos objetivos da CIPA, porém é um problema muito complicado de ser solucionado se considerarmos que muitas empresas quase que a totalidade de seus funcionários não possui mais que a 4ª série do ensino fundamental.

O problema da falta de escolaridade de trabalhadores também deverá ser levado em consideração nos projetos de qualidade nas empresas. Colaborador instruído é colaborador apto a aprender mais e a cumprir objetivo.

Segundo os profissionais de SST e em sua essência os Técnicos de Segurança do Trabalho dizem que a integração entre os cipeiros e os demais trabalhadores nas empresas tem melhorado. "Está ficando mais claro para os colegas que o cipeiro tem a função de ajudar a preservar a vida de todos e que merecem respeito e consideração por isso" diz um técnico de segurança de uma empresa metalúrgica em São Paulo.



A atuação das CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho, tem contribuído muito para a prevenção de acidentes e doenças do trabalho, tem contribuído também para melhorar as condições de trabalho e conscientizar empregadores e empregados sobre a necessidade crescente de prevenir. A prevenção é mais barata que a correção.



Desde sua criação em 1944 até os dias atuais foi um tempo suficientemente para percebermos o quanto ela é necessária. Aliada ao SESMT e com o apoio dos trabalhadores ela se torna uma força única e presente em benefício de todos.

Sugestões Apresentadas:

- ✓ Criação de palestras em nível nacional, com presença obrigatória para setores econômicos específicos, e não obrigatória para demais setores visando a conscientização de empresários sobre a importância da CIPA e o que ela pode fazer pela empresa;
 - ✓ Inclusão de mais um tema obrigatório no conjunto de palestras da SIPAT – Semana Interna de Prevenção de Acidentes. Além da abordagem da AIDS, poderia ser incluído o tema CIPA, visando passar aos trabalhadores informações sobre a atuação da CIPA, objetivos, resultados, conscientizando os mesmos para que colaborem com os cipeiros;
 - ✓ Envio de relatório anual ao Ministério do Trabalho contendo informações e resumo da atuação da CIPA da gestão vigente;
 - ✓ Mudanças na constituição da CIPA, havendo apenas um representante do Empregador. Os demais membros seriam eleitos e pertencentes a diversos setores da empresa. Alternância entre presidente e vice-presidente, o presidente seria escolhido entre os eleitos (representantes dos empregados) e o vice-presidente seria o membro representante do empregador;
 - ✓ Inclusão de um mediador nas reuniões da CIPA que no caso o mais indicado o representante do SESMT da empresa;
 - ✓ Aumento da Fiscalização nas empresas por parte da DRT. Isso deixaria as empresas mais sujeitas a punições e conseqüentemente mais interessadas em investir em prevenção e na própria CIPA;
 - ✓ Excluir a estabilidade de emprego e criar mecanismos de proteção, caso o trabalhador, membro de CIPA, seja demitido ou prejudicado pela empresa em decorrência de sua atuação em seu mandato;
 - ✓ Obrigatoriedade da definição de percentual ou valor de recursos para o trabalho da CIPA, baseado no faturamento e quantidade de funcionários de cada empresa;
 - ✓ O Ministério do Trabalho deve investigar empresas onde as CIPA's só atuam no "papel" coibindo este fato que é uma realidade no Brasil, segundo vários profissionais que participaram na pesquisa;
 - ✓ Aumento de carga horária do curso de treinamento para membros da CIPA;
 - ✓ Punição para profissionais do SESMT que são omissos em relação às CIPA's de "Faixada";
 - ✓ Criação de um Termo de Compromisso para cooperação dos empregadores em relação à CIPA;
 - ✓ Aumento do poder de atuação das CIPA's no Brasil;
 - ✓ Criação de critérios para candidatar-se a uma vaga na CIPA, considerando escolaridade;
 - ✓ Aumentar a quantidade de membros da CIPA em função da graduação de risco da empresa, acrescentando-se ao esquema atual de formação;
 - ✓ Atividades educativas obrigatórias a cada 06 meses organizada pela CIPA;
 - ✓ Encontro nacional para avaliação da CIPA, onde estariam presentes, representantes do governo, empregadores, empregados, sindicatos, instituições de Segurança e Saúde no Trabalho, visando discutir o assunto e propor soluções e melhorias para que CIPA possa atuar de forma mais ampla e eficaz.
-

