

LIGA DE ENSINO DO RIO GRANDE DO NORTE
FACULDADE NATALENSE PARA O DESENVOLVIMENTO
DO RIO GRANDE DO NORTE

ATUAÇÃO DA CIPA EM EMPREENDIMENTOS HOTELEIROS: UM

ESTUDO EM UMA UNIDADE HOTELEIRA LIANE SYBELLE GONDIM ALVES

ATUAÇÃO DA CIPA EM EMPREENDIMENTOS HOTELEIROS: UM
ESTUDO EM UMA UNIDADE HOTELEIRA DA CIDADE DE NATAL-RN

Graduação em Administração da
Faculdade Natalense para o
Desenvolvimento do Rio Grande do
Norte como requisito obrigatório para
a obtenção do título de bacharel em
Administração

Orientadora: Maria Tereza Pires Costa
M.Sc.

NATAL

2006

LIANE SYBELLE GONDIM ALVES

ATUAÇÃO DA CIPA EM EMPREENDIMENTOS HOTELEIROS: UM
ESTUDO EM UMA UNIDADE HOTELEIRA DA CIDADE DE NATAL-RN

ATUAÇÃO DA CIPA EM EMPREENDIMENTOS HOTELEIROS: UM
ESTUDO EM UMA UNIDADE HOTELEIRA NA CIDADE DE NATAL

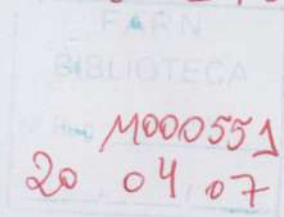
Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Administração da Faculdade Natalense para o Desenvolvimento do Rio Grande do Norte, como requisito obrigatório para a obtenção do título de bacharel em Administração.

Orientadora: Maria Teresa Pires Costa
M.Sc.

Natal/RN

Dezembro/2006

RB-29.170



M
331.45: 640.4
A48a
2006
ex.01

Catálogo na Publicação – Biblioteca da FARN
Setor de Processos Técnicos

Alves, Liane Sybelle Gondim

Atuação da CIPA em empreendimentos hoteleiros: um estudo em uma unidade hoteleira na cidade de Natal / Liane Sybelle Gondim Alves. – Natal: FARN, 2006. 63f.

Orientador: Maria Teresa Pires Costa (M.Sc.)

Monografia (Bacharelado em Administração de Empresas) – Faculdade Natalense para o Desenvolvimento do Rio Grande do Norte.

1. Segurança no Trabalho – Hotelaria – Monografia.
2. CIPA – Monografia.
3. Prevenção de Acidentes no Trabalho – Monografia I. Título.

RN/FARN/BC

CDU 331.45:640.4

LIANE SYBELLE GONDIM ALVES

ATUAÇÃO DA CIPA EM EMPREENDIMENTOS HOTELEIROS: UM
ESTUDO EM UMA UNIDADE HOTELEIRA DA CIDADE DE NATAL-RN

Monografia apresentada ao curso de Administração da Faculdade
Natalense para o Desenvolvimento do Rio Grande do Norte e aprovada
em 18 de Dezembro de 2006, pela banca examinadora composta pelos
seguintes membros:

Maria Teresa Pires Costa, M. Sc.

Orientadora

Antônio Alves Filho, M.Sc.

Membro Examinador

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, nosso Pai, pois foi sua presença maior que me ajudou na realização deste trabalho, me inspirando em todos os momentos de dificuldade. Dando-me sabedoria, força e muita luz em toda minha longa caminhada acadêmica.

A minha grande mãe, que foi a maior responsável de ter chegado ainda aqui, por ser a mulher mais forte e mais corajosa que já conheci.

Ao meu filho Caio, que é a razão de minha vida, que em minha ausência conseguiu superar obstáculos e me ajudou a seguir em frente e conseguir alcançar o meu objetivo, inspirando-me a querer sempre ser alguém melhor.

Agradeço especialmente ao meu tio Zeno, que por muitas vezes se mostrou como um pai para mim, sempre me apoiando nas horas certas e me ensinando o caminho melhor para seguir. Foram muitos os obstáculos encontrados ao longo dos meus 37 anos, mas sempre encontrei em sua mão para seguir-me e coragem para continuar.

Jamais irei esquecer de todos os momentos de dedicação e esforço que só uma pessoa de

Alex, especialmente por os momentos de

Agradeço principalmente a minha família, especialmente a minha mãe, Edite Gondim Alves (in memoriam), que me ensinou a acreditar nos meus sonhos e nunca desistir de alcançá-los.

Agradeço a todos os meus professores que ao longo dos anos de curso, tiveram a humildade de dividir a sua maior sabedoria para comigo, os seus conhecimentos.

A todos os amigos de faculdade, em especial Daniela, Luciana e Rachel, que estiveram presentes durante toda essa caminhada, dando força e auxílio, como pessoas e como administradoras.

Dedico a realização deste trabalho de conclusão de curso à minha mãe, Edite Gondim Alves (in memoriam), que me ensinou a acreditar nos meus sonhos e nunca desistir de alcançá-los.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, nosso Pai, pois foi sua presença maior que me ajudou na realização deste trabalho, me incentivando principalmente nos momentos de dificuldade. Dando-me sabedoria, força e muita luz em toda minha longa caminhada acadêmica.

A minha grande mãe, que foi a maior responsável de ter chegado aonde cheguei, por ser a mulher mais forte e mais corajosa que já conheci.

Ao meu filho Caio, que é a razão da minha vida, que em minha ausência conseguiu superar obstáculos e me ajudou a seguir em frente e conseguir alcançar o meu objetivo, inspirando-me a querer sempre ser alguém melhor.

Agradeço especialmente ao meu tio Zeno, que por muitas vezes se mostrou como um pai para mim, sempre me apoiando nas coisas certas, e me ensinando o caminho melhor para seguir. Foram vários os obstáculos encontrados ao longo dos meus 31 anos, mas sempre encontrei sua mão para reerguer-me e coragem para continuar. Jamais irei esquecer da doação de tempo e esforços gratuitos, são atitudes essas que só uma pessoa de muita grandeza consegue tomar.

A Alex, especialmente por estar sempre ao meu lado, em todos os momentos.

Agradeço principalmente a minha orientadora Teresa Pires, pelo incentivo, paciência, ensinamento, dedicação e tempo dispensado. E também pela oportunidade de ser mais do que sua aluna, obrigada pela amizade, pelos conselhos e pela agradável convivência.

Agradeço a todos os meus professores que no decorrer desses quatro anos de curso, tiveram a humildade de dividir a sua maior riqueza para comigo, os seus conhecimentos.

A todos os amigos de faculdade, em especial Daniele, Luciana e Rachel, que estiveram presentes durante toda essa caminhada, dando força e auxílio, como pessoas e como administradoras.

A minha amiga de trabalho Aline, pelo apoio, carinho e troca de experiências.

Enfim, agradeço a todos aqueles que contribuíram e me apoiaram direta e indiretamente para a conclusão deste curso. Meu muito obrigada!

*"Ainda que eu falasse a língua dos
homens e dos anjos e não tivesse
amor, seria como o metal que soa
ou como o sino que tine. Ainda que
eu possuísse toda a ciência, mas
sem amor, de nada me adiantaria."
Apóstolo Paulo: Cap. 13, vers. 1-2*

RESUMO

Este trabalho de conclusão de curso tem a intenção de fornecer um panorama do funcionamento da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes aplicada a uma unidade hoteleira da Cidade do Natal. Descreve a história da CIPA, sua importância e atribuições, bem como a metodologia das ações da CIPA e suas contribuições para a empresa e o estudo. O método de pesquisa aplicado baseia-se na pesquisa bibliográfica e na pesquisa documental. Finalmente, são feitas sugestões de ações que, a partir da sua aplicação, permitirão melhorar a atuação da CIPA e atingir resultados cada vez mais positivos junto aos empregados.

Palavras-chave: Cipa. Prevenção de acidentes de trabalho. Hotelaria.

*"Ainda que eu falasse a língua dos
homens e dos anjos e não tivesse
amor, seria como o metal que soa
ou como o sino que tine. Ainda que
eu possuísse toda a ciência, mas
sem amor, de nada me adiantaria."
Apóstolo Paulo. Cap. 13, vers. 1-2*

RESUMO

Este trabalho de conclusão de curso tem a intenção de fornecer um panorama do funcionamento da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes aplicada à uma unidade hoteleira da Cidade de Natal. Descreve a história da CIPA, sua importância e atribuições, bem como a cronologia das ações da CIPA e suas contribuições para a empresa em estudo. O método de pesquisa aplicado baseia-se na pesquisa bibliográfica e na pesquisa documental. Finalmente, são feitas sugestões de ações que, a partir da sua aplicação, permitirão melhorar a atuação da CIPA e atingir resultados cada vez mais positivos junto aos empregados.

Key words: CIPA, Work Accident Prevention, Hospitality

Palavras-chave: Cipa. Prevenção de acidentes de trabalho . Hotelaria

LISTA DE ABREVIATURAS E SÍMBOLOS

ABNT - Associação Brasileira de Normas Técnicas

This paper aims to provide an overview about CIPA - Internal Commission of Accident Prevention in a hospitality company in Natal. It describes CIPA's history, its importance and tasks, as well as CIPA's procedures chronology and its contributions for the company. The method of research used for this paper is based on bibliographical and documental researches. Finally, there are suggestions that will provide improvements on CIPA's actions in order to reach helpful results with the employees.

ART - Delegacia Regional do Trabalho

Key words: CIPA. Work Accident Prevention. Hospitality.

INSS - Instituto Nacional de Seguridade Social

NR - Norma Regulamentadora

OIT - Organização Internacional do Trabalho

OMS - Organização Mundial da Saúde

PCMSO - Programa de controle Médico de Saúde Ocupacional

PPRA - Programa de prevenção de riscos ambientais

SRST - Serviço Social de Indústria

SESST - Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e

de Trabalho

SEAT - Semana Interna de Prevenção de Acidentes

LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS E SÍMBOLOS

ABNT - Associação Brasileira de Normas Técnicas	12
ABPA - Associação Brasileira para Prevenção de Acidentes	12
AIDS - Acquirite imuno-deficiencia syndrom	14
AI - Agente de Inspeção	15
CAT- Comunicado de Acidente de Trabalho	15
CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes	16
CLT - Consolidação das Leis do Trabalho	16
DRT - Delegacia Regional do Trabalho	17
EPI - Equipamento de Proteção Individual	17
INSS - Instituto Nacional de Seguridade Social	19
NR - Norma Regulamentadora	21
OIT - Organização Internacional do Trabalho	21
OMS - Organização Mundial da Saúde	22
PCMSO - Programa de controle Médico de Saúde Ocupacional	24
PPRA - Programa de prevenção de riscos ambientais	25
SESI - Serviço Social da Indústria	26
SESMT - Serviço Especializado em engenharia de segurança e medicina do trabalho	26
SIPAT - Semana Interna de Prevenção de Acidentes	27
2.2.6 O funcionamento da CIPA	27
2.2.10 As decisões da CIPA serão preferencialmente por consenso	27
2.2.11 O treinamento para atuação da CIPA	28
2.2.12 A norma regulamentadora nº 04	29
2.2.13 A norma regulamentadora nº 09	30
2.3 NOÇÕES SOBRE ACIDENTES, AMBIENTES, CONDIÇÕES E SEGURANÇA DO TRABALHO	30
2.3.1 Acidentes de trabalho	33
2.3.2 Programa de prevenção de riscos ambientais (PPRA)	34
2.3.3 Programa de controle médico e saúde ocupacional (PCSMO)	35
2.3.4 Inspeções de segurança	36
2.3.5 Tipos de inspeções	37

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO E COLOCAÇÃO DO PROBLEMA	12
1.2 CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO E SEU AMBIENTE	14
1.3 OBJETIVOS	15
1.3.1 Geral	15
1.3.2 Específicos	15
1.4 JUSTIFICATIVA	15
2 REFERENCIAL TEÓRICO	17
2.1 HISTÓRIA DO TRABALHO E O SEU PAPEL NAS EMPRESAS	17
2.2 HISTÓRICO DA CIPA	19
2.2.1 Objetivo da CIPA	21
2.2.2 A constituição da CIPA	21
2.2.3 Como é dada à organização da CIPA	22
2.2.4 As atribuições da CIPA	24
2.2.5 Cabe aos empregados da CIPA	25
2.2.6 Cabe ao presidente da CIPA	26
2.2.7 Cabe ao vice-presidente da CIPA	26
2.2.8 O presidente e o vice-presidente da CIPA, terão as seguintes atribuições	26
2.2.9 O funcionamento da CIPA	27
2.2.10 As decisões da CIPA serão preferencialmente por consenso	27
2.2.11 O treinamento para atuação da CIPA	28
2.2.12 A norma regulamentadora nº 04	29
2.2.13 A norma regulamentadora nº 05	30
2.3 NOÇÕES SOBRE ACIDENTES, AMBIENTES, CONDIÇÕES E SEGURANÇA DO TRABALHO	30
2.3.1 Acidentes de trabalho	33
2.3.2 Programa de prevenção de riscos ambientais (PPRA)	34
2.3.3. Programa de controle médico e saúde ocupacional (PCSMO)	36
2.3.4 Inspeções de segurança	36
2.3.5 Tipos de inspeções	37

2.3.6 Levantamento das causas dos acidentes de trabalho	39
2.3.7 Cadastro de acidentes	40
2.3.8 Comunicação de acidentes	41
2.3.9 Medidas de segurança	41
2.4 LEIS BRASILEIRAS SOBRE ACIDENTES DO TRABALHO	42
2.5 O OBJETIVO E O PAPEL DAS CIPAS NAS EMPRESAS	47
2.5.1 Da constituição da comissão interna de prevenção de acidentes – CIPA	49
2.5.2 Da organização da comissão interna de acidentes de trabalho – CIPA	49
3 METODOLOGIA	51
3.1 TIPO DE PESQUISA	51
3.2 ÁREA DE ABRANGÊNCIA	52
3.3 UNIVERSO E AMOSTRA	52
3.4 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	52
3.5 TRATAMENTO PARA ANÁLISE DE DADOS	53
4. RESULTADOS	54
4.1 HISTÓRICO DA CIPA NA UNIDADE HOTELEIRA	54
4.2 AÇÕES REALIZADAS PELA CIPA NA UNIDADE HOTELEIRA	54
4.3 EVOLUÇÃO DOS ACIDENTES DE TRABALHO APÓS O INÍCIO DOS TRABALHOS DA CIPA	56
4.4 PROBLEMAS FISCALIZADOS PELA CIPA	57
5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	58
REFERÊNCIAS	61
ANEXOS	62

A implantação da CIPA contou com o apoio dos órgãos do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, da ABPA – Associação Brasileira para Prevenção de Acidentes e do SESI – Serviço Social da Indústria. São como de empresas particulares e pessoas preocupadas que não mediam esforços para que a CIPA fosse uma realidade. A CIPA teve sua origem em recomendação da OIT – Organização Internacional do Trabalho, não sendo uma instituição genuinamente brasileira, como se podia pensar. A obrigação legal de instalação da CIPA nas empresas passou a integrar em 1987, a CLT – Consolidação

1 INTRODUÇÃO

1.2 CONTEXTUALIZAÇÃO E COLOCAÇÃO DO PROBLEMA

A CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) foi a primeira grande manifestação de atividades preventivas de acidentes do trabalho no Brasil, assim como o primeiro movimento de âmbito nacional e de caráter prático, tanto da parte das autoridades que criaram dispositivos legais para o funcionamento das CIPA'S como da parte de empresas privadas que passaram a organizá-las em seus estabelecimentos. Com o advento da CIPA, a prevenção de acidentes do trabalho no território brasileiro ficou institucionalizada, pois até então, a idéia da prevenção de acidentes era embrionária e dissimulada em algumas pessoas preocupadas com os problemas de acidentes.

As idéias da prevenção de acidentes tornaram-se cada vez mais fortes a partir da iniciativa privada, cuja sensibilidade pelos problemas de acidentes foi despertada, começando de fato, o movimento de prevenção de acidentes do trabalho entre nós, cujo mérito, em grande parte deve ser dado à criação da CIPA. Apesar de ter seu início confuso, devido às instruções para seu funcionamento, o pouco interesse da maioria das empresas e poucos recursos para a implantação, a CIPA foi tomando raízes e se fortalecendo ao longo dos anos, vindo a se tornar a instituição mais tradicional no campo da prevenção de acidentes do trabalho.

A implantação da CIPA contou com o apoio dos órgãos do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, da ABPA – Associação Brasileira para Prevenção de Acidentes e do SESI – Serviço Social da Empresa, bem como de empresas particulares e pessoas preocupadas que não mediam esforços para que a CIPA fosse uma realidade. A CIPA teve sua origem em recomendação da OIT – Organização Internacional do Trabalho, não sendo uma instituição genuinamente brasileira, como se podia pensar. A obrigação legal de instalação da CIPA nas empresas passou a integrar em 1967, a CLT – Consolidação

das Leis do Trabalho, por força do decreto-lei nº 229, de 26 de fevereiro de 1967, modificando profundamente o texto do capítulo V, Título II, da CLT, que trata de assuntos de segurança e higiene do trabalho, enfatizando a organização de CIPA empresas, pois agora passou a fazer parte de lei maior de proteção ao trabalhador.

A ergonomia também teve seu surgimento desde a mais remota data, isto é, no período pré-histórico verificamos que os preconceitos ergonômicos são praticados desde o surgimento do homem e vários foram os pesquisadores que demonstraram sua preocupação com a relação homem-trabalho, assim como o acidente de trabalho, podemos dizer que a ergonomia está diretamente relacionada com a organização do trabalho, pois a ergonomia passou a ser objeto de estudo a partir da necessidade de proteger a vida e a dignidade do homem em decorrência da necessidade do mesmo de auto-adaptação aos esquemas de trabalho devido às crescentes mudanças dos processos de trabalho. E, desta forma, pode-se dizer que a ergonomia passou por diversos estágios de acordo com a evolução dos processos de trabalho.

Podemos perceber que a saúde do trabalhador está relacionada a seu estado físico, mental e cujas funções orgânicas encontra-se em perfeito estado, podendo ser afetado ou perturbado por riscos físicos, biológicos, mecânicos e ergonômicos, que depende da impureza, concentração ou intensidade existente podendo ser afetado negativamente no ambiente de trabalho, a prevenção de acidentes contribui para a redução de danos pessoais e matérias maiores, melhorando assim as condições no trabalho e também da qualidade dos serviços.

A CIPA inicia-se com a prevenção proposta que é dada através da gestão participativa e informativa sobre sua importância, proporcionando aos seus trabalhadores e aos membros desta comissão o incremento de sua participação na organização do trabalho, através do acesso à estruturação e organização da empresa, oferecendo conhecimentos sobre prevenção a acidentes e ergonomia, para que possam desta forma não só prevenir os acidentes, mas também prevenir todas as cargas físicas e psíquicas impostas pela organização

do trabalho, através da participação efetiva na análise ergonômica do trabalho.

Desta forma o problema desta pesquisa é qual a atuação da CIPA dentro de uma unidade hoteleira na cidade de Natal-RN?

1.2 CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO E SEU AMBIENTE

O hotel em estudo encontra-se inserido no mercado turístico da cidade do Natal desde 1º de Julho de 2003. O mesmo não permitiu a divulgação de sua razão social ou nome fantasia. Localiza-se à beira-mar, na Praia de Ponta Negra, conta com 120 unidades habitacionais nas categorias luxo, superior e suítes, área de lazer com duas piscinas, saunas, restaurante, fitness center, sala de internet, agência de viagens e sala de massagem. Atende os segmentos de turismo de lazer nacional e internacional e turismo de negócios.

A diretoria é composta por três sócios, de origem italiana, em regime de sociedade limitada. Todos os diretores vêm de uma formação industrial, mas que apostaram no setor de serviços por enxergar o mercado promissor da cidade. Atualmente o hotel dispõe de uma equipe de 66 funcionários distribuídos nas áreas administrativas, recepção/reservas, governança, manutenção, cozinha, restaurante e portaria. Além desses, atuam na organização alguns colaboradores terceirizados que prestam serviços de contabilidade, administração de redes e manutenção.

Com três anos de funcionamento, a administração da organização encontra-se em estado de ajustamento, visto que já ocorreram algumas mudanças no quadro diretivo. Dessa forma, ainda não existe uma declaração da missão, organograma formalizado, nem plano de cargos e salários elaborado. Apesar do pouco tempo de atividade tem se mostrado como um empreendimento promissor, tendo sido classificado no ano de 2005 pela revista Empresas e Empresários como um dos 20 maiores contribuintes do estado, sendo o 5º maior na sua categoria.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Geral

- Avaliar a atuação da CIPA dentro de uma unidade hoteleira na cidade de Natal

1.3.2 Específico

- Fazer um histórico da criação da CIPA na unidade hoteleira em estudo;
- Descrever as ações realizadas pela CIPA na unidade hoteleira em estudo;
- Comparar o registro de acidentes de trabalho anual com a evolução dos trabalhos e informações da CIPA;
- Levantar os problemas mais relevantes fiscalizados pela CIPA, nas atas das reuniões e comunicações internas expedidas pela comissão.

1.4 JUSTIFICATIVA

A idéia de realizar um estudo sobre a CIPA – Comissão Interna de Prevenção de acidentes dentro de um hotel surgiu com a experiência vivenciada da segurança e saúde dos funcionários desta empresa, buscando como objetivo principal avaliar o funcionamento e contribuir para a ampliação dos conhecimentos dos funcionários sobre o trabalho e sobre as questões de organização da empresa e para também com os trabalhos realizados dentro da empresa e sua influência na vida das pessoas. Avaliar atuação da CIPA dentro de um hotel, não visa apenas prevenir acidentes do trabalho mais visualizar o trabalhador integralmente, passando a considerá-lo como um ser físico, psíquico e mentalmente capaz de realizar as suas tarefas diárias, estudando e prevenindo todas as tarefas e cargas de trabalhos impostas sobre a

saúde e a integridade do funcionário, buscando proporcionar aos mesmos a qualidade de vida dentro e fora do seu ambiente de trabalho.

A atuação da CIPA dentro de uma unidade Hoteleira da cidade de Natal/RN tem também como de maior importância, visualizar o empenho de toda equipe de trabalho na área de prevenção de acidentes, saúde e segurança no contexto geral da empresa, tendo como objetivo avaliar todo o funcionamento e contribuir cada vez mais para a ampliação dos conhecimentos sobre a questão de todo o trabalho feito pela comissão de representantes da CIPA para com os funcionários dentro de uma unidade Hoteleira da cidade de Natal/RN, buscando através de informações contribuir para a redução de acidentes e de danos materiais tentando com isso melhorar cada vez mais as condições de trabalho e também a qualidade de serviços prestados para o hotel.

Desta forma este trabalho pretende contribuir teoricamente para a informação da atuação da CIPA e mais especificamente para a área de prevenção de acidentes, saúde e segurança do trabalho; como justificativa prática, fornecer dados para empresa no que diz respeito ao funcionamento da CIPA, considerando a inexistência de um trabalho educativo sistemático relacionado à operacionalização das normas regulamentadora de prevenção de acidentes de trabalho, não observância na prática de procedimentos básicos de prevenção de acidentes no exercício das atividades laborativas.

E para finalizar como justificativa acadêmica: pretendo através deste trabalho de pesquisa aumentar os conhecimentos na área de administração de recursos humanos, saúde, segurança e acidente de trabalho que esta correlacionada com a atuação da CIPA dentro de uma unidade Hoteleira da cidade de Natal/RN, buscando ampliar e aperfeiçoar cada vez mais os meus conhecimentos relacionados ao tema.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 HISTÓRIA DO TRABALHO E O SEU PAPEL NAS EMPRESAS

O processo de formação do homem e da sociedade primitiva transcorria à medida que evoluíam o próprio trabalho humano, a atividade laboral e a criação pelo homem dos meios e das condições de sua existência. O trabalho sempre evoluiu como uma forma de interação do homem como natureza, buscando a satisfação de suas necessidades, e o seu conteúdo pode ser comum para diversas etapas de desenvolvimento da história, de acordo com a necessidade do desenvolvimento da produção material. O trabalho pode passar do feudalismo para o capitalismo, inicialmente sem transcorrer trocas das bases técnicas da produção, entretanto, ao passar de um modo de produção a outro o caráter do trabalho experimenta trocas revolucionárias.

O trabalho humano é tão antigo quanto o homem, desde os tempos mais remotos a humanidade já trabalhava para assegurar sua sobrevivência.

Ao longo do tempo a organização do trabalho, consolidada como parte inseparável da administração, tem sido tratada sobe diferentes denominações.

O significado do trabalho, como forma de atividade humana, variou precisamente no decorrer dos tempos. O valor atribuído pelo homem ao trabalho assume variações conforme as civilizações, as culturas e as referencias de cada sociedade.

Farias (1984, p.82), conceitua o trabalho da seguinte forma: "O trabalho é entendido como esforço de natureza internacional e muscular, empregado voluntariamente pelo homem, para criar riqueza, bens indispensáveis á coletividade."

O trabalho do homem é o fator mais importante de todo e qualquer empreendimento social, inclusive o aplicador á produção ou a

prestação de serviços, notadamente pelo seu aspecto criador, pela sua inteligência.

Carvalho (1999, p 310) entende por trabalho:

A atividade racional do homem mediante a qual modifica os objetos da natureza de modo que estes podem satisfazer suas necessidades. Em todo processo de trabalho o homem gasta energias físicas, nervosas e intelectuais, sendo resultado de ligação e criação de produtos úteis.

A evolução do trabalho torna-se cada vez consolidado no campo científico favorecendo não somente ao desenvolvimento de novos processos, mais também no campo da consciência da classe operaria.

Farias (1984, p 235) comenta que se pode:

Visualizar essa evolução observando as seguintes questões relativas ao trabalho: A luta pela sobrevivência (que condenava a duração excessiva do trabalho), a luta pela saúde do corpo (que denunciava as condições de trabalho: ambiente físico, químico, biológico; as condições de higiene, de segurança e as características antropométricas do posto de trabalho) e finalmente a questão da saúde mental (que resulta da organização do trabalho :divisão do trabalho conteúdo da tarefa ,sistema hierárquico, relações de poder ,questões de responsabilidades,etc) .

2.2 HISTÓRICO DA CIPA

A CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidente foi a primeira grande manifestação de atividades preventivas de acidentes do trabalho no Brasil, assim como o primeiro movimento de âmbito nacional e de caráter prático, tanto da parte das autoridades que criam dispositivos legais para o funcionamento das CIPA'S como da parte de empresas privadas que passaram a organizá-la em seus estabelecimentos.

Com o advento da CIPA, a prevenção de acidentes do trabalho no território brasileiro ficou institucionalizada, pois até então, a idéia da prevenção de acidentes era embrionária e dissimulada em algumas pessoas preocupadas com os problemas de acidentes.

As idéias da prevenção de acidentes tornaram-se cada vez mais fortes a partir da iniciativa privada, cuja sensibilidade pelos problemas de acidentes foi despertada, começando de fato, o movimento de prevenção de acidentes do trabalho entre nós, cujo mérito, em grande parte deve ser dado à criação da CIPA.

Apesar de ter o seu início confuso devido às instruções para o seu funcionamento, o pouco interesse da maioria das empresas e poucos recursos para sua implantação, a CIPA foi tomando raízes e se fortalecendo ao longo dos anos, vindo a se tornar a instituição mais tradicional no campo da prevenção de acidentes do trabalho.

A implantação da CIPA contou com o apoio de órgãos do então Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, da ABPA – Associação Brasileira para Prevenção de Acidentes e do SESI – Serviço Social da Empresa, bem com o de empresas particulares e pessoas preocupadas que não mediram esforços para que a CIPA fosse uma realidade.

A CIPA teve sua origem em recomendação da OIT – Organização Internacional do Trabalho, não sendo uma instituição genuinamente brasileira, como podia-se pensar. A OIT, foi fundada em 1919, organizou em 1921 um comitê para estudos de segurança e higiene do trabalho e de recomendação de medidas preventivas de

doenças e acidentes do trabalho que passariam a ser adotada pelos países de acordo como interesse de cada um em promover a melhoria nas condições de trabalho de seu povo.

Uma das recomendações deste comitê foi a organização de comissão de segurança do trabalho em estabelecimentos industriais, que no Brasil se deu em 10 de novembro de 1944, por um ato da presidência da República ao ser promulgado o Decreto-Lei nº 7036, conhecido como Nova Lei de Prevenção de Acidentes.

O artigo 82 deste Decreto -Lei foi a certidão de nascimento da CIPA e seu texto diz o seguinte:

Art. 82. Os empregadores, cujo número de empregados seja superior a 100, deverão providenciar a organização, em seus estabelecimentos, de comissões internas, com representantes dos empregados, para o fim de estimular o interesse pelas questões de prevenção de acidentes, apresentar sugestões quanto à orientação e fiscalização das medidas de proteção ao trabalho, realizar palestras instrutivas, propor a instituição de concursos e prêmios e tomar outras providências tendentes a educar o empregado na prática". (HISTÓRICO..., 2006)

Em 19 de junho de 1945, foi baixada a Portaria nº 229, que deu a primeira regulamentação da Comissão recém-criada. A segunda regulamentação da CIPA se deu pela Portaria nº 155, de 27 de novembro de 1953. A terceira regulamentação veio com a Portaria nº 32, de 29 de novembro de 1968. A quarta regulamentação da CIPA veio com a Portaria nº 3456, de 3 de agosto de 1977. Em 22 de dezembro de 1977, foi sancionada a Lei 6.514 que oficializava mais uma revisão no Capítulo V da CLT, onde a CIPA ganhou mais ênfase nos enunciados dos artigos 163, 164 e 165 da CLT.

E em 8 de junho de 1978, foi baixada a Portaria nº 3214, que revogou todas as portarias anteriores em vigor sobre assuntos de segurança. A Portaria nº 3214 ainda aprovou e expediu 28 novas Normas Regulamentadora, dentre elas a da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, identificada pelo código NR-5.

A obrigação legal de instalação da CIPA nas empresas, passou a integrar em 1967, a CLT –Consolidação das Leis do Trabalho, por força do Decreto-lei nº 229, de 26 de fevereiro de 1967, modificando profundamente o texto do capítulo V, Título II, da CLT, que trata de assunto de segurança e higiene do trabalho, enfatizando a organização de CIPA empresas, pois agora passou a fazer parte de lei maior de proteção ao trabalhador.

A CIPA foi criada pelo decreto 7.036 de 10/11/1944 e, passando oficialmente a ser obrigatória, nas empresas regidas pela CLT- Consolidação das Leis do Trabalho, somente, a partir de 1945, através da portaria 229 do antigo DNT – Departamento Nacional do Trabalho (Ministério do Trabalho).

A regulamentação deu-se através da Lei 6.514, de 22 de dezembro de 1977 – Altera o capítulo V do título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo à segurança e Medicina do Trabalho.

A portaria 3.214 de 08 de junho de 1978 – aprova as Normas Regulamentadoras – NRs- do capítulo V do título II, da consolidação das Leis do Trabalho, relativas à segurança e Medicina do Trabalho. A atual portaria de número 08, de 23 de fevereiro de 1999, publicada no Diário Oficial da União de 24/02/99.

2.2.1 Objetivo da CIPA:

A Comissão Interna de Acidente – CIPA - tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção de saúde do trabalhador.

2.2.2 A Constituição da CIPA :

- Devem constituir CIPA, por estabelecimento, e mantê-la em regular funcionamento as empresas privadas, públicas, sociedades de economia mista, órgão de administração direta e indireta, instituições beneficentes, associações recreativas,

- cooperativas, bem como outras instituições que admitam trabalhadores como empregados.
- As disposições contidas nesta NR aplicam-se no que couber, aos trabalhadores avulsos e às entidades que lhes tomem serviços, observadas a disposição estabelecida em normas regulamentadora de setores econômicos específicos.
- A empresa que possuir em um mesmo município dois ou mais estabelecimentos, conforme o caso, com o objetivo de harmonizar as políticas de segurança e saúde no trabalho.
- As empresas instaladas em centro comercial ou industrial estabelecerão, através de membros de CIPA ou designados, mecanismo de integração com objetivo de promover o desenvolvimento de ações de prevenção de acidentes e doenças decorrentes do ambiente e instalações de uso coletivo, podendo contar com a participação da administração do mesmo.

2.2.3 Como é dada a organização da CIPA:

- A CIPA será composta de representantes do empregador e dos empregados, de acordo com o dimensionamento previsto na NR, ressalvadas as alterações disciplinadas em atos normativos para setores econômico específico;
- Os representantes dos empregados, titulares e suplentes serão por eles designados;
- Os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, do qual participem, independente de filiação sindical. Exclusivamente os empregados interessados;
- O número de membros titulares e suplentes da CIPA, considerando a ordem decrescente de votos recebidos, observará o dimensionamento previsto na NR, ressalva as alterações disciplinadas em atos normativos de setores econômicos específicos;

- Quando o estabelecimento não se enquadra na NR, a empresa designará um responsável pelo cumprimento dos objetivos desta NR, podendo ser adotado mecanismo de participação dos empregados, através de negociação coletiva.
- O mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de um ano, permitida uma reeleição.
- É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para o cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes desde o registro de sua candidatura até um ano após o final do seu mandato.
- Serão garantidas aos membros da CIPA condições que não descaracterizem suas atividades normais na empresa, sendo vedada a transferência para outro estabelecimento sem a sua ausência, ressalvado o disposto nos parágrafos primeiro e segundo do artigo 469, da CLT.
- O empregador designará entre seus representantes o presidente da CIPA, e os representantes dos empregados escolherão entre os titulares e vice-presidente.
- Os membros da CIPA, eleito e designados serão empossados no primeiro dia útil após o término do mandato anterior.
- Será indicados de comum acordo os membros da CIPA, um secretário e seu substituto, entre os componentes ou não da comissão, sendo neste caso necessária a concordância do empregador.
- Empossados os membros da CIPA, a empresa deverá protocolizar, em até dez dias, na unidade descentralizada do Ministério do Trabalho, cópias das atas de eleição e de posse e o calendário anual das reuniões ordinárias.
- Protocolizada na unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego, a CIPA não poderá ser desativada pelo empregador, antes do término do mandato de seus membros, ainda que haja redução do número de empregados da empresa.

exceto no caso de encerramento das atividades do estabelecimento.

2.2.4 As atribuições da CIPA:

- Identificar os riscos do processo de trabalho, e elaborar o mapa de riscos, com a participação do maior número de trabalhadores, com assessoria do SESTM, onde houver;
- Elaborar plano de trabalho que possibilite a ação na solução de problemas de segurança e saúde no trabalho;
- Participar de implantação e do controle da qualidade das medidas de prevenção necessárias, bem como da avaliação das prioridades de ação nos locais de trabalho;
- Realizar, periodicamente, verificações nos ambientes e condições de trabalho visando a identificação de situações de riscos para segurança e saúde dos trabalhadores;
- Realizar, a cada reunião, avaliação do cumprimento das metas fixadas em seu plano de trabalho e discutir as situações de riscos que foram identificadas;
- Divulgar aos trabalhadores informações relativas a segurança e saúde no trabalho;
- Participar, com o SESTM, onde houver, das discussões promovidas pelo empregador, para avaliar os impactos de alterações no ambiente e processo de trabalho relacionados à segurança e saúde dos trabalhadores;
- Requerer ao SESTM, quando houver, ou ao empregador, a paralisação de máquinas ou setor onde considere haver risco grave e eminente à segurança e saúde dos trabalhos;
- Colaborar no desenvolvimento e implementação do PCMSO e PPRA e de outros programas relacionados à segurança e saúde no trabalho;

- Divulgar e promover o cumprimento das normas regulamentadora, bem como cláusulas de acordos e convenções coletivas de trabalho relativas à segurança e saúde no trabalho;
- Participar, em conjunto com o SESMT, onde houver, ou com empregador da análise das causas das doenças e acidentes de trabalho e propor medidas de solução dos problemas identificados;
- Requisitar ao empregador e analisar as informações sobre questões que tenham interferido na segurança e saúde dos trabalhadores;
- Requisitar à empresa as cópias das CAT emitidas;
- Promover, anualmente, em conjunto com SESMT, onde houver, a semana interna de prevenção de acidentes do trabalho-SIPAT;
- Participar, anualmente, em conjunto com a empresa, de campanhas de prevenção da AIDS.
- Cabe ao empregador proporcionar aos membros da CIPA os meios necessários ao desempenho de suas atribuições, garantindo tempo suficiente para realização das tarefas constantes no plano de trabalho.

2.2.5 Cabe aos empregados da CIPA:

- Participar da eleição de seus representantes;
- Colaborar com a gestão da CIPA;
- Indicar à CIPA, ao SESMT e ao empregador situações de riscos e apresentar sugestões para melhoria das condições de trabalho;
- Observar e aplicar no ambiente de trabalho as recomendações quanto à preservação de acidentes e doenças decorrentes de trabalho.

2.2.6 Cabe ao presidente da CIPA;

- Convocar os membros para reuniões da CIPA;
- Coordenar as reuniões da CIPA, encaminhado ao empregador e ao SESMT, quando houver as decisões da comissão;
- Manter o empregador informado sobre o trabalhos de CIPA;
- Coordenar e supervisionar as atividades de secretaria;
- Delegar atribuições ao vice- presidente.

2.2.7 Cabe ao vice-presidente:

- Executar atribuições que lhe forem delegadas;
- Substituir o presidente nos seus impedimentos eventuais ou nos seus afastamentos temporários.

2.2.8 O presidente e o vice-presidente da CIPA, em conjunto, terão as seguintes atribuições:

- Cuidar para que a CIPA disponha de condições necessárias para o desenvolvimento de seus trabalhos;
- Coordenar e supervisionar as atividades da CIPA, zelando para que os objetivos propostos sejam alcançados;
- Delegar atribuições aos membros da CIPA;
- Promover o relacionamento da CIPA com o SESMT, quando houver;
- Divulgar as decisões da CIPA a todos os trabalhadores do estabelecimento;
- Encaminhar os pedidos de reconsideração das decisões da CIPA;
- Constituir a comissão eleitoral

2.2.9 O funcionamento da CIPA:

- A CIPA terá reuniões ordinárias mensais de acordo com o calendário preestabelecido;
- As reuniões ordinárias da CIPA serão realizadas durante o expediente normal da empresa e em local apropriado;
- As reuniões da CIPA terão atas assinadas pelos presentes com encaminhamento de cópias para todos os membros;
- As atas ficarão no estabelecimento à disposição dos agentes da

2.2.10 Inspeção do trabalho – AIT.

- As reuniões extraordinárias deverão ser realizadas quando: - Houver denúncia de situação de risco grave e iminente que determine aplicação de medidas corretivas de emergência; - Ocorrer acidente do trabalho grave ou fatal; - Houver solicitação expressa de uma das representações.

2.2.10 As decisões da CIPA serão preferencialmente por consenso:

- Não havendo consenso, e frustradas as tentativas de negociação direta ou com mediação, será instalado processo de votação, registrando-se a ocorrência na ata da reunião;
- Das decisões da CIPA caberá pedido de reconsideração, mediante requerimento justificado;
- O pedido de reconsideração será apresentado à CIPA até a próxima reunião ordinária, quando será analisado, devendo o presidente e o vice-presidente efetivar os encaminhamentos necessários;
- O membro titular perderá o mandato, sendo substituído por suplente, quando falta a mais de quatro reuniões ordinárias sem justificativa;
- A vacância definitiva de cargo, ocorrida durante o mandato, será suprida por suplente, obedecida a ordem de colocação decrescente registrada na ata de eleição, devendo o empregador

comunicar à unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego as alterações e justificar os motivos;

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

2.2.11 O treinamento para atuação da CIPA:

- A empresa deverá promover treinamento para os membros da CIPA, titulares e suplentes, antes da posse;
- O treinamento da CIPA em primeiro mandato será realizado no prazo máximo de trinta dias, contados a partir da data da posse;
- Estudo do ambiente, das condições de trabalho, bem como dos riscos originados do processo produtivo;
- Metodologia de investigação e análise de acidente e doença do trabalho;
- Noções sobre acidentes e doenças do trabalho decorrentes de exposição aos riscos existentes na empresa;
- Noções sobre a síndrome da imunodeficiência adquirida – AIDS, e medidas de prevenção;
- Noções sobre as legislações trabalhistas e previdenciária relativas à segurança e saúde no trabalho;
- Princípios gerais de higiene do trabalho e de medidas de controle dos riscos;
- Organização da CIPA e outros assuntos necessários ao exercício das atribuições da comissão;
- O treinamento terá carga horária de vinte horas, distribuídas em no máximo oito horas diárias e será realizado durante o expediente normal da empresa;

- O treinamento poderá ser ministrado pelo SESMT da empresa, entidade patronal, entidade de trabalhadores ou por profissional que possua conhecimentos sobre aos temas ministrados;
- A CIPA será ouvida sobre o treinamento a ser realizado, inclusive quanto à entidade ou profissional que o ministrará, constando sua manifestação em ata, cabendo à empresa escolher a entidade ou profissional que ministrará o treinamento;
- 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.

2.2.13 Norma Regulamentadora nº 05

2.2.12 Norma regulamentadora nº 04

Conforme legislação em vigor:

A quarta norma regulamentadora do trabalho urbano, cujo título é SESMT – Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em medicina do trabalho, estabelece a obrigatoriedade das empresas públicas e privadas, que possuam empregados regidos pela consolidação das leis do trabalho – CLT, de organizarem e manterem em funcionamento, serviços especializados em engenharia de segurança e em medicina do trabalho – SESTM, com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho.”(GONÇALVES, 1996, p.66)

2.3 NOÇÕES SOBRE ACIDENTES, AMBIENTE, CONDIÇÕES E

SEGURANÇA A área de saúde e segurança do trabalho recebe a contribuição de diversos profissionais e especialistas, porém a legislação brasileira considera somente, para efeitos de composição dos serviços especializados em engenharia de segurança e em medicina do trabalho, os seguintes profissionais:

- Engenheiro de segurança do trabalho;
- Técnico de segurança do trabalho;
- Médico do trabalho;
- Auxiliar de enfermagem do trabalho.

Os profissionais acima mencionados, tem definidas suas atribuições legais e responsabilidade específicas dentro das organizações.

Cada categoria mencionada vincula-se a um conselho próprio que a reconhece e a registra, para fins legais profissionais.

Exceto o técnico de segurança do trabalho, os demais profissionais que compõem o SESTM são registrados diretamente em seus conselhos.

2.2.13 Norma Regulamentadora nº 05

Segundo Gonçalves (1996, p.82)

A quinta norma regulamentadora do trabalho urbano, cujo título é Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA estabelece a obrigatoriedade das empresas públicas e privadas organizarem e manterem em funcionamento, por estabelecimento, uma comissão constituída exclusivamente por empregados com objetivo de prevenir infortúnios laborais, através da apresentação de sugestões e recomendações ao empregador para que melhorem as condições de trabalho, eliminando as possíveis causas de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais.

2.3 NOÇÕES SOBRE ACIDENTES, AMBIENTE, CONDIÇÕES E SEGURANÇA DO TRABALHO

Acidentes do trabalho acontecem em qualquer lugar, seja no trabalho, em casa, na prática de esporte e em outros locais onde tenham pessoas que ajam de maneira inadequada ou que sejam

expostas a uma condição insegura. Os acidentes de trabalho têm fatores altamente negativos que atingem o trabalhador, a empresa, a sociedade e nunca concepção mais ampla, a própria nação.

A CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, foi criada pelo Ministério do Trabalho, ainda no governo de Getúlio Vargas, regulamentada pela norma regulamentadora NR-05 que tem como objetivo principal “ A prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e promoção da saúde do trabalhador”(HERZER ; GUEDES, 1997, p.85)

Segundo Chiavenato segurança do trabalho

É o conjunto de medidas técnicas, educacionais, médicas e psicológicas utilizadas para prevenir acidentes, quer eliminando as condições inseguras do ambiente, quer instruindo a implantação de práticas preventivas. (CHIAVENATO, 1999, p.381)

Aos membros da CIPA, além de terem uma postura pró-ativa de prevenção de acidentes, compete-lhes participar da investigação dos mesmos quando ocorrem acidentes, cabendo apontar os atos inseguros dos trabalhadores e as condições inseguras existentes na organização, devendo finalizar o que já existe, enquanto os encarregados de recursos humanos – RH apontam as soluções.

Já para Carvalho acidente e segurança do trabalho:

Pode-se afirmar que o acidente, em termos de administração de Rh, é um acontecimento não planejado e não controlado, onde a ação ou reação de um objeto, substância, radiação ou indivíduo, resulta num acidente pessoal ou na sua probabilidade, como se torna impraticável identificar e registrar o comportamento que poderia ter provocado o acidente ou lesão, os acidentes são encarados como ocorrências em que se manifesta lesão física, as quais, via de regra, constituem acidentes pessoais. (CARVALHO , 1999, p.314).

A preocupação em relação ao acidente pode ser encontrada nas fases mais remotas da história da sociedade humana, do mesmo modo pode-se dizer do acidente do trabalho, que está relacionando com o desenvolvimento das relações de trabalho. As populações foram desenvolvendo-se e o trabalho que inicialmente era rural e artesanal, e realizado para ser utilizado como meio de sobrevivência e de auto realização começou a sofrer transformações, principalmente nas suas relações e estruturas, deixando de ser baseado nas estruturas feudal e artesanal para transformar-se no trabalho mecanizado e industrial.

O desenvolvimento industrial resultou nas modificações das relações de trabalho, que foram decisivas para o surgimento de estudos relacionados ao acidente e segurança, ligados ao trabalho. Dependendo dos estágios cultural e econômico de um povo, de acordo com o tempo, o acidente do trabalho foi estudado sob um prisma.

Porém não existem estudos sobre Normas Regulamentadora – NR 5 (MANUAIS DE LEGISLAÇÃO ATLAS, 1993), que trata sobre a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA e estudos que tratam sobre a opinião dos trabalhadores sobre ela, apenas são encontrados artigos que comentam sobre o texto da mesma e a opinião de especialistas na área.

O profissional de segurança do trabalho atua conforme sua formação, quer médico, técnico, enfermeiro ou engenheiro. O campo de atuação é muito vasto, os engenheiros e os técnicos de segurança atuam nas empresas organizando os programas de prevenção de acidentes, orientando a CIPA, os trabalhadores quanto ao uso dos equipamentos de proteção individual, elaborando planos de prevenção de riscos ambientais fazendo inspeção de segurança, laudos técnicos e ainda organizando e dando palestras de treinamentos, muitas vezes esse profissional também é responsável pela implementação de programas de meio ambiente e ecologia na empresa. O médico e o enfermeiro do trabalho dedicam-se a parte de saúde ocupacional, prevenindo doenças, fazendo consultas, tratando ferimentos,

ministrando vacinas, fazendo exames de admissão, demissão e periódicos nos empregados.

2.3.1 Acidentes de Trabalho

Conceito Legal:

Acidente do trabalho é aquele que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, a perda ou redução permanente ou temporária da capacidade para o trabalho (COMISSÃO...2005, P 36)

O legislador equiparou ao acidente do trabalho às doenças que, oriundas do trabalho, acarretam incapacidade laboral. (Art. 20 da Lei 8.213). Entende-se como lesão corporal qualquer dano anatômico; exemplo: Fraturas, machucados, a perda de um membro, etc...

Entende-se como perturbação funcional o prejuízo no funcionário de qualquer órgão ou sentido; exemplo: uma perturbação mental devida a uma pancada, o prejuízo ao funcionamento de um órgão (pulmão, coração, rins, fígado, baço, etc..), pela aspiração ou ingestão de elementos nocivos usado no trabalho.

Conceito Prevencionista:

Caracteriza-se como toda ocorrência não programada e não desejada, estranha ou andamento normal do trabalho, da qual possa resultar em danos físicos e/ou funcionais ou a morte do trabalhador e/ou danos materiais e econômicos à empresa.

A legislação entende o conceito de Acidentes do Trabalho aqueles ocorridos:

- Em período destinados a refeições ou descansos, bem como em intervalos destinados à satisfação de necessidades fisiológicas, no local de trabalho. No cumprimento de ordem ou na realização

de serviços sob a autoridade da empresa, prestando qualquer serviço espontâneo a empresa viajando a serviço da mesma.

- Por ato de imprudência, imperícia, praticado por qualquer pessoa que atinja o trabalhador, nas condições tidas como a serviço, caracteriza-se como acidente de trabalho.
- Por inundações, incêndios ou qualquer motivo de força maior, desde que ocorrido no local e horário de trabalho.
- Por acidente ligado ao trabalho embora não tenha sido a causa única, haja para o trabalho ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação. (Art. 21, inciso I, da Lei nº 8.213/91).

2.3.2 Programa de prevenção de riscos ambientais (PPRA)

Regulamentado pela NR-9 é um programa que visa a preservação da saúde e a integridade física e psíquica dos trabalhadores, através da antecipação, avaliação e controle de riscos ambientais existentes ou que venham existir no ambiente de trabalho, tendo em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais. Para este programa são considerados riscos ambientais os agentes: físicos, químicos e biológicos.

O PPRA deve conter, no mínimo:

- Planejamento Anual com estabelecimento de metas, prioridades, cronograma indicando claramente, os prazos para o desenvolvimento das etapas e cumprimentos das metas;
- Estratégia e metodologia, contendo registros, manutenção e divulgação de dados;
- Periodicidade e forma de avaliação (mínimo uma avaliação global por ano).

Todas essas informações fazem parte do documento-base, elaborado pelo empregador através de seu SESTM ou por empresas contratada. Este documento deverá ser apresentado e discutido com os membros da CIPA, onde posteriormente uma cópia será anexada no livro de atas dessa comissão, para que a mesma tenha condições de acompanhar as ações previstas no cronograma anual.

O PPRA pode dividir-se em duas partes para ser elaborado: O estudo qualitativo, onde é feito o documento base: e o estudo quantitativo, que complementa este documento com avaliações.

Estudo qualitativo das condições de trabalho visa coletar o maior número possível de informações e dados necessários, afim de fixar diretrizes a serem seguidas levantamento quantitativo.

Estudo quantitativo complementar o reconhecimento preliminar dos ambientes de trabalho, através de medições adequadas, que nos dirão no final quais as possibilidades de os trabalhadores serem afetados pelos agentes agressivos, presentes nos locais de trabalho.

Segundo a NR-9, toda empresa que admita qualquer funcionário é obrigada a elaborar e implantar o programa de prevenção de riscos ambientais (PPRA) e o mesmo deverá ser elaborado por profissionais devidamente capacitados. Quando a empresa não tiver no seu quadro de funcionário nenhum desses profissionais, a mesma poderá terceirizar esse serviço. Depois de concluído o documento base do PPRA, a empresa deverá apresentá-lo à CIPA, que manterá uma cópia do mesmo em seus arquivos. (COMISSÃO...2005 , P 39)

Os membros da CIPA, conhecendo o PPRA, terão também o conhecimento dos riscos existentes, os locais dos mesmos, a maneira de neutraliza-lo e o número de funcionários expostos. O PPRA é parte integrante do conjunto mais amplo das iniciativas da empresa no campo de preservação da saúde e da integridade física dos trabalhadores, devendo estar vinculado com o programa de controle médico e saúde ocupacional (PCMSO).

2.3.3 Programa de controle médico e saúde ocupacional (PCMSO)

A norma regulamentadora nº 7 estabelece a obrigatoriedade da elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do programa de controle médico de saúde ocupacional – PCMSO, com o objetivo de promoção e preservação da saúde do conjunto dos seus trabalhadores.

A exemplo do PPRA, o PCMSO deverá ser elaborado em um documento base, onde estarão explicitados o planejamento e a implantação cronológica das medidas de promoção e preservação da saúde dos trabalhadores da empresa. Deverá se baseado nos riscos à saúde dos trabalhadores, ou seja, aqueles identificados nas avaliações previstas nas demais NRs, especialmente a NR 9 – Programa de prevenção de riscos ambientais – PPRA. Para tanto, faz-se necessário que o PCMSO esteja permanentemente articulado com o PPRA. A NR 7 estabelece que este programa possua um médico do trabalho coordenador. Caso a empresa seja desobrigada a manter um médico do trabalho, deverá a mesma indicar um, empregado ou não da empresa, para coordenar o referido programa.

O PCMSO deve incluir, entre outros, a realização obrigatória dos seguintes exames médicos:

- Admissional;
- Periódico;
- De retorno ao trabalho;
- De mudança de função e;
- Demissional.

2.3.4 Inspeções de segurança

As inspeções de segurança têm como objetivo detectar possíveis causas que propiciem a ocorrência de acidente, visando tomar ou propor medidas que eliminem ou neutralizem os riscos de acidentes do trabalho.

Desta forma, a inspeção de segurança é uma prática contínua em busca de:

- Métodos de trabalho inadequados;
- Riscos ambientais;
- Verificação da eficácia das medidas preventivas rotineiras e especiais em funcionamento.

Com o levantamento de dados nas diversas formas de inspeções de segurança e a solicitação e/ou elaboração de medidas corretivas para os riscos encontrados, a CIPA auxilia o SESMT da empresa fornecendo dados para o PPRA e outros programas de prevenção.

2.3.5 Tipos de Inspeções.

As inspeções de segurança não são feitas só pela CIPA, mas também pelos profissionais dos serviços especializados, supervisores, encarregados de setores, por fiscais do trabalho e agentes securitário. Podem ser feitas por diversos motivos, com objetivos diferentes e programadas em épocas e em intervalos variáveis. As inspeções de segurança podem ser: gerais, parciais, de rotina, periódicas, eventuais, oficiais e especiais.

- a) Inspeções Gerais: São feitas em todos os setores da empresa e que se preocupam com todo os problemas relativos à segurança e medicina do trabalho. Dessas inspeções podem participar, engenheiros, supervisores de segurança, médicos, assistentes sociais e membros da CIPA.
- b) Inspeções Parciais: Elas podem limitar-se em relação às áreas, sendo inspecionados apenas determinados setores da empresa. E podem limitar-se em relação às atividades, sendo inspecionados certos tipos de trabalho, certas máquinas ou certos equipamentos.

- c) Inspeções de Rotina: Cabem aos encarregados dos setores de segurança, aos membros da CIPA, ao pessoal que cuida da manutenção de máquinas, equipamentos etc. Nas inspeções de rotina são mais procurados os riscos que se manifestam com mais freqüência e que constituem as causas comuns dos acidentes.
- d) Inspeções Periódicas: São inspeções efetuadas em intervalos regulares, programas previamente e visam apontar riscos previstos como: desgaste de máquinas e equipamentos; fadigas; superesforço; exposição a certas agressividades do ambiente de trabalho. Algumas dessas inspeções são determinadas por lei, principalmente de equipamentos perigosos, como caldeiras, elevadores e materiais de combate a incêndio (extintores, mangueiras, etc.). Essa inspeção pode ser realizada pelos profissionais da área de segurança, membros da CIPA e pelo pessoal da manutenção, obedecendo, obviamente, suas capacitações legais e técnicas.
- e) Inspeções Oficiais: São realizadas por agentes dos órgãos oficiais e das empresas de seguro. Para este caso é muito importante que os serviços de segurança mantenham controle de tudo que ocorre, do andamento de tudo que estiver pendente e que estejam em condições de atender e informar devidamente à fiscalização.
- f) Inspeções Especiais: Destinam-se a fazer controles técnicos que exigem profissionais especializados, aparelhos de testes e de medições específicas como: ruído, calor, iluminação, quantidade de partículas tóxicas em suspensão no ar e etc. é importante que os membros da CIPA participem, pois enriquecem o conhecimento de identificação de riscos ambientais, podendo trabalhar com qualidade e eficácia na prevenção dos mesmos.

2.3.6 Levantamento das Causas dos Acidentes de Trabalho

Como devemos proceder após uma inspeção de segurança? Essa é uma pergunta constante, porém não é nenhum bicho de sete cabeças. Seguindo apenas alguns passos podemos chegar a conclusão do trabalho, obtendo resultados satisfatório. Porém, para que essa conclusão seja efetuada não podemos deixar nenhuma etapa de fora, são elas:

a) Observação: Neste primeiro passo, os membros da CIPA devem observar criteriosamente as condições de trabalho e de atuação das pessoas. Essa observação deve ser complementada com dados obtidos por meio de entrevistas e preenchimento de questionários junto aos encarregados e trabalhadores.

b) Registro: O registro dos riscos observados sobre saúde e segurança do trabalho deve ser feito em formulários que favoreçam a análise dos problemas apontados, deixando claro o local do risco, o por que, as conseqüências prováveis, as sugestões e as recomendações para eliminação do risco.

c) Análise de Risco: Da inspeção de segurança resulta a necessidade de um estudo mais aprofundado de determinada operação. Para realiza-la, o interessado deve decompor e separar as fases da operação para verificação cuidadosa dos riscos que estão presentes em cada fase.

d) Priorização: A partir da análise de riscos, priorizar os problemas de forma a atender aqueles mais graves e/ou eminentes.

e) Implantação: Nesta fase os relatórios com as medidas corretivas definitivas deverão ser encaminhados ao departamento responsável para sua efetivação. As medidas deverão ser negociadas no próprio

setor responsável, fixando prazo previsto para conclusão das prioridades e dos demais riscos.

g) Acompanhamento: Consiste na verificação e cobrança das medidas preventivas, junto ao setor responsável e unidades afins.

Nunca se deve perder de vista qualquer proposta ou sugestão para resolver problemas de segurança, durante todo o tempo até a sua solução.

Podemos concluir que as inspeções de segurança são de fundamental importância para prevenção de acidentes na empresa. Quando repetidas, alcançam resultados que favorecem a formação e o fornecimento do espírito prevencionista que os empregados precisam ter, e serve de exemplo para que os próprios trabalhadores exerçam, em seus serviços, o controle da segurança. Proporcionando uma integração favorável entre os profissionais da área de segurança, os membros da CIPA, supervisores e funcionários, colaboram para aumentar a produtividade e diminuir os riscos de acidentes e as doenças ocupacionais.

2.3.7 Cadastro de Acidentes

Da mesma forma que existem os controles de qualidade, de produção, de estoque, etc. também devem existir os controles de acidentes, colocando em destaque as áreas da empresa, os tipos de lesão, acidentes por dia da semana, por idade dos acidentados e outros aspectos de interesse para a análise estatística dos acidentes.

A norma ABNT/INMETRO "NBR-14.280: cadastro de acidentes do trabalho – procedimento e classificação" adotou conceitos e definições com vistas a aumentar a eficiência do trabalho de prevenção pela fixação de linguagem uniforme entre os que analisam os acidentes, suas causas e conseqüências, procurando fazer dela instrumento de conseqüências. Em suma, a NBR – 14.280 fixa critérios para o registro, comunicação estatística e análise de acidentes do trabalho, suas causas e conseqüências, aplicando-se a quaisquer

atividades laborativas. Os membros da CIPA de certa forma estarão utilizando-se dos conceitos dessa norma, embora a mesma seja mais utilizada por profissionais da área de segurança. (COMISSÃO, 2005)

2.3.8 Comunicação de Acidentes

É um documento básico que está à disposição dos membros da CIPA, pois a sua elaboração é obrigatória por lei. A empresa necessita fazer uma comunicação dos acidentes, ao INSS, no prazo máximo de 24 horas e utilizar-se de impresso específico, a CAT – Comunicação de Acidente do Trabalho. Se ocorrer a morte do funcionário, a comunicação deve ser feita também para a autoridade policial. Importantes também são as medidas que devem ser postas em execução para se evitar que outros acidentes semelhantes venham a ocorrer. Para tanto é fundamental o envolvimento e a sensibilidade do maior número possível de pessoas dentro da empresa.

A CAT deverá ser emitida em no mínimo três vias: uma para o INSS, uma para arquivo junto a empresa e uma para o sindicato ao qual o empregado pertence. Na ausência deste sindicato, a cópia destinada ao mesmo deverá ser entregue à DRT local. Não há impedimento para a emissão de mais vias da CAT para atender destinatários de interesse.

2.3.9 Medidas de segurança

Com os dados obtidos na análise dos acidentes, com o registro dos fatos que envolvem os acidentes e das conseqüências por estes sofridas, é possível aos setores encarregados de segurança do trabalho na empresa procurarem as soluções imediatas ou de médio prazo, com o fim de evitar que os infortúnios se repitam.

Assim, podem ser realizadas inspeções extras de segurança para identificar causas de acidentes que não eram conhecidas. Além das verificações técnicas e das soluções materiais, há providências relacionadas com o esclarecimento dos trabalhadores a respeito de

problemas novos ou de fatos desconhecidos que podem ocorrer para a efetivação de infortúnios.

A análise do acidente ocorrido deve proporcionar ensinamentos que, bem aplicados, possam eliminar atos inseguros e condições inseguras e mesmo aqueles problemas nem sempre fáceis de identificar como, por exemplo, a existência de um fator pessoal de insegurança.

A CIPA tem participações importantes na adoção de medidas que se tornam convenientes depois de realizada a análise de um acidente.

Segundo Piza (1997,p.59) " Para uma CIPA ser prestigiada integralmente pelos dirigentes de uma empresa , merece por parte destes, uma reflexão mais profunda".

2.4 LEIS BRASILEIRAS SOBRE ACIDENTE DO TRABALHO

As leis sobre acidente do trabalho foram surgindo e transformando-se em decorrência da evolução industrial e das modificações nos processos de produção. Também por exigências e reivindicações dos trabalhadores e dos estudiosos, devido às condições de trabalho, segurança e higiene apresentadas, e em decorrência da necessidade de proteção às mulheres e menores que desenvolviam trabalhos em condições subumanas, e aos próprios trabalhadores.

No Brasil, a primeira legislação sobre acidente do trabalho foi editada em 1919, e a partir desta data passou por seis reformulações, sendo que a primeira Lei de Acidente do Trabalho foi promulgada em 15 de Janeiro de 1919, através de Decreto-lei nº 3.724, e tratava o acidente como sendo a CAUSA ÚNICA de incapacidade laborativa parcial e permanente, isto é, o acidente é produzido por uma causa súbita, violenta, externa e involuntária no exercício do trabalho. Porém esta lei tornou-se equívoca, pois se sabe que muitas causas aparentes ou não podem concorrer para um acidente.

A segunda lei foi promulgada através do decreto-lei nº 24.637, de 10 de Julho de 1934 com esta lei foi conceituado pela primeira vez o acidente do trabalho, como sendo "toda lesão corporal, perturbação funcional, ou doença desde logo produzida pelo exercício do trabalho, ou em consequência dele, que determine a morte, ou a suspensão ou limitação, permanente ou temporária, total ou parcial, da capacidade para trabalho". Através deste decreto foi abolida a CAUSA ÚNICA e passa a reconhecer doenças resultantes das condições de trabalho. E também passa a adotar a Teoria de risco profissional.

Na terceira lei promulgada em 10 de novembro de 1944, através do Decreto-lei nº 7.036, o acidente do trabalho é considerado como "todo aquele que se verifica pelo exercício do trabalho, provocando direta ou indiretamente, lesão corporal, perturbação funcional, ou doença que determine a morte, a perda total ou parcial, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho" e como doença entende-se "além das chamadas profissionais,-inerentes ou peculiares a determinados ramos de atividade -, as resultantes das condições especiais ou excepcionais em que o trabalho for realizado". Desta forma, esta lei passa a reconhecer os acidentes e doenças do trabalho de causas concorrentes, através da TEORIA DA CONCAUSA. Também é nesta lei que passam a ser reconhecidos os "acidentes de trajeto", isto é, aqueles que ocorrem no percurso de casa para o local de trabalho, ou vice-versa, quando o trabalhador ia ou vinha para o trabalho, em transporte especial da empresa.

O Decreto-lei nº 293, de 28 de fevereiro de 1967, é a quarta promulgação da lei sobre acidente de trabalho, onde o acidente do trabalho é considerado como "todo aquele que provocar lesão corporal ou perturbação funcional no exercício do trabalho, a serviço do empregador, resultante de causa externa súbita, imprevista ou fortuíta, determinando a morte do empregado ou a sua incapacidade para o trabalho, total ou parcial, permanente ou temporário" e equipara ao acidente do trabalho, para efeito de notificação as doenças do trabalho e profissional, sendo que consideram como doença ocupacionais "as causadas por agentes físicos, químicos ou biológicos, peculiares a

determinadas funções ou diretamente resultantes de condições especiais ou excepcionais do tipo de trabalho" e como doenças do trabalho "as que resultarem, direta ou exclusivamente, do exercício do trabalho em características especiais ou excepcionais em que o mesmo seja realizado". Com esta lei voltou o sistema de CAUSA ÚNICA para o acidente de trabalho, considerando-se que ocorreu uma regressão no sistema, visto que a causa única de acidente já estava superada há muito tempo. (QUE É SEGURANÇA..., 2006).

A quinta edição da lei sobre acidente do trabalho, foi promulgada através da Lei nº 5.316 de 14 de setembro de 1967, esta lei contém o mesmo texto da anterior no que diz respeito à definição de acidente de trabalho, porém abandona a causa única como consequência para o acidente, e em seu texto são incluídos alguns benefícios e estendidos os direitos de acidente do trabalho aos trabalhadores avulso.

Através da Lei nº 6.367, de 19 de outubro de 1976, foi promulgada a sexta lei, o acidente do trabalho é considerado como sendo um acontecimento na vida do operário, verificado pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corporal, perturbação funcional ou doença que cause a morte, perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. Nesta lei foram desconsideradas as condições de trabalho como causa ou agravante do acidente do trabalho. E passam a ser considerados para fins legais os acidentes típicos; o acidente que, ligado ao trabalho, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte, ou perda ou redução da capacidade para o trabalho; trajeto e doenças profissionais com 21 agentes de causa.

E a sétima e última lei sobre acidente do trabalho foi promulgada em 24 de julho de 1991, através das Lei nº 8.212 e 8.213, que considera o acidente como sendo "aquele que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause morte, perda ou redução, permanente ou temporária da capacidade de trabalho".

De acordo com as leis acidentárias brasileiras o acidente pode ocorrer por uma condição insegura ou por uma condição insegura ou por um ato inseguro, isto é, são causados por falha humana, mas que deve ser estudado com profundidade e também deve ser um ponto de reflexão dos profissionais que trabalham com segurança e dos próprios empregados em relação a estes tipos de acidentes, pois neste ato inseguro pode estar implícita uma condição não visualizada ou exteriorizada. (QUE É SEGURANÇA..., 2006).

Segundo Chiavenato a condição insegura :

É a condição física ou mecânica existente no local, na máquina, no equipamento ou instalação (que poderia ter sido protegida ou corrigida) e que leva à ocorrência do acidente. Já o ato inseguro é a violação de procedimento aceito como seguro, ou seja, deixar de usar equipamento de proteção individual, distrair-se ou conversar durante o serviço, fumar em área proibida, lubrificar ou limpar máquina em movimento. (CHIAVENATO ,2002, p. 445).

Muitas vezes a prevenção de acidente é feita através do fornecimento de equipamentos de proteção individual (EPIs), que às vezes é recusado pelo trabalhador não tanto por ignorância, mas talvez pela inadequação do mesmo ao trabalhador, sendo que por definição, o equipamento de proteção deve possuir três qualidades: proteger a parte do corpo vulnerável; não dificultar a execução da tarefa; e ser confortável. Isto pode ser relacionado com o trabalho realizado.

Na análise das definições conceitos descritos sobre acidente, verifica-se que de acordo com a concepção legal o acidente do trabalho é aquele que pode acontecer de modo inesperado, súbito e não programado, seja no trabalho ou a serviço da empresa, e que apresente lesão, morte ou redução da capacidade laborativa. Porém o mais importante na gênese das causas dos acidentes, não é apenas estudar os acidentes ou sua prevenção, mais toda organização do trabalho, sobre a ótica da ergonomia, analisando as questões do trabalho, em relação ao homem, não só para prevenir os acidentes,

mais para proporcionar o trabalhador condições satisfatórias de trabalho, para manutenção de sua saúde e integridade.

E desta forma a relação existente entre as leis trabalhista brasileiras e as necessidades dos trabalhadores surgidas em decorrência das transformações do mundo do trabalho, estão desencontrada, sendo necessário também uma reformulação nestas leis que proporcionem aos trabalhadores mais segurança e mais participação.

Ainda conforme Chiavenato (2002, P 336) pode-se afirmar que:

O ato inseguro é a violação de procedimento aceito como seguro, ou seja, deixa de usar equipamentos de proteção individual, distrair-se ou conversar durante o serviço, fumar em área proibida, lubrificar ou limpar máquina ligada ou em movimento.

Existem diversos fatores que afetam diretamente os índices de acidentes de trabalho destacando-se alguns desses fatores como:

- A programação do trabalho e a fadiga afetam os índices de trabalho;
- O clima psicológico do local de trabalho;
- A falta de limpeza adequada no ambiente de trabalho;
- Iluminação inadequada na execução das operações.

É necessário minimizar as condições de insegurança e a providências, nestes casos, é eliminar toda condição insegura no ambiente de trabalho. Considerando-se, todavia, que as causas dos atos inseguros também são atribuídas a certas características pessoais que predispõem aos acidentes, como ansiedade, agressividade, falta de controle emocional levando o indivíduo a tomar atitudes inadequadas no exercício das suas atividades aumentando a probabilidade de acidentes.

2.5 OBJETIVO E O PAPEL DAS CIPAS NAS EMPRESAS

Nestes anos as formas de produção e organização do trabalho sofreram modificações e evoluíram, surgindo novas tecnologias, automatização dos processos produtivos, novas técnicas de gerência e a demanda de mercado exigiu das empresas reformulações para a competitividade, com isto observou-se ser necessário também uma reformulação e adequação no que se refere à manutenção da integridade física e mental do trabalhador, não só prevenindo acidentes, mas evitando a desintegração gradativa do mesmo.

Estas comissões devem preparar e tornar os trabalhadores mais participativos e oferecer-lhes conhecimentos mais detalhados da situação em que está inserida a organização do trabalho, através do entendimento do processo do trabalho, das tecnologias utilizadas e formas de executá-las, produtividade e ritmos de trabalho, jornadas; conhecimentos sobre ergonomia, o que é e como aplica-la no ambiente de trabalho; conhecimentos dos riscos e das cargas de trabalho impostas e seus impactos sobre a saúde e formas de detecção e solução de problemas.

A CIPA foi, por longo período, o único espaço legalmente reconhecido para a discussão sistemática e direta entre patrões e empregados, da relação entre condições de trabalho e saúde. Apesar dos seus 52 anos de existência, não se acumulou um histórico de melhoria das condições de trabalho na atuação da CIPA nas empresas, que na maioria das vezes apresentam desempenhos insatisfatórios. O grande problema do papel das CIPAS nas empresas, é que sendo um organismo que tem como objetivo a indicação de alguma situação ao empregador sugerindo-lhe que tome medidas corretivas pelo alto grau de interferência do empregador, tanto na escolha dos cipeiros, como no trabalho da CIPA, termina por ele sugerir a ele mesmo que tome medida diante de determinada situação. No entanto, é de grande relevância parar o empregado e também para

empresa, o papel da CIPA, como órgão fiscalizador na melhoria do ambiente de trabalho e na prevenção dos riscos de acidentes.

De acordo com Gonçalves e segundo está estipulado na NR 05, os objetivos da CIPA são:

Observar e relatar condições de riscos nos ambientes de trabalho e solicitar medidas para reduzir até eliminar os riscos existentes e ou neutralizar os mesmos, discutir os acidentes ocorridos encaminhar aos serviços especializados em engenharia de segurança e em medicina do trabalho e ao empregador o resultados da discussão solicitando medidas que previnam acidentes semelhantes e ainda orientar os demais trabalhadores quanto a prevenção de acidentes.(GONÇALVES,1996,p.85).

Com a participação direta da CIPA dentro das empresas os trabalhadores se sentem mais motivados para o trabalho, tendo a possibilidade de participação, através de sugestão de idéias, de opiniões e liberdade de expressão. Para que junto com profissionais especializados nesta área consigam solucionar os problemas encontrados.

E principalmente o que se busca com esta proposta é oferecer aos trabalhadores um completo bem-estar, através do que preconiza a nova definição da Organização Mundial da Saúde (OMS),estabelecida em Genebra, em abril de 1995, sobre o objetivo da saúde no trabalho que:

É o de promover e manter um elevado grau de bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores em todas as suas atividades; impedir qualquer dano à saúde causado pelas condições de trabalho e proteger contra os riscos resultantes da presença de agentes prejudiciais à saúde; colocar e manter os trabalhadores em emprego compatível com suas aptidões fisiológicas e psicológicas, enfim, adaptar o trabalho à pessoa e cada pessoa a suas tarefas". E com isso melhorem a sua qualidade de vida, dentro e fora das empresas. (COMISSÃO...,2005, p 49)

2.5.1 Da Constituição da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA

Sua presidência legalmente cabe ao representante indicado pelo empregador. O presidente tem a responsabilidade de coordenar as reuniões, determinar tarefas, promover a relação CIPA com o SESMT e encaminhar ao empregador e ao SESMT as recomendações aprovadas em reuniões e acompanhar sua execução.

Na prática, a comissão funciona como o empregador sugerindo e acompanhando a si próprio. Embora devemos ressaltar a importância da CIPA na produtividade das operações e na maioria do clima organizacional.

Para Chiavenato (1999, p 390) CIPAs são: Comissões paritárias (patrões/empregados) em que metade dos componentes é indicada pela empresa e a outra metade é escolhida pelos funcionários .

2.5.2 Da Organização da Comissão Interna de Acidentes de Trabalho – CIPA

De acordo com a NR 05, a CIPA é composta Por representantes do empregador e dos empregados, onde para determinada quantidade de empregados existe determinado número de membros da CIPA, com autonomia para tomar determinadas resoluções em relação a qualquer tipo de acidente de trabalho.

Outra atribuição da CIPA é de organizar a instrução de equipes encarregadas de serviço de incêndio e primeiros socorros, sendo desta maneira precursora das atuais brigadas de combate a incêndios.

As inovações em relação à organização da CIPA se dão na obrigatoriedade das empresas com 50 ou mais empregados, de organizar e assistir a CIPA; a composição de representantes do empregador e dos empregados passaram a ser proporcionais ao

número de empregados e cada representante passou a ter um suplente, e os representantes dos empregados passaram a ser eleitos através de escrutínio secreto e poderão ser reeleitos por mais um mandato.

Um ponto importante da organização é a obrigatoriedade do empregador facilitar aos componentes da CIPA e respectivos suplentes, o curso de treinamento em prevenção de acidentes, de acordo com o currículo a ser fixado pelo órgão componente do Ministério do Trabalho, possibilitando aos componentes da CIPA ter um pouco de conhecimento sobre acidentes e segurança do trabalho.

É muito comum os representantes da empresa, mesmo nos dias atuais, considerarem a CIPA de diversas formas negativas, destacando-se algumas alusões que tem repercussão negativa na imagem da CIPA como encargo legal que não contribui para a evolução do processo, tais como:

- Um fator gerador de riscos para demandas trabalhistas, extremamente onerosas para a empresa;
- Geradora de interferências em assuntos que não são de sua alçada ou mesmo competências;
- Agenciadora de conflitos na relação capital X trabalho;
- "Cabide de Emprego" para trabalhadores que não gozam de prestígio junto à direção, dentre outras versões.

No entanto se essa comissão for considerada tão "poderosa", do ponto de vista negativo, como muitos acreditam, isso permitirá afirmar que a recíproca é verdadeira, ou seja, se ela possui tanto para destruir, certamente possui a mesma força para construir. Isso depende única e tão somente, da orientação, direção, espaço e respeito que a elas forem dedicadas.

3 METODOLOGIA

3.1 TIPO DE PESQUISA

Para realização deste trabalho será utilizada uma pesquisa exploratória descritiva, referente a um estudo de caso, o qual se configura como sendo uma estratégia de analisar o funcionamento da CIPA em um empreendimento hoteleiro da cidade de Natal. Contemplou um estudo documental e uma pesquisa de campo. O estudo documental incluiu os registros da empresa concernentes as atividades da CIPA, atas mensais das reuniões da comissão, comunicações internas e registros levantados junto ao SESTM, com o objetivo de identificar e descrever as ações realizadas e os problemas detectados, tendo por base a norma regulamentadora NR 05 que trata da matéria.

Segundo Farias (1984, p.26)

A pesquisa descritiva é um levantamento das características conhecidas, componentes do fato/fenômeno/problema. É normalmente feito na forma de levantamento ou observações sistemáticas do fato/fenômeno/problema escolhido.

Conforme o Autor:

A pesquisa documental utiliza-se de fontes documentais extraídas de tabelas, estatísticas, relatórios da empresa, documentos informativos arquivados em repartições públicas, associações, igrejas, hospitais, sindicatos, fotografias, epitáfios, obras originais de qualquer natureza, correspondência pessoal ou comercial. (Farias, 1984, p 348)

A pesquisa de campo será realizada no intuito de obter informações dos funcionários do Hotel esmeralda, sobre a atuação da CIPA dentro da empresa.

Segundo Carvalho (1999, p.85)

Pesquisa de campo é aquela utilizada com objetivo de conseguir informações e/ ou conhecimentos acerca de um problema para o qual se procura uma resposta, ou de uma hipótese que se queira comprovar, ou , ainda, descobrir novos fenômenos ou as relações entre eles”.

3.2 ÀREA DE ABRANGÊNCIA

A área de abrangência do estudo foi a CIPA de uma unidade hoteleira da cidade de Natal-RN.

3.3 UNIVERSO E AMOSTRA

O universo pesquisado se constituiu da CIPA da unidade hoteleira, situado na praia de Ponta Negra – Natal/RN , envolvendo toda documentação referente à comissão e dos empregados lotados no referido hotel.

De acordo com Carvalho e Nascimento (1998, p.43) universo:” É um conjunto de elementos (empresas /produtos /pessoas) que possuem as características que serão o objeto de estudo.

3.4 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Será realizada a coleta de dados através de uma pesquisa documental onde serão avaliados os registros da empresa relativos à CIPA em estudo.

Segundo Carvalho & Nascimento (1998, p,56-57) “ A coleta de dados refere-se aquela seção na qual se explicita para o leitor como se

pretende tratar os dados a coletar, justificando porque tal tratamento é adequado aos propósitos do projeto.

3.5 TRATAMENTO PARA ANÁLISE DE DADOS

Os dados serão avaliados qualitativamente e quantitativamente para atingir os objetivos propostos.

Foi utilizado como recursos para análise de dados, o microcomputador através dos softwares: excel, para elaboração de planilhas e gráficos estatísticos dos dados; Word, para digitação dos fatos e da monografia e Power Point, para a apresentação dos resultados em transparências.

4.2 AÇÕES REALIZADAS PELA CIPA NA UNIDADE HOTELEIRA

A partir do estudo realizado pode-se concluir que a CIPA é muito importante para qualquer empresa, ela atua não só na prevenção de acidentes no trabalho como também buscando a melhoria da qualidade de vida para os seus funcionários. A CIPA está dentro das empresas para tornar os atos de seus empregados mais seguros, além de ser um órgão representativo perante a diretoria que busca soluções para os problemas que lhe são cabíveis.

No empreendimento em questão a CIPA atua no treinamento dos empregados, realizado através de palestras feitas todos os meses informando aos mesmos sobre diversos temas tais como: prevenção de acidentes, o uso correto do EPI, as doenças do trabalho, ergonomia, doenças sexualmente transmissíveis e qualquer assunto ligado a saúde e segurança do empregado.

4 RESULTADOS

4.1 HISTÓRICO DA CIPA NA UNIDADE HOTELEIRA

A CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes começou na unidade hoteleira no dia 25/10/2004 quando ocorreu a 1ª eleição, referente a gestão 2004/2005, onde 05 candidatos formaram as chapas para a escolha dos próprios empregados. A segunda gestão 2005/2006 teve sua eleição no dia 23/11/2005 onde 07 candidatos concorreram.

A escolha do representante da CIPA é feita através da eleição, onde dois funcionários são eleitos pelos empregados e os outros dois indicados pela empresa para representar assim a mesma. Os funcionários eleitos por parte dos empregados têm direito a dois anos de estabilidade na empresa garantido por lei, os da parte indicada pelo empregador não dispõe desse direito.

4.2 AÇÕES REALIZADAS PELA CIPA NA UNIDADE HOTELEIRA

A partir do estudo realizado pode-se concluir que a CIPA é muito importante para qualquer empresa, ela atua não só na prevenção de acidentes no trabalho como também buscando a melhoria da qualidade de vida para os seus funcionários. A CIPA está dentro das empresas para tornar os atos de seus empregados mais seguros, além de ser um órgão representativo perante a diretoria que busca soluções para os problemas que lhe são cabíveis.

No empreendimento em questão, a CIPA atua no treinamento dos empregados, realizado através de palestras feitas todos os meses informando aos mesmos sobre diversos temas, tais como: prevenção de acidentes, o uso correto do EPI, as doenças do trabalho, ergonomia, doenças sexualmente transmissíveis e qualquer assunto ligado a saúde e segurança de empregado.

A CIPA também participa da elaboração dos programas de prevenção de riscos ambientais (PPRA), programas de controles médicos e saúde ocupacional (PCMSO), inspeções de segurança e levantamento das causas dos acidentes de trabalho.

Antes do final de cada gestão tem-se a realização da Semana Interna de Prevenção de Acidentes, que tem como principal objetivo integrar os funcionários e passar diversas informações sobre a prevenção de forma lúdica. A 1ª SIPAT, realizada de 24 a 28 de outubro de 2005, obedeceu o seguinte cronograma:

Segunda-feira – Palestra: Combate a incêndio

Terça-feira – Palestra: DST/AIDS

Quarta-feira – Lazer (exposição de filme)

Quinta-feira – Campanha de vacinação

Sexta-feira – Palestra: Qualidade de vida no trabalho

A fim de incentivar a participação de todos os funcionários ocorreram sorteios de brindes em todos os dias da semana. No último dia da SIPAT foi realizada uma avaliação por parte dos funcionários sobre os temas abordados, local e horário das palestras, divulgação do evento, e foi solicitado aos mesmos sugestões para futuros temas. De uma forma geral, todos consideraram a iniciativa satisfatória e enriquecedora para suas vidas.

Fonte: Dados da Pesquisa (2006)

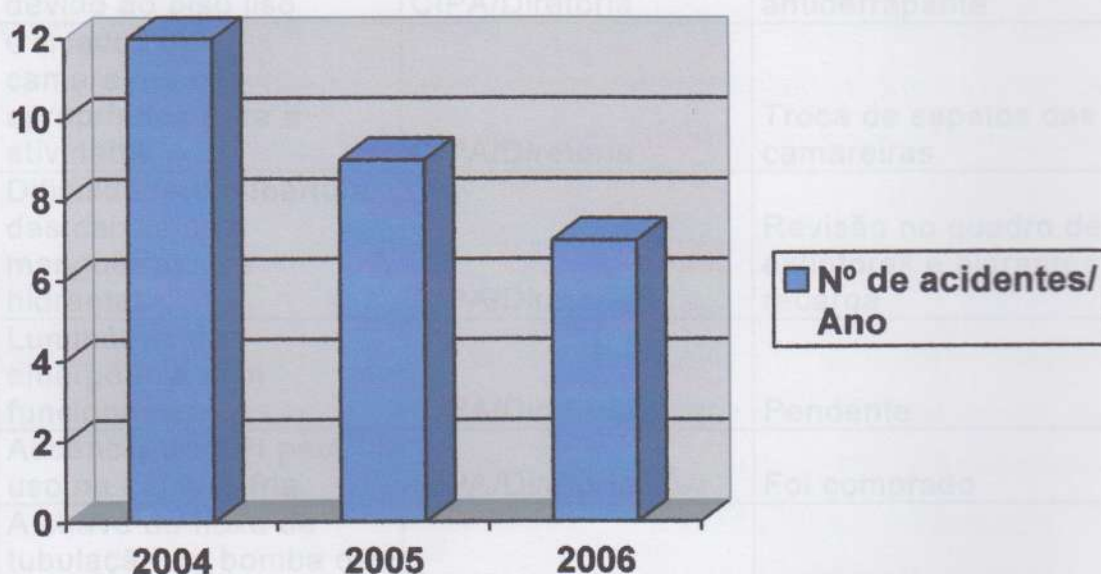
4.3 EVOLUÇÃO DOS ACIDENTES DE TRABALHO APÓS O INÍCIO DOS TRABALHOS DA CIPA

Com a evolução do trabalho da CIPA, pode-se observar a diminuição do número de acidentes ocorridos ao longo dos anos.

A maior parte dos acidentes foi registrado nos setores de cozinha, governança e manutenção. Os tipos de acidentes ocorridos na cozinha foram cortes e queimaduras, no setor de governança as quedas foram as mais freqüentes e na manutenção ocorreu corte com vidro.

No gráfico a seguir são mostrados os números dos acidentes ocorridos durante o funcionamento da CIPA, gestões de 2004, 2005 e 2006.

Gráfico 1 – Acidentes registrados pela CIPA.



Fonte: Dados da Pesquisa (2006)

4.4 PROBLEMAS FISCALIZADOS PELA CIPA

Quadro 1 – Problemas contatados pela CIPA

ANO	PROBLEMA	ENCAMINHAMENTO	SOLUÇÃO
2004	Altos níveis de calor na cozinha	CIPA/Diretoria	Pagamento de adicional de insalubridade para os funcionários
2004	Ausência de extintores em área próxima ao restaurante	CIPA/Diretoria	Colocação de extintores no local
2004	Altos níveis de calor na recepção	CIPA/Diretoria	Instalação de ar condicionado
2005	Cadeiras ergonomicamente incorretas no setor administrativo	CIPA/Diretoria	Compra de novas cadeiras
2005	Freqüentes quedas devido ao piso liso	CIPA/Diretoria	Troca de piso para o tipo antiderrapante
2006	Calçados das camareiras não apropriados para a atividade	CIPA/Diretoria	Troca de sapatos das camareiras
2006	Dificuldade de abertura das caixas das mangueiras dos hidrantes	CIPA/Diretoria	Revisão no quadro de extintores e hidrantes e recarga
2006	Luminárias de emergência sem funcionamento	CIPA/Diretoria	Pendente
2006	Ausência de EPI para uso na câmara fria	CIPA/Diretoria	Foi comprado
2006	A chave de fluxo de tubulação da bomba de incêndio instalada em local inadequado	CIPA/Diretoria	Pendente

Fonte: Dados da pesquisa (2006)

5 CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES

A realização deste estudo feito em uma unidade hoteleira da cidade de Natal, revelou que as ações realizadas pela atual Comissão Interna de Acidente estão correspondendo de modo satisfatório, através de processos participativos, isto é, interagindo o trabalhador com todo o seu ambiente e processo de trabalho, passando-lhe conhecimentos da organização do trabalho e do processo produtivo e ensinando-lhe as formas de reconhecimento dos problemas e riscos que estes podem proporcionar à sua integridade e também lhe proporcionar conhecimentos para a resolução destes problemas, de forma que consigam obter qualidade de vida no trabalho. Isto é, a CIPA – Comissão Interna de Acidentes não deve pensar apenas em prevenir os acidentes no trabalho, mas que tenha a visão integral do trabalhador, passando a considerá-lo como um ser independente físico, psíquico e socialmente, estudando e prevenindo todas as cargas de trabalho impostas sobre a sua saúde e integridade, proporcionando-lhe qualidade de vida dentro e fora da empresa.

A CIPA – Comissão Interna de Acidentes deve educar, preparar e tornar os seus funcionários mais participativos e oferecer-lhes conhecimentos mais detalhados da situação em que está inserida a organização do trabalho, através do entendimento do processo do trabalho, do uso dos equipamentos de proteção – EPI utilizados na execução do trabalho que esteja sendo realizado a produtividade e ritmo de trabalho, jornadas; conhecimentos sobre ergonomia, o que é e como aplicá-la no ambiente de trabalho; conhecimento dos riscos e das cargas de trabalho impostas e seus impactos sobre a saúde e formas de detecção e solução destes problemas.

As atribuições previstas na norma regulamentadora - NR 05 tem a responsabilidade de fornecer subsídios valiosos para a reflexão da questão da segurança no trabalho, verificando os aspectos relevantes no que se refere à avaliação do funcionamento da CIPA na unidade hoteleira, apontando alternativas para melhorias no processo da prevenção de acidentes do trabalho e conseqüentemente na

melhoria de vida do funcionário do hotel no desempenho das atividades, bem como, melhoria no processo produtivo da empresa.

Através da realização do estudo local da Comissão Interna de Acidentes do Trabalho nesta unidade hoteleira da cidade de Natal/RN, e a luz dos apostes teóricos dos autores correlacionados a temática da segurança no trabalho permitiu, por um lado ampliar os conhecimentos sobre a CIPA, destacando a importância do seu papel e o objetivo dentro de uma organização e por outro lado, a compreensão da configuração e operacionalização desta comissão em uma micro realidade operacional. Na percepção dos colaboradores ficou evidenciado o conhecimento sobre o significado e papel da CIPA, como também dos principais equipamentos de proteção individual – EPI e eventos educativos desenvolvidos na programação da semana interna de prevenção de acidentes de trabalho – SIPAT.

A qualidade no funcionamento da CIPA depende da forma da gestão utilizada para condução dos trabalhos; a gestão democrática e transparente da CIPA constitui fator preponderante e decisivo para se atender aos princípios e pressupostos básicos da segurança no trabalho.

Após o exposto tecemos recomendações para o desenvolvimento da CIPA dentro do hotel em estudo, como também de ordem geral que contribuirão para que a CIPA possa atingir cada vez mais alto o nível de benefícios para os funcionários.

- Além da Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho – SIPAT implementar também novos eventos educativos e informativo sobre a importância da CIPA dentro do hotel;
- Buscar um maior empenho dos gestores no sentido de incentivar a participação dos funcionários colaboradores da empresa ao programa de controle médico de saúde ocupacional – PCMSO;
- Estar sempre divulgando o programa de prevenção de riscos ambientais – PPRA junto aos funcionários para suscitar seu

REFERÊNCIAS interesse e envolvimento nas ações propostas pela Comissão Interna de Acidente de Trabalho – CIPA;

- Ampliar os canais de informações sobre segurança no trabalho; implementar um sistema de treinamento sistemático quanto a importância do uso dos equipamentos de proteção individual- EPI;
- Ter um maior comprometimento dos gestores no atendimento das reivindicações e problemas apresentados durante as reuniões da comissão, as solicitações feitas pelos funcionários do hotel para um melhor andamento da sua jornada.

HERZER, Para conclusão transcrevo um pensamento resumido após todo este estudo:

NR9: Manual de Legislação. São Paulo: Atlas, 1993.

PIZA, F.T. Informação e Trabalho, São Paulo: Atlas, 1997.

Programa de
www.braila.com.br/

Histórico
geocities.com/cipa
2006.

Que é
http://www.arenas
2006 , p 412)

Como nós podemos ter funcionários ou clientes satisfeitos? Só se tivermos serviços melhores e para termos estes serviços melhores, precisamos ter pessoas melhores e satisfeitas, e tê-las, significa ter um ambiente de trabalho adequado, com condições adequadas, com uma relação de trabalho de alta maturidade, programas que sejam permanentes e que realmente tornem as pessoas felizes no trabalho. Isto é um ciclo, e este ciclo só se completa se cada uma das partes que o integra for completa e auto-sustentável. Pode-se ter bastante dinheiro e uma tecnologia extremamente avançada, mas se não tiver pessoas preparadas e participativas de nada adianta e busca de um serviço com qualidade. (MORE, 2006 , p 412)

REFERÊNCIAS

CARVALHO, AV, Nascimento, L.P. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Pioneira, 1999

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**: O novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campos 2001

COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES. **Manual da prevenção**. Natal, 2005.

FARIAS. N.M. **Organização do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 1984

GONÇALVES, E.A. **Segurança e Medicina do Trabalho**: em 1200 perguntas e respostas. São Paulo: LTR, 1996

HERZER, L.S; GUEDES, AT. **CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes**. Porto Alegre: edição dos Autores, 1997.

NR5. **Manual de Legislação**. São Paulo: Atlas, 1993.

PIZA, F.T. **Informações básicas sobre saúde e segurança no trabalho**. São Paulo: CIPA, 1997.

Programa de segurança no trabalho. Disponível em: <www.braille.com.br/saude/saudetrab/segtrab1.htm>. Acesso em: 25 abr 2006.

Histórico da CIPA. Disponível em: geocities.com/cipa2000/historico.htm?200613. Acesso em: 13 maio 2006.

Que é segurança do trabalho. Disponível em <http://www.areaseg.com/seg/>. Acesso em: 11 maio 2006.

ANEXO A – Mapa de Risco



Mapa de Risco

01 - Cores usadas no Mapa de Risco e Tabela de Gravidade

Símbolos nos Mapas No mapa os riscos são representados e indicados por círculos coloridos de três tamanhos diferentes, a saber:		Risco Químico Leve		Risco Físico Leve	
		Risco Químico Médio		Risco Físico Médio	
		Risco Químico Elevado		Risco Físico Elevado	
	Risco Biológico Leve		Risco Exotóxico Leve		Risco Mecânico Leve
	Risco Biológico Médio		Risco Exotóxico Médio		Risco Mecânico Médio
	Risco Biológico Elevado		Risco Exotóxico Elevado		Risco Mecânico Elevado

ANEXOS

ANEXOS

Tabela de Gravidade

Símbolo	Proporção	Tipos de Riscos
	4	Grande
	2	Médio
	1	Pequeno

ANEXO A – Mapa de Risco



Mapa de Risco

Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, de acordo com a Norma Regulamentadora - NR 5, aprovada pela Portaria nº _____ de _____, criada pelo _____, em _____ horas, no _____.

01 - Cores usadas no Mapa de Risco e Tabela de Gravidade

Simbologia das Cores					
No mapa de risco, os riscos são representados e indicados por círculos coloridos de três tamanhos diferentes, a saber:			Risco Químico Leve		Risco Físico Leve
			Risco Químico Médio		Risco Físico Médio
			Risco Químico Elevado		Risco Físico Elevado
	Risco Biológico Leve		Risco Ergonômico Leve		Risco Mecânico Leve
	Risco Biológico Médio		Risco Ergonômico Médio		Risco Mecânico Médio
	Risco Biológico Elevado		Risco Ergonômico Elevado		Risco Mecânico Elevado

Tabela de Gravidade

Símbolo	Proporção	Tipos de Riscos
	4	Grande
	2	Médio
	1	Pequeno

ANEXO B – Modelo de Edital de Convocação de Eleição

Empregados da CIPA

Aos _____ dias do mês _____ do ano _____

Ficam convocados os empregados desta empresa para eleição dos membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, de acordo com a Norma Regulamentadora - NR 5, aprovada pela Portaria nº _____ de _____ baixada pelo Ministério do Trabalho, a ser realizada, em escrutínio secreto, no dia _____ às _____ horas, no _____.

(Local)

Apresentaram-se e serão votados os seguintes candidatos ou chapas:

Aos _____ dias do mês _____ do ano _____

Assinatura do Empregador _____

(Assinatura do Empregador)

E, para constar, mandou o Sr. Presidente da mesa fazer lavrada a presente ATA, por mim assinada _____, secretário, pelos Membros da mesa e pelos eleitos.

ANEXO C – Modelo de Ata de Eleição dos Representantes dos Empregados da CIPA

Aos _____ dias do mês _____ do ano _____ no local designado no Edital de Convocação _____, com a presença dos senhores _____

instalou-se a mesa receptora e apuradora dos votos às _____ horas, o Sr. Presidente da mesa declarou iniciados os trabalhos. Durante a votação, verificaram-se as seguintes ocorrências _____ (quando existirem ocorrências anotar aqui). Às _____ horas, o Sr. Presidente declarou encerrados os trabalhos eleição, verificando-se que compareceram _____ empregados e passando-se à apuração, na presença de quantos desejassem.

Após a apuração chegou-se ao seguinte resultado:

Empregados	Titulares	Votos	Suplentes	Votos

A seguir foi designado para Presidente da CIPA o Senhor _____ tendo sido escolhido entre os representantes eleitos dos empregados o Senhor _____

Após a classificação, dos representantes dos empregados por ordem de votação, dos titulares e suplentes, esses representantes elegeram o _____

Demais votados em decrescente de votos: _____, para Vice-Presidente.

Votos	Votos

E, para constar, mandou o Sr. Presidente da mesa fosse lavrada a presente ATA, por mim assinada _____, secretário, pelos Membros da mesa e pelos eleitos.

Secretário

ANEXO D – Modelo de Ata de Instalação e Posse da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA da Empresa _____

Aos _____ dias do mês de _____ do ano de _____ no
 _____ nesta cidade, presente(s)
 o(s) Senhor(es) Diretor(es) da Empresa, conforme o estabelecido pela Portaria nº
 _____ o Senhor _____ representante da
 Empresa e Presidente da sessão tendo convidado a mim, _____ para
 Secretário da mesa, declarou abertos os trabalhos, lembrando a todos os objetivos da
 reunião, quais sejam: Instalação e Posse dos componentes da CIPA. Continuando, declarou
 instalada a Comissão e empossados os representantes do Empregador.

Titulares

Suplentes

Da mesma forma declarou empossados os representantes eleitos pelos
 Empregados

Titulares

Suplentes

A seguir foi designado para Presidente da CIPA o Senhor _____
 tendo sido escolhido entre os representantes eleitos dos empregados o senhor
 _____ para Vice-Presidente. Os representantes do
 Empregador e dos Empregados, em comum, escolheram também o Senhor
 _____ para Secretário da CIPA, sendo o seu substituto o Senhor _____

Nada mais havendo para tratar, o Senhor Presidente da Sessão deu por
 encerrado a reunião lembrando a todos que o período de gestão da CIPA ora instalada será
 de 01 (um) ano contar da presente data. Para constar, lavrou-se a presente Ata, que lida e
 aprovada, vai assinada por mim, secretário, pelo Presidente da Sessão, por todos os
 Representantes eleitos e/ou designados inclusive os suplentes.

 Presidente da Sessão

 Secretário

ANEXO E - Modelo de Edital de Convocação para Reunião Ordinária

Empresa _____

EDITAL DE CONVOCAÇÃO

Ficam convocados os senhores componentes da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA desta empresa, para se reunirem, em sessão ordinária, no dia ____ de _____ do ano _____, às _____ horas, na sala _____, com a seguinte ordem do dia:

- 1- Verificação do andamento das sugestões apresentadas em reuniões anteriores
- 2- Verificação e discussão dos acidentes do trabalho ocorridos após a última reunião
- 3- Discussão de assuntos sobre segurança e medicina do trabalho, de interesse da empresa.

MODELO DE TERMO DE ENCERRAMENTO DO LIVRO DE ATAS

_____, _____ de _____ de _____

As _____ folhas do presente livro, numeradas tipograficamente, foram usadas na lavatura das Atas da _____ Sessão Interna da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA.

(Presidente da CIPA)

(Assinatura do Empregador)

ANEXO F – Modelo de Termo de Abertura e Encerramento do Livro de Atas

Contém o presente livro _____ folhas numeradas tipograficamente, que se destinarão à lavratura das Atas das reuniões ordinárias e extraordinárias da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA da

_____ (Razão Social)
situada na _____

_____ de _____ de _____

_____ com atividade _____
_____ grau de risco _____
_____ Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA _____
(Assinatura do Empregador)

B) MODELO DE TERMO DE ENCERRAMENTO DO LIVRO DE ATAS

As _____ folhas do presente livro, numeradas tipograficamente, foram usadas na lavratura das Atas das reuniões ordinárias e extraordinárias da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA.

Nestes Termos,
_____ de _____ de _____
_____ (Assinatura do Empregador)

ANEXO G – Modelo de Requerimento

Ilmo Sr.Delegado

(Regional do Trabalho ou do Trabalho Marítimo)

A

(Razão Social)

situada

(Endereço)

com atividade

grau de risco _____ vem mui respeitosamente requerer a V.Sª. o registro da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, de seu estabelecimento situado

(Endereço)

(CEP)

(Telefone)

(CGC)

com atividade _____, de conformidade com o Art. 163, da CLT e a NR 5, da Portaria nº _____ de ____/____/____. Para tanto, anexamos os seguintes documentos: cópias das atas da Eleição e Posse (ou as mesmas registradas no livro de atas), livro de Atas para autenticação e Calendário Anual de Reuniões Ordinárias da CIPA.

Nestes Termos,
Pede deferimento

Natal/RN, _____ de _____ de _____

(Assinatura do empregador)

ANEXO H – Modelo de Ficha de Análise de Acidente

Ficha de Análise de Acidentes
Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CIPA Nº _____

Empresa: _____
Endereço: _____
Nº: _____ | Data: _____ | Hora: _____
Nome do acidentado: _____
Idade: _____ | Ocupação: _____
Departamento em que trabalha: _____ | Seção: _____
Descrição do acidente: _____

Parte do corpo atingida: _____

Informação do encarregado: _____

encarregado _____ assinatura _____ do _____

Investigação do Acidente

Como ocorreu: _____

Causa apurada: _____

Conclusões da Comissão			
Causa do acidente:	RECEBIMENTO	RECEBIDO O PRESENTE EPI EM PERPETAS	DE DEVOLUÇÃO
Responsabilidades:			
Medidas propostas:			

Secretário

Presidente

