

JOSÉ LUIZ ULIANA JÚNIOR

**A COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES EM
ESTABELECIMENTOS COMERCIAIS**

**São Paulo/SP
Abril - 2009**

JOSÉ LUIZ ULIANA JÚNIOR

A COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES EM ESTABELECIMENTOS COMERCIAIS

Monografia apresentada à
Escola Politécnica da USP
para obtenção do título de
Engenheiro de Segurança
do Trabalho

FICHA CATALOGráfICA

Uliana Junior, José Luiz.
Comissão interna de prevenção de acidentes em estabelecimentos comerciais – São Paulo, 2008.
p. 87

Monografia (Especialização em Engenharia e Segurança do Trabalho) - Escola Politécnica da Universidade de São Paulo. Programa de Educação Continuada em Engenharia.

1. Prevenção de acidentes. 2. Estabelecimento comercial. 3. Segurança do trabalho. Universidade de São Paulo. Escola Politécnica. Programa de Educação Continuada em Engenharia. II.1.

São Paulo/SP
Abril - 2009

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho à minha família

LISTA DE SIGLAS

AIDS	Síndrome de Imunodeficiência Adquirida
CAT	Comunicação de Acidente de Trabalho
CE	Comissão Eleitoral
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CNAE	Código Nacional de Atividade Econômica
Dr	Doutor
DRT	Delegacia Regional do Trabalho
EPC	Equipamento de Proteção Coletiva
EPI	Equipamento de Proteção Individual
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
NR	Norma Regulamentadora
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial de Saúde
PCMSO	Programa de Controle Médico em Saúde Ocupacional
PPRA	Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
SAMU	Serviço de Atendimento Móvel de Urgência
SESMT	Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho
SIPAT	Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Atendimento emergencial	44
Figura 2 – Aparelho desfibrilador	44
Figura 3 – Remoção de vítima	45
Figura 4 – Veículo de resgate (ambulância)	46
Figura 5 - Encaminhamento e colocação de vítima em ambulância	46
Figura 6 - Local de fácil acesso a veículos de emergência	47
Figura 7 – Interior de veículo de resgate	48

RESUMO

Este trabalho se refere à importância da Comissão Interna de Prevenção a Acidentes (CIPA) em estabelecimentos comerciais e sua relação com o dia-a-dia do trabalhador e mesmo com os visitantes que adentram estas instituições. A CIPA e suas diretrizes são instituídas pela NR-5 (Norma Regulamentadora aprovada pela Portaria nº 3.214 de 8 de junho de 1978), sendo explicitado os seus objetivos, constituição, atribuições, funcionamento, treinamento, processo eleitoral e relação entre contratantes e contratadas. Durante a apresentação do texto tenta-se enfatizar a importância do cumprimento da respectiva Norma Regulamentadora, além de demais ações que possa a CIPA atuar dentro de estabelecimentos comerciais, locais estes, que diferentemente dos estabelecimentos industriais, onde os riscos se tornam mais visíveis, por muitas vezes a prevenção de acidentes deixa-se muito a desejar. A CIPA tem papel importante nos estabelecimentos comerciais, pois ela pode conscientizar e promover um trabalho em conjunto com os diversos trabalhadores e visitantes, não apenas seguindo o disposto na legislação, mas atuando efetivamente como elemento fundamental na promoção da saúde e segurança do trabalhador, fazendo trabalhos de prevenção e mesmo de atuação em casos de emergência, junto com o Serviço Especializado de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), os trabalhadores da instituição, a população flutuante e os demais envolvidos no estabelecimento. Como resultado de um bom trabalho integrado de CIPA, podemos ter ações realmente preventivas nos estabelecimento, antevendo situações que possam ocasionar acidentes ou doenças do trabalho, ou mesmo atuando nos casos emergenciais nos estabelecimentos onde as atividades comerciais são predominantes. Neste trabalho é apresentado ainda um exemplo de integração da CIPA com as diversas áreas da empresa, demonstrando um caso onde há a simulação de um atendimento emergencial ocorrido dentro de um estabelecimento com fins comerciais.

Palavras-chave: Prevenção de acidentes. Estabelecimento comercial. Segurança do trabalho.

ABSTRACT

This work relates to the importance of Internal Commission of Prevention of Accidents (CIPA) in commercial establishments and its relation with day-by-day of the worker and same with the visitors who invite these institutions. The CIPA and its lines of direction are instituted by the NR-5 (Regulamentary Norm approved for Portaria number 3,214 of June, the 8th, 1978), being shown its objectives, constitution, attributions, functioning, training, electoral process and relation between contracted contractors and. During the presentation of the text it is tried to focus the importance of the fulfilment of the respective regulamentadora norm, beyond too much action that CIPA can act inside of commercial establishments, places these, which differently of the industrials establishments, where the risks becomes more visible, for many times the prevention of accidents have been left to desire. The CIPA has important paper in the commercial establishments, therefore it can acquire knowledge and promote a work in set with the diverse workers and visitors, not only following what has been written in the legislation, but acting effectively as basic element in the promotion of the health and security of the worker, making works of prevention and performance in emergency cases, together with the Specialized Job of Security and Medicine of Work (SESMT), the workers of the institution, the floating population and other too much people involved in the establishment. As result of a good integrated work of CIPA, we can have preventive real actions in the establishment, foreseeing situations which can cause accidents or illnesses of the work, or then, acting in urgent cases in the establishments where the commercial activities are predominant. In this work, an example of integration of CIPA with diverse areas of company is presented still, demonstrating a case where there is a simulation of an urgent occurrence in an establishment with commercial activities.

Keywords: Prevention of accidents. Commercial establishments. Security of work

SUMÁRIO

RESUMO	7
ABSTRACT	8
1.INTRODUÇÃO	10
1.1.Objetivo	10
1.2.Justificativas	11
2.REVISÃO BIBLIOGRÁFICA	12
3.DAS DEFINIÇÕES	13
4.CIPA NOS ESTABELECIMENTOS COMERCIAIS.....	17
4.1 Objetivo da CIPA e NR-5	17
4.2 Constituição e organização da CIPA	18
4.3 As atribuições.....	23
4.4 O funcionamento da CIPA	29
4.5 Curso e treinamento	32
4.6 Processo Eleitoral e Eleição	37
4.7 Contratantes, contratadas e terceirização.....	40
5.EXEMPLO DA INTEGRAÇÃO ENTRE A CIPA E AS DIVERSAS ÁREAS DA EMPRESA.....	42
6. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES.....	49
7. REFERÊNCIAS.....	51

1.Introdução

1.1.Objetivo

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) é elemento fundamental em qualquer instituição, seja ela uma instalação industrial, comercial o mesmo uma pequena ou microempresa. Nestes dois últimos casos, deverá haver um designado nas situações em que não houver necessidade de constituição de CIPA conforme previsto na Norma Regulamentadora nº 5 (NR-5).

A previsão da CIPA e sua estabilidade no ambiente do trabalho estão baseados na Constituição Federal (CF) [3] e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) [2]. Ela é uma Comissão paritária, garantindo o mesmo número de membros que representam tanto ao empregado, quanto ao empregador.

A idéia da constituição da CIPA esta baseada na prevenção de acidentes no ambiente de trabalho e este trabalho tem como objetivo demonstrar principalmente em instalação e prédios comerciais sua importância. Nos estabelecimentos comerciais a CIPA deve atuar de maneira fundamental junto a todos os trabalhadores no que tange aos riscos que na maioria dos casos são físicos, embora os demais riscos estejam presentes e às vezes de maneira não perceptível aos trabalhadores da edificação.

Procura-se levar o leitor a conhecer primeiramente a alguns conceitos sobre definições em relação ao que é acidente de trabalho pela legislação e o que a, procurando sempre focar sua aplicabilidade nos estabelecimentos que tenham fins comerciais.

É focado o objetivo, constituição e organização da CIPA no Capítulo 4, assim como as atribuições, funcionamento, treinamento de pessoal, processo eleitoral e é focado o caso de estabelecimento com empresas terceirizadas, sempre comparando e focando exemplos de uma boa atuação da CIPA nos estabelecimentos comerciais.

Ao final do trabalho, tem-se um intuito de mostrar ao leitor que o cumprimento da legislação é necessário e importante, mas não é suficiente para para que haja uma prevenção efetiva nos locais de trabalho. O leitor atento poderá

perceber que muito do que está escrito neste trabalho, embora esteja focado em relação a locais predominantemente comerciais, também pode ser aplicado em outros estabelecimentos e em outros lugares, visto que a prevenção de acidentes é algo que deve ser incorporado ao dia-a-dia dos chamados cipeiros.

1.2. Justificativas

Observa-se que trabalhos sobre comissões de prevenção a acidentes não são tão fartos e fáceis de serem encontrados. Geralmente, pensa-se em cumprir o que segue apenas o que prescreve a norma, especialmente a NR-5 e, em locais com grande circulação de pessoas ou de cunho estritamente comercial como instituições financeiras, *shopping centers* ou empresas que se instalam em edifícios comerciais, o simples cumprimento da norma já é bastante complicado. Nestes locais circulam muitas pessoas que são leigas no assunto de segurança e torna-se já difícil o cumprimento da legislação. A importância deste trabalho está não apenas em demonstrar o que é a CIPA e sua relação com estas instituições, mas sim que a CIPA deve estar incorporada às atividades do estabelecimento e preparada para atuar apontando e prevenindo riscos potenciais em conjunto com todos aqueles que adentram determinada instituição.

2.Revisão Bibliográfica

Todo este trabalho esta baseado principalmente na Norma Regulamentadora nº 5 da Portaria 3.214 do Ministério do Trabalho.

Como referência foi também consultada Enciclopédia da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seus diversos livros, além da legislação aplicável no âmbito da República Federativa do Brasil.

Percebe-se na consulta a diversos autores estrangeiros que tiveram o privilégio de terem artigos publicados junto a OIT, a importância de se constituir comissões para a prevenção de acidentes e atuar junto a procedimentos de contingência e emergenciais. A legislação brasileira é uma legislação de caráter regular se efetivamente cumprida no que compete a comissão de prevenção a acidentes, mas há de se convir que faz-se a necessidade de aprimorá-la no seu intuito principal que é a promoção da saúde e a prevenção de acidentes de trabalho.

Vale ainda ressaltar que há citações sobre a CIPA com algumas particularidades na NR-18 (Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção), NR-22 (Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração), NR-29 (Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho Portuário) e NR-31 (Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura), que não serão abordadas diretamente neste trabalho.

3.Das definições

Antes de se iniciar a descrição da Norma Regulamentadora nº 5 (NR-5) [1], a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e do impacto do cumprimento da referida norma junto aos estabelecimentos comerciais julga-se necessário o conhecimento de algumas definições que estão presentes na legislação previdenciária sobre acidente e doença do trabalho, que é exatamente a que se destina a CIPA a prevenir que ocorram.

Conforme Saari indica no OIT II 056 [5]:

De acordo com as estatísticas da Organização Internacional do Trabalho, produz-se a cada ano 120 milhões de acidentes de trabalho nos postos de trabalho. Destes, em 210.000 registram-se falecimentos. Cada dia, mais de 500 homens e mulheres não voltam às suas casas, vítimas deste tipo de acidentes fatal. São números impressionantes que interessam à opinião pública. Tendo em conta o custo de valor importante que os acidentes causam para os governos, as empresas e as pessoas, a sua divulgação pública ainda é limitada.

A legislação brasileira indica alguns conceitos que são fundamentais e importantes a serem indicados neste trabalho para conhecimento do leitor, não somente a título de curiosidade, mas a fim de que haja uma noção de como são tratados os acidentes e as doenças do trabalho pelos órgãos governamentais. Estas definições são obtidas do através de [7] Manual Prático:

ACIDENTE DO TRABALHO:

É o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados previdenciários, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Consideram-se acidente do trabalho:

- Doença profissional; assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério da Previdência Social;
- Doença do trabalho; assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério da Previdência Social.

Não são consideradas como doença do trabalho:

- doença degenerativa
- a inerente a grupo etário;
- a que não produza incapacidade laborativa;
- a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho

Equiparam-se ao acidente do trabalho:

- o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;
- o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em conseqüência de:
 - ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;
 - ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho;
 - ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho;
 - ato de pessoa privada do uso da razão;
 - desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior;
- a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade;
- o acidente sofrido pelo segurado, ainda que fora do local e horário de trabalho:

- na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;
- na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;
- em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhorar capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;
- no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado;
- nos períodos destinados à refeição ou descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local de trabalho ou durante este, o empregado é considerado no exercício do trabalho;

Não é considerada agravação ou complicação de acidente do trabalho a lesão que, resultante de acidente de outra origem, se associe ou se superponha às consequências do anterior.

Dia do acidente:

Considera-se como dia do acidente, no caso de doença profissional ou do trabalho, a data do início da incapacidade laborativa para o exercício da atividade habitual, ou o dia da segregação compulsória, ou o dia em que for realizado o diagnóstico, valendo para este efeito o que ocorrer primeiro.

Comunicação do acidente:

A empresa deverá comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, à autoridade competente, sob pena de multa variável entre o limite mínimo e o limite máximo do salário-de-contribuição, sucessivamente aumentada nas reincidências.

Da comunicação de acidente do trabalho receberão cópia fiel o acidentado ou seus dependentes, bem como o sindicato a que corresponda a sua categoria.

Na falta de comunicação por parte da empresa, podem formalizá-la o próprio acidentado, seus dependentes, a entidade sindical competente, o médico que o assistiu ou qualquer autoridade pública, não prevalecendo o prazo previsto de um dia.

A empresa não se exime de sua responsabilidade pela comunicação do acidente feita pelos terceiros acima citados. Os sindicatos e as entidades de classe poderão acompanhar a cobrança das multas, pela Previdência Social.

Caracterização do acidente:

O acidente do trabalho pode ser caracterizado:

- administrativamente, pelo Setor de benefício do INSS;
- tecnicamente, pela perícia médica do INSS, que estabelecerá o nexo de causa e efeito entre: o acidente e a lesão; a doença e o trabalho; a causa mortis e o acidente.

Estes conceitos que foram citados são extraídos da legislação previdenciária e é importante que todos aqueles que participem direta ou indiretamente da CIPA tenham pelo menos noções, pois em caso de decisões administrativas ou mesmo judiciais, são baseados nestes conceitos que são proferidas as respectivas decisões junto aos órgãos governamentais.

É interessante que as pessoas que lidem com prevenção de acidentes tenham estes conceitos em mente e procurem já o utilizarem nas reuniões e mesmo na informalidade quando se referirem à promoção da segurança e da saúde do trabalhador.

Não é intuito deste trabalho enaltecer ou criticar os conceitos da legislação previdenciária, cabendo ao leitor que tire suas próprias conclusões das definições apresentadas.

4.CIPA nos estabelecimentos comerciais

4.1 Objetivo da CIPA e NR-5

A CIPA é importante e fundamental comissão para a segurança e prevenção da saúde das pessoas nos diversos estabelecimentos e meio pelo qual pode-se registrar ocorrências e perigos constante nos estabelecimentos. Um bom relacionamento da CIPA com os demais trabalhadores, com SESMT e com os empregadores não irá garantir que não ocorrerão acidentes no estabelecimento, mas será de fundamental importância para que se previnam os mesmos e para que riscos associados aos mesmos sejam mitigados.

O cumprimento da Norma Regulamentadora nº 5 (NR-5) é parte fundamental na prevenção de acidentes e sua aplicação está elencada ao longo deste trabalho. Além das empresas seguirem o descrito a norma, é importante haver uma fiscalização de forma eficiente pelo poder público e que as próprias empresas e trabalhadores tenham consciência da importância da prevenção de acidentes e do zelo pela segurança e saúde no ambiente de trabalho.

Com relação à NR-5 e para conhecimento do leitor, na norma há três quadros que são de importante conhecimento. O Quadro I se refere ao dimensionamento de CIPA, constando o grupo a qual pertence o estabelecimento, seja ele de qualquer tipo. Há ainda indicação no quadro do número de membros efetivos e suplentes de acordo o número de empregados no estabelecimento. No Quadro II, há o agrupamento de setores econômicos, utilizado no Quadro I, pela Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE). O Quadro III relaciona o CNAE ao grupo constante no primeiro quadro.

Especificamente, o item 1 da NR-5 revela os objetivos da CIPA e claramente nota-se que a manutenção da vida é fundamental em qualquer situação, além da promoção da saúde do trabalhador. No caso dos ambientes comerciais, a CIPA deverá incidir papel fundamental em situações onde possa haver risco a vida do trabalhador, sendo importante que ela atue em conjunto com os brigadistas e haja conhecimento dos procedimentos de contingência a fim de que ela possa auxiliar e

apontar eventuais melhorias nos processos em que possam haver riscos eminentes e potenciais.

Outro objetivo da CIPA reside na saúde do trabalhador, onde ela, através de divulgações de informativos periódicos, palestras gerais ou mesmo no próprio recinto de trabalho, informa constantemente como manter um ambiente saudável, sendo interessante haver divulgação sobre maneiras de se evitar doenças ocupacionais e até mesmo outras que poderiam ser adquiridas fora do ambiente do trabalho como a AIDS, dengue, entre outras. Deve-se enfatizar ainda os malefícios de ingestão de bebidas alcoólicas e uso de drogas conforme descrito na Portaria Interministerial nº 10 de 10 de julho de 2003.

4.2 Constituição e organização da CIPA

A constituição da CIPA e suas peculiaridades são definidas nos itens de 2 a 5 da NR-5. O inciso 2 indica quem deve constituir a CIPA e mantê-la em funcionamento. O dever de manter em funcionamento está claramente explicitado neste item e revela a importância da CIPA não estar constituída apenas no “papel”. Para que seja cumprida a norma, a empresa deve provar que a CIPA encontra-se em funcionamento e para isso ela deverá estar atuante no dia-a-dia da empresa. Esse inciso é bem claro ao descrever que todas as instituições que admitirem trabalhadores no seu quadro deverão constituir CIPA, dando um caráter universal a sua constituição e regular funcionamento.

Em relação ao item 3, há especificidades em relação aos trabalhadores avulsos e às entidades cujos serviços são prestados pelos mesmos. Devida a esta relação peculiar de trabalho, onde o vínculo empregatício não se encontra “registrado” em Carteira Profissional, a NR-5 explicita que no que couber será aplicado o disposto na norma, ou seja, em casos que o respectivo item da NR-5, por entendimento de jurisprudência, não for aplicável aos trabalhadores avulsos, estes devem ser desconsiderados para o caso.

O disposto no item 4 da NR-5 é uma situação que ocorre em muitos estabelecimentos comerciais, principalmente em municípios populosos como o município de São Paulo. Há muitas instituições que possuem dois ou mais

estabelecimentos em um mesmo município. Neste caso, conforme a NR, é obrigação da empresa promover a integração entre as CIPAs e/ou designados quando for o caso. Formas eficientes de se fazer tal feito seriam promover treinamentos e fazer reuniões em conjunto para troca de informações objetivando harmonizar as políticas de segurança e saúde do trabalho conforme respectivo item. Outras formas mais modernas poderiam ser utilizadas, como constituição de fóruns eletrônicos, sites exclusivos com informações gerais e manuais internos de procedimentos padrões para as diversas CIPAs de uma mesma empresa. Auditorias internas periódicas são de fundamental importância para que a harmonização dos procedimentos seja possível e possam ser identificadas e sanadas quaisquer irregularidades ou diferenças de condutas encontradas nos estabelecimentos, havendo nestes casos recomendações a serem seguidas pela direção da empresa.

O item 5 refere-se aos mecanismos de prevenção em empresas instaladas em centros comerciais e industriais. Neste caso, haverá locais de uso coletivo que as CIPAs das diversas empresas e/ou designados podendo contar com a administração das diversas empresas do local, desenvolverão ações coordenadas a fim de prevenir acidentes e doenças nestas instalações de uso coletivo. Na Grande São Paulo, há muitas instalações de empresas em edifícios e centros comerciais, embora muitos edifícios contem com diversos sistemas modernos de alarmes e combate a incêndio, a constituição da CIPA ainda deixa-se muito a desejar, o que prejudica a parte de prevenção, evitando-se que haja riscos desnecessários nestes estabelecimentos.

Com relação à organização da CIPA, ela esta focada no item 6, com respectivos subitens, a 15 da NR-5. O seu dimensionamento deve seguir o disposto no Quadro I da NR-5 por estabelecimento, a não ser em razão de atos normativos para determinados setores como os setores de construção civil, mineração, portuário, agrícola e correlatos, cujos dimensionamentos se encontram citados em outras Normas Regulamentadoras. Fato a ser notado, é que em nenhum tipo de estabelecimento com menos de 20 (vinte) empregados haverá a obrigatoriedade de CIPA, apenas o designado, que será o responsável pelo cumprimento da NR-5 pela empresa.

Serão designados para a CIPA pela própria empresa os membros representantes do empregador, ou seja, aqueles que vierem a representar a empresa nas reuniões e eventos de CIPA. A própria empresa, portanto, designará

por quais empregados será representada no modelo paritário durante uma determinada gestão. Essa é uma prerrogativa importante para a empresa e sua administração terem a ciência de como está sendo conduzida a respectiva gestão. Uma curiosidade sobre constituição de CIPA é que a única situação em que a CIPA não segue um modelo paritário é a constituição de CIPA pela NR – 22, que se refere a segurança e saúde ocupacional na mineração.

No mais, os representantes dos empregados serão conhecidos através de voto secreto de forma democrática. Tanto para os representantes do empregado quanto do empregador serão determinados os respectivos membros titulares e suplentes conforme o respectivo Quadro I previsto na NR-5 (consultar a Norma Regulamentadora para verificar os números de representantes em cada tipo de estabelecimento de acordo com o respectivo tamanho). O voto é livre a qualquer empregado. Assim sendo, de todos os empregados participantes do escrutínio, será dado a titularidade àquele que obtiver mais votos e aos demais mais votados até o limite do número de titulares. Os demais mais votados serão os suplentes, respeitando o número permitido pelo Quadro I.

Embora todos os empregados do estabelecimento possam ter o direito de votar e ser votado, sempre que possível, é desejável que os membros da CIPA ou empregado designado tenham o perfil a seguir:

- Capacidade de liderança;
- Companheirismo;
- Interesse em participar de SIPAT;
- Senso de colaborativo;
- Sentimento coletivo, visando promover a saúde, a segurança e o bem-estar nos locais e postos de trabalho;
- Interesse no encaminhamento e agilização das soluções em questões que envolvam segurança e saúde no trabalho, interagindo com os demais empregados e áreas envolvidas;
- Consciência da importância da prevenção dos acidentes e doenças relacionadas ao trabalho.

O mandato dos membros deverá ser de um ano e é permitida apenas uma reeleição. A dispensa arbitrária do respectivo empregado eleito é proibida, ou seja ele ganha estabilidade. A jurisprudência tem considerado nas suas decisões como

trabalhadores estáveis, não apenas os membros titulares, mas todos os suplentes que obtiveram respectiva votação na ocasião da eleição. Esta estabilidade adquirida na empresa vai desde o registro de sua candidatura, ou seja, a princípio todos aqueles que estão participando de eleição ganham estabilidade até o momento de que seja homologado seu resultado, pois a partir de tal fato entende-se que a estabilidade será dos eleitos apenas. Esta estabilidade dos eleitos dura até um ano após o final do mandato. Nota-se uma peculiaridade devido aos fatos citados que estão dispostos nos itens 7 e 8 da NR-5. O empregado que porventura seja eleito e reeleito (dois anos como membro), terá estabilidade por mais um ano após o final do mandato. Este mesmo empregado após este período poderá se eleger novamente, iniciando um novo ciclo de três anos e percebe-se que este nunca perderá a estabilidade se conseguir se eleger em todas as eleições em que puder participar. É sabido ainda que uma eleição é passível de anulação pela DRT, caso haja esta ocorrência, há controvérsias a respeito da estabilidade do cipeiro; nome costumeiramente dado ao participante de CIPA; embora em geral, mesmo com a anulação de eleição, a jurisprudência credite a continuidade da estabilidade dos membros, ou seja há entendimento que a eleição é a anulada, mas não os respectivos direitos dos candidatos. A estabilidade dos mesmos será garantida até nova eleição.

A partir do momento em que o empregado seja membro de CIPA, este só poderá ser transferido se houver sua própria anuência, assim resguarda-se o membro de eventuais transferências aleatórias por parte da empresa. Este mesmo membro não poderá mudar de atividade aleatoriamente pela empresa, ou seja deve-se garantir que todas suas atividades características normais do trabalho antes de ser membro de CIPA, sejam as mesmas ou similares durante o mandato, ressalvado claro, casos de promoções e mudanças de cargo ou função por anuência do próprio empregado.

As questões de saúde e segurança no trabalho devem ser garantidas por parte do empregador para que se tenha representação nas discussões. Para que se consiga esta representatividade é interessante que entre membros de CIPA indicados pelo trabalhador, haja pessoas comprometidas com o encaminhamento das soluções em relação a saúde e segurança do trabalho. Há várias formas de se conseguir, como por exemplo, entre os membros de CIPA incluir técnico e engenheiro de segurança, médico e enfermeiro do trabalho, caso sejam do quadro

próprio de empregados. Caso sejam terceirizados, estes podem eventualmente participar conjuntamente de reuniões e discussões. No caso de não haver profissionais do quadro próprio com estas funções, é interessante garantir treinamento e comprometimento aos membros do empregador de forma que tanto as questões legais quanto as demais questões importantes para o dia a dia da segurança e saúde do trabalhador sejam cumpridas e discutidas junto aos demais membros, havendo-se assim um comprometimento de todos os membros e estes possam repassar aos demais funcionários a importância da saúde e segurança no ambiente de trabalho.

A representação necessária ao empregador será exercida também através do item 11 da Norma, visto que este terá direito de escolha do respectivo Presidente. A todos os representantes dos empregados caberá a escolha do vice-presidente entre os membros titulares representantes dos empregados. Geralmente, nas empresas, até mesmo por questões de empatia entre os demais funcionários, se escolhe para vice-presidente o candidato mais votado, embora não haja esta obrigação.

A posse dos novos membros se dará no dia útil posterior ao último dia de mandato da gestão anterior, garantindo assim a continuidade da CIPA em todos os dias úteis de trabalho na empresa.

Um secretário e um substituto serão indicados de comum acordo, geralmente sendo membros da Comissão, embora neste caso estes podem não ser membros de CIPA. Caso não sejam membros, há necessidade de concordância do empregador devido a eventuais alegações de não paritariedade.

Uma das primeiras atitudes a se tomar é registrar ata de eleição, indicando os respectivos membros e ata de posse com o respectivo calendário de reuniões programadas. As cópias destes documentos devem ser protocolizadas na Delegacia Regional do Trabalho (DRT) ou unidade correspondente descentralizada vinculada ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) em até dez dias após a posse.

Após essa protocolização, fato importante ocorre, visto que há impedimento que haja redução de membros, mesmo que ocorra a diminuição do número de empregados durante a gestão. Nem mesmo pode haver desativação da CIPA pelo empregador até ser completada a gestão. O único caso em que haverá a desativação é quando houver a extinção do estabelecimento em questão, ou seja, se houver encerramento de atividades.

4.3 As atribuições

As atribuições da CIPA são descritas nos sub-itens do inciso 16 NR-5.

A primeira atribuição da CIPA descrita na NR se refere a identificação de riscos. Em estabelecimentos comerciais o ideal é que os membros da CIPA das diversas áreas visitem os locais para a identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, etc. O comum é haver riscos físicos em todas as áreas e deve-se atentar aos aspectos ergonômicos comumente encontrados em pessoas que trabalham muito sentado como é o caso dos estabelecimentos comerciais. A partir da identificação dos riscos, os membros da CIPA elaboram o mapa de risco, sendo esta uma forma da gestão da CIPA se familiarizar com as diversas áreas no estabelecimento. A presença dos trabalhadores e do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) é importante para que os riscos sejam identificados e a Norma descreve que a participação neste mapeamento de riscos será com a participação do maior número de trabalhadores com a assessoria do SESMT.

Jamais deve-se terceirizar a elaboração de mapa de riscos, colocando a responsabilidade em pessoas que costumeiramente não utilizem ou passem pelo recinto. O mapa de risco é parte inerente da CIPA e se feito por terceiros descaracteriza a sua função prevista em Norma. Essa terceirização é uma prática lamentável que ocorre em muitas empresas.

Nos estabelecimentos comerciais deve-se atentar aos riscos citados a seguir, sendo que as cores representativas também podem ser adotadas como segue junto a uma legenda, ressaltando que as cores aqui apresentadas são apenas exemplos:

Riscos Químicos (pode-se adotar cor vermelha para o caso) – Atentar a substâncias, compostos ou produtos químicos em geral em áreas de limpeza e em lugares que possa haver trabalhos ou armazenamento de elementos químicos voláteis como laboratório, almoxarifado, locais que possam haver trabalhos de marcenaria e pintura ou ainda locais que são utilizados para perícia em metais.

Riscos Biológicos (pode-se adotar cor marrom) – Atentar a bactérias, fungos e parasitas presentes em banheiros e cozinhas principalmente. Em locais com áreas externas, deve-se atentar a animais peçonhentos, principalmente se o

estabelecimento estiver em zona mais afastada do centro da cidade ou estiver em local próximo a esgoto ou lixo que infelizmente ainda ocorre no Brasil.

Riscos Físicos (pode-se adotar a cor verde) – Atentar a áreas com impressoras ou máquinas e a ambientes de manutenção predial com equipes de trabalho, além de eventuais subestações elétricas, grupos geradores, banco de baterias e *no-breaks*.

Riscos Ergonômicos (pode-se adotar cor amarela) – Os riscos ergonômicos podem ser tratados como uma especificidade dos riscos físicos. Atentar a imposição de ritmos excessivos de trabalho, a jornada de trabalho prolongada, a monotonia do trabalho e a postura do trabalhador frente ao mesmo. Verificar se o trabalhador está sendo submetido a trabalhos exaustivos, a disposição física (*lay-out*) dos diversos ambientes, a iluminação, a desconfortos térmicos e acústicos, se há pausas periódicas no trabalho, ressaltando que a constatação de correto seguimento das normas será sempre através de profissional da área de segurança e saúde do trabalho, cabendo a CIPA a fiscalização e apontamento dos riscos. Quanto a trabalhos em estação de trabalho com computador é importante verificar eventuais dispositivos de regulação para as mesas e equipamentos, se as bordas são preferencialmente arredondadas e há espaço para mouse e gaveteiros sem prejuízo ao usuário. Verificar ainda necessidade e presença de apoio para os pés, espaço físico adequado e outras situações que possam interferir no conforto ambiental.

Riscos de Acidentes (pode-se adotar cor azul) – Atentar nos ambientes em geral a pisos escorregadios, escadas inadequadas conforme normas, instalações elétricas, fiações e tomadas desprotegidas, saídas de emergência obstruídas, presença de corretos equipamentos e dimensionamento para combate a incêndio, iluminação ofuscante ou deficiente.

Um plano de trabalho deverá ser elaborado pela CIPA. Este plano contemplará as metas e o planejamento das ações que serão adotadas durante o respectivo mandato. Estas ações, por serem parte de um planejamento, devem ser preventivas visando solucionar os problemas detectados relativos à segurança e saúde do trabalho. Um plano bem feito não deve contemplar apenas reuniões, mas deve conter previsão de palestras; ações conjuntas com SESMT e Brigada de Incêndio; Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (SIPAT); entre outras. A divulgação dos eventos é fundamental para a eficácia dos mesmos.

As ações preventivas necessárias detectadas devem ser apontadas e divulgadas pela CIPA, sendo que embora em muitos casos, os responsáveis pelas ações não é a CIPA, cabe a ela acompanhar as respectivas ações e averiguar se as mesmas estão sendo eficazes. Assim sendo, a CIPA funciona nestes casos como participante da implementação e do controle de qualidade das ações. Cabe a ela também, definir quais as ações serão priorizadas no plano de trabalho e nas reuniões periódicas.

Embora o mapa de risco seja feito logo no início de cada nova gestão, os membros devem periodicamente verificar nos diversos ambientes de trabalho, suas condições, visto que uma empresa é dinâmica e riscos ou problemas não existentes ou identificados em dado recinto, podem surgir. Os membros da CIPA, sendo de diversas áreas diferentes de um estabelecimento, facilitam ainda mais que esta identificação de riscos que possam vir a afetar o trabalhador sejam tempestivamente identificados.

Nas reuniões periódicas, estes riscos que forem identificados devem ser discutidos, além do que deve ser feito uma espécie de ponto de controle visando o cumprimento das metas estabelecidas no plano de trabalho feito no início a gestão.

As informações relativas à saúde e segurança do trabalho devem ser sempre divulgadas pela CIPA. Nos estabelecimentos comerciais, pode-se fazer uso de murais em locais de passagem de empregados, e-mail, internet, palestras, divulgações no próprio posto de trabalho, entre outros. A divulgação dessas informações é atividade inerente e primordial para o efetivo funcionamento e papel da CIPA no ambiente de trabalho, fazendo com que todos os trabalhadores possam ter acesso a como se prevenir dos riscos e cuidar de sua saúde de maneira educativa. Há alguns anos, essa prevenção era mais impositiva do que educativa, mas com o passar dos tempos as empresas perceberam que o trabalhador sabendo por exemplo da importância do uso de um Equipamento de Proteção Individual (EPI) e as conseqüências que um uso incorreto ou mesmo um não uso pode acarretar é muito mais frutífero tanto fisicamente ao trabalhador quanto economicamente a empresa. A imposição pura e simples, sem um processo educativo faz com que os riscos de acidentes sejam maiores, pois os trabalhadores muitas vezes não sabem dos próprios riscos que estão sendo submetidos pelo mau ou não uso. Infelizmente, no Brasil, em muitos locais ainda ocorre o uso de proteções a segurança e prevenção a saúde pela imposição apenas para ser cumprida a legislação,

ocorrendo nesses casos o próprio descumprimento da legislação, já que a fiscalização não é permanente.

Caso haja modificações no ambiente de trabalho, cabe a CIPA junto com o SESMT, avaliar o impacto dessas mudanças, analisando eventuais riscos. Se houver acréscimo de riscos, deve-se atentar a fazer as corretas considerações na área de segurança e saúde do trabalho para que o novo ou ambiente modificado possa ser liberado para exercer as atividades.

Mesmo em ambientes com instalações comerciais pode haver riscos graves e iminentes e cabe à CIPA requerer ao SESMT ou então ao próprio empregador eventuais paralisações de serviços. Pode ocorrer, neste caso, com os serviços dos trabalhadores da área de manutenção que freqüentemente utilizam de instalações elétricas, cabine primária, grupos geradores. Embora, em um estabelecimento que siga os procedimentos de segurança e haja uma relativa organização, tais serviços são muito bem planejados e ações deste tipo praticamente inexistem.

A CIPA deve ser elemento importante junto aos programas relacionados à saúde e segurança do trabalhador, ao Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção (PCMSO) e ao Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), devendo, embora mesmo não sendo ela quem os elabore, através de todas as suas ações e atividades, contribuir para desenvolvimento e implementação dos mesmos. Todos os programas que envolverem a saúde e segurança do trabalhador, a CIPA é elemento fundamental e deve estar envolvido naquilo que lhe tenha competência.

Toda a legislação vigente, incluindo as convenções de Acordos Coletivos, deve ser divulgada e promovida pela CIPA no que se refere a segurança e saúde do trabalho, assim sendo, é de fundamental importância que os membros tenham conhecimento das leis pertinentes e das Normas Regulamentadoras e a da sua aplicabilidade no estabelecimento, bem como estejam atualizados das eventuais modificações na legislação e nos acordos coletivos internos.

As causas de eventuais doenças e acidentes de trabalho devem ser conjuntamente analisadas junto ao SESMT, para que a CIPA possa exercer seu papel e propor soluções a serem implementadas. É importante para serem propostas tais soluções, que as informações sobre os acidentes e as doenças sejam detalhadas e corretamente informadas pelo SESMT e o empregador a fim de se auxiliar nos trabalhos de avaliação. Uma correta descrição e notificação de acidente

no estabelecimento permitirá que se crie uma boa avaliação de causas de acidentes, prevenindo futuras ocorrências semelhantes.

A CIPA tem papel importante junto à aquisição de informações relativas à saúde e segurança dos empregados, pois ela deve requisitar junto ao empregador tais informações, que por sua vez deve fornecê-las corretamente. As Comunicações de Acidentes de Trabalho (CATs) emitidas também devem ser requisitadas pela CIPA, a fim de subsidiar os trabalhos.

A Semana Interna de Prevenção de Acidentes deve ser promovida pela CIPA também junto ao SESMT. Ela é de extrema importância, visto que é uma prerrogativa que a legislação proporciona a fim de que haja uma semana onde haja atividades adicionais no estabelecimento e estas sejam voltadas à promoção da saúde e segurança do trabalhador. Normalmente, há palestras sobre ergonomia, trabalhos com máquinas, eletricidade, entre outras, além de outros eventos que chegam ao trabalhador junto aos postos de trabalho como orientações, encenações e divulgações internas sobre os mais diversos meios de comunicação.

A prevenção e a divulgação da Síndrome de Imunodeficiência Adquirida (AIDS) também é papel da CIPA e da empresa e anualmente é necessário que seja feita sua Campanha de Prevenção, geralmente ela é feita junto à SIPAT que também é anual.

Em relação ao item 17 da NR-5, este menciona dever do empregador, onde há obrigação de serem dispostos meios que permitam o trabalho da CIPA para cumprimento da Norma. Em todas as tarefas constantes no plano de trabalho, para que sejam cumpridas, o empregador deve dispor aos membros o tempo necessário dentro do horário normal de trabalho sem sobrecarregá-los.

Aos demais empregados do estabelecimento, o item 18 menciona suas atribuições. Os respectivos empregados devem participar das eleições anuais para elegerem seus representantes, no mínimo cinquenta por cento mais um votante dos empregados da empresa devem ter votado para que a eleição seja considerada válida. É importante a divulgação das eleições, pois este é o momento das diversas áreas elegerem aqueles que irão representar os empregados nas reuniões e diversas atividades durante a vigência do respectivo mandato de CIPA.

Aos empregados cabe participação importante aos riscos do dia-a-dia de trabalho, pois são eles que também devem relatar a CIPA, ao SESMT e ao próprio empregador tais situações para a melhoria tempestiva das condições de trabalho. É

o próprio trabalhador que está no posto de trabalho, além de um ambiente bom de trabalho permite que este tenha liberdade de indicar os possíveis riscos e as melhorias do ambiente de trabalho. Estes mesmos empregados devem aplicar as recomendações sobre prevenções no ambiente de trabalho que são divulgados pelos diversos meios internos.

As atribuições do Presidente da CIPA, que é indicado pelo empregador estão citadas no item 19 da NR-5.

Ao Presidente, antes das reuniões previamente programadas no início da gestão ou extraordinárias, cabe convocar os membros. É o Presidente que coordena as reuniões de CIPA, encaminhando as decisões ao SESMT e ao empregador, daí se conclui que o ideal é haver um presidente com bom relacionamento tanto com os empregados que possam ser eleitos para a Comissão quanto para com o SESMT e o empregador. O Presidente é que mantém por força da Norma o empregador informado sobre os diversos trabalhos executados pela CIPA.

As atividades executadas pelo secretário são coordenadas e supervisionadas pelo Presidente.

O Presidente também pode delegar suas atribuições ao Vice-Presidente que é um representante dos empregados, assim sendo, esta é uma prerrogativa importante pois as atividades que o Presidente julgar necessário e passível de delegação, ele tem a faculdade de distribuir seu trabalho e sua responsabilidade ao Vice-Presidente, representante do empregador. Faz-se necessário ressaltar que para essa delegação não é interessante sobrecarregar o trabalho do Vice-Presidente, para não prejudicar o andamento natural dos trabalhos, daí a importância do empregador colocar na Presidência pessoas realmente comprometidas com a segurança.

Ao Vice-Presidente, conforme item 20, obviamente cabe executar as atividades delegadas pelo Presidente. Além disso, ele deverá substituir o Presidente todas as vezes em que o mesmo estiver afastado temporariamente ou impedido eventualmente. Se o afastamento ou impedimento do Presidente for considerado permanente não cabe a substituição pelo vice, deve-se, neste caso, ser indicado algum outro membro do empregador para o posto de Presidente.

Em conjunto, tanto o Presidente quanto o Vice têm atribuições em comum, ou seja cabe a ambos a responsabilidade solidária, ou seja, em mesmo nível. Estas atribuições estão citadas no item 21 da CIPA. Cabe a eles todo o cuidado, dentro é

claro das limitações de cada empresa, para que a CIPA possa desenvolver os respectivos trabalhos, desde prover disponibilidade para eventuais salas de reuniões até a organização de SIPAT e demais trabalhos. Evidentemente a responsabilidade é deles, mas quando possível e necessário cabe a eles delegar as tarefas entre os demais membros, buscando sempre sinergia entre os membros da equipe. Com uma boa coordenação e supervisão das atividades, busca-se assim eficácia a se chegar aos objetivos propostos e se possível que estes objetivos sejam alcançados e maneira eficiente. Daí a importância de que tanto Presidente quanto Vice tenham um perfil de liderança.

O relacionamento deve ser bom, não apenas entre Presidente, Vice e os respectivos membros de CIPA, mas também deve-se buscar bom relacionamento com os demais empregados do estabelecimento e principalmente o SESMT. Quanto às decisões de CIPA, cabe tanto ao Vice, quanto ao Presidente a responsabilidade de divulgação pelos diversos meios disponíveis, assim como o encaminhamento de eventuais pedidos de reconsideração e de constituição de comissão eleitoral conforme previsto na NR-5.

O item 22 relata as atribuições do Secretário definido e escolhido conforme item 13. Suas atribuições são de participar de todas as reuniões e ficar responsável pela execução das respectivas atas para que, após aprovada por todos os presentes em cada reunião, cada um deverá assinar a ata. O Secretário será responsável também pela redação final e pelo colhimento das assinaturas. Eventuais correspondências e outras atividades que necessitarem lhe ser atribuídas ficarão sob sua responsabilidade.

4.4 O funcionamento da CIPA

As diretrizes referentes ao funcionamento da CIPA podem ser extraídas nos itens de 23 a 31 da NR-5.

Observa-se que a obrigatoriedade mensal de pelo menos uma reunião deve ser seguida pela Comissão conforme calendário divulgado pela gestão. Caso necessário e conveniente, é de entendimento que pode até ser adiantada ou adiada sempre respeitando a periodicidade exigida na Norma. Essas reuniões com periodicidade mensal são as reuniões ordinárias realizadas no expediente normal,

pois a participação na mesma dos seus membros é contada como hora de trabalho. Estas reuniões devem ser em local apropriado, ou seja, é necessário que haja uma sala adequada com condições de umidade e temperatura a fim de que seus membros possam pautar a reunião e promover as discussões pelo tempo necessário. Todos os presentes na reunião, membros ou não, assinarão a ata e deve ser disponibilizada cópia da ata a pelo menos os membros de CIPA que estiverem presentes na reunião e, portanto, assinaram a ata, sendo recomendada cópia a todos os presentes e demais membros que eventualmente não puderem estar presentes, além de demais pessoas interessadas no estabelecimento. A ata deverá ficar no estabelecimento à disposição de Agentes de Inspeção e demais fiscais do trabalho.

Especificamente o item 27 da Norma se refere às reuniões extraordinárias e as situações em que deverão ser realizadas. Quando houver quaisquer denúncias de risco grave e eminente por parte de pessoas que utilizem o estabelecimento que impliquem necessidade de ações corretivas emergenciais sendo de entendimento que a denúncia possa partir de empregado ou não da empresa. É preciso ressaltar que tanto mais quanto empresa, CIPA, e SESMT consigam agir preventivamente, menos probabilidade haverá de reunião extraordinária para as ações corretivas. Outra situação de obrigatoriedade de tal reunião é quando houver acidente fatal ou que gere lesões graves, o que é mais comum em instalações industriais. Quando houver convocação por representação de empregado ou empregador, também poderá haver reunião extraordinária, sendo de entendimento que haja necessidade, para este caso, de discussão ou pauta que não possa esperar até a próxima reunião ordinária mensal.

Em relação a investigação de acidentes, Jorgensen indica o seguinte no OIT II 056 [5]:

Independentemente do nível em que se inicie uma análise de acidente, é indicado que se conste as seguintes fases:

- Identificação dos lugares em que ocorreram os acidentes em um nível geral determinado;
- Especificação dos lugares em que ocorreram os acidentes em um nível mais detalhado dentro do nível geral;

- Determinação dos objetivos em função da incidência (ou frequência) e a gravidade dos acidentes;
- Descrição das fontes de exposição e outros fatores nocivos selecionando as causas diretas dos danos e das lesões;
- Estudos do nexo causal e a evolução das respectivas causas.

As investigações geralmente são analisadas nas reuniões extraordinárias, embora o leitor deva entender que o tipo de investigação feita pela CIPA é de um caráter mais geral e leigo, uma investigação mais aprofundada deve se feita por profissional qualificado, sendo que cabe a CIPA utilizar-se desta análise nas suas reuniões para discussão interna.

Para todas as decisões que a CIPA tomar, é importante que haja consenso de seus membros preferencialmente através de indicações das referidas decisões nas respectivas atas. Caso não haja o consenso, pode haver negociações diretas e com mediação. Se mesmo assim permanecer o impasse, deverá ser feita votação preservando o princípio da democracia, sendo que tal fato deverá ser colocado na ata de reunião.

Pedido de reconsideração das decisões da CIPA será aceito, mas através de requerimento justificado, sendo este apresentado a CIPA antes da próxima reunião ordinária para que possa ser analisado pela Comissão durante a reunião. O Presidente e Vice dão os encaminhamentos necessários do pedido.

É importante que quaisquer membros convocados a reunião de CIPA, sejam elas ordinárias ou extraordinárias, justifiquem eventuais ausências e evitem marcações de outros compromissos em horários que já haja marcada reunião. Caso algum membro titular faltar injustificadamente a mais de quatro reuniões ordinárias, como punição, perderá o mandato e o suplente o substituirá, a fim de que não se prejudique o grupo.

Qualquer vacância de membros titulares seja por qualquer motivo: faltas, saída do estabelecimento, demissões a pedido, etc., será suprida por membro suplente e será respeitada a ordem de classificação na ocasião da eleição, no caso de membro representante dos empregados. A responsabilidade de comunicação das alterações de membros de CIPA fica a cargo sempre do empregador, justificando os motivos ao Ministério do Trabalho.

Caso o Presidente de CIPA não possa mais exercer o respectivo cargo devido a afastamento, a responsabilidade de indicar outro Presidente ficará a cargo do empregador em até dois dias úteis, valendo-se ressaltar que neste caso não será o Vice-Presidente a assumir o cargo, já que este é representante dos empregados eleitos. Preferencialmente a escolha do novo Presidente pelo empregador deve ser entre os já membros integrantes de CIPA, pois assim facilita-se a continuidade dos trabalhos, já que, como membro, o Presidente terá conhecimento dos trabalhos que estão sendo desenvolvidos.

O mesmo fato ocorrerá com a eventual vacância do cargo de Vice-Presidente por afastamento. Só que neste caso, os membros titulares dos representantes dos empregados é que escolherão entre eles o novo Vice-Presidente também no prazo de dois dias úteis.

4.5 Curso e treinamento

Os treinamentos necessários aos membros da CIPA estão citados nos itens de 32 a 37 na NR-5. Antes mesmo da posse é obrigação da empresa promover os treinamentos necessários aos membros, tanto titulares quanto suplentes a fim de que a posse seja regularizada. É de entendimento que a posse somente pode ser efetuada quando os membros estiverem treinados com pelo menos o mínimo exigido pela legislação. Caso isto não ocorra, a empresa sofrerá as punições cabíveis.

Há exceção quanto ao treinamento inicial em caso de primeiro mandato. Neste caso, a CIPA poderá ser treinada em até trinta dias no máximo da data da posse, visto que nestes casos geralmente trata-se de estabelecimentos novos de determinada empresa. Caso o estabelecimento não tenha necessidade de CIPA, o respectivo designado responsável deverá ser treinado pela empresa anualmente para o devido cumprimento dos disposto na NR-5.

Especificamente o item 33 da Norma Regulamentadora nº 5 especifica o programa que obrigatoriamente necessita ser dado em curso de CIPA, sendo que este programa contempla apenas o mínimo necessário para a posse, porém quanto mais treinamento puder ser dado ao longo da gestão da CIPA a seus membros, tanto melhor para o bom funcionamento da mesma e para a própria empresa a fim de que possa ao máximo prevenir acidentes em seu estabelecimento.

tanto melhor para o bom funcionamento da mesma e para a própria empresa a fim de que possa ao máximo prevenir acidentes em seu estabelecimento.

O programa de treinamento contempla o estudo do ambiente de trabalho, procurando focar para o caso de instalações comerciais a sua área interna de processos e a sua área externa no entorno. Enfoca também as condições de trabalho como noções de ergonomia, como as pessoas desenvolvem as diversas tarefas internas, e ainda os riscos envolvidos em todas as atividades. Com certeza haverá riscos físicos, enfocando a ergonomia, além de riscos químicos e biológicos como no caso de instalações comerciais que lidam com impressão ou estão em locais próximos a animais peçonhentos ou onde haja armazenamento e uso de produtos tóxicos.

Outro enfoque no treinamento reside em noções de metodologia para investigação e análise de acidentes e doenças do trabalho. Embora a Norma não se refira neste caso a apenas noções, sabe-se que em curso de CIPA não se procura formar especialistas em investigação, até por que para tanto será necessário um curso em nível de especialização de várias horas, o que se procura é dar uma visão mais generalista aos participantes do curso e futuros membros como é uma investigação e os respectivos procedimentos nas análises internas de ocorrências a fim de que a CIPA possa auxiliar na própria prevenção daquilo que possa ser um potencial risco a doenças e acidentes do trabalho.

Agora, as noções sobre os acidentes e doenças do trabalho devidas aos riscos que já foram identificados na empresa são claramente explicitados como treinamento, assim como noções sobre a AIDS e como preveni-la, já que esta é uma doença que prejudica a toda a sociedade, visto que ainda não foi encontrada cura a mesma.

A legislação também é foco do curso de CIPA, sendo que tanto a trabalhista e a previdenciária devem ser ministradas no curso naquilo que implique e impacte na segurança e saúde do trabalhador.

Outro enfoque que também deve ser ministrado em curso reside em princípios de higiene ocupacional e nas medidas que podem ser tomadas para que sejam mitigados e controlados ao máximo os riscos.

Por fim, no curso é ministrado a própria NR-5 devendo ser enfocada a organização da CIPA e demais assuntos que forem necessários ao funcionamento da mesma.

O treinamento inicial deverá ser de vinte horas realizado em horário normal de funcionamento da empresa, sendo que, se necessário, deverá ser feito remanejamento de horário para por exemplo funcionários que trabalhem fora do horário normal de expediente. A carga máxima diária não deverá ser maior do que oito horas. O ideal é que se possível seja ministrado durante uma semana com carga diária de quatro horas.

Este treinamento será ministrado por pessoa capacitada para tal, entendendo-se como capacitado o profissional que possuir conhecimentos sobre os temas que são abordados. O SESMT da empresa, assim como as entidades patronais ou dos próprios trabalhadores poderão ministrar o treinamento, apenas comprovando que as pessoas que o ministrem possuem a capacidade adequada.

Cabe à empresa a escolha do profissional ou entidade que ministre o treinamento, sendo a própria CIPA consultada e ouvida, manifestando-se em ata sobre o respectivo treinamento. O ideal é que haja uma convergência sobre a opinião da CIPA e a escolha a ser feita pela empresa.

Caso seja constatado e comprovado treinamento ineficiente ou falta do mesmo, não cumprindo os dispostos na NR-5, a unidade representante do Ministério do Trabalho e Emprego obrigará outro treinamento ou então complementação se for o caso. O prazo para realização desta complementação ou novo treinamento será de trinta dias da data de comunicação e ciência da empresa sobre tal fato, sem prejuízo de sanções aplicáveis ao caso.

Conforme citam Warshaw; Messite em [6] OIT I 015 – Programas de Saúde tem-se que:

É dito que frequentemente, os colaboradores constituem o elemento essencial do aparelho produtivo da organização. Mesmo nas fábricas caracterizadas por um elevado grau de automação e reduzido número de trabalhadores, o agravamento das condições de saúde e do bem-estar dá lugar cedo ou tarde a uma perda de produtividade e, às vezes, situações desastrosas. Em virtude de disposições legais e administrativas, faz-se responsabilidade das empresas a manutenção da segurança no ambiente de trabalho, bem como o tratamento, de readaptação e indenização dos trabalhadores que sofrem das lesões e as doenças profissionais. Contudo, nas últimas décadas as empresas começaram a reconhecer que as incapacidades e a falta de assistência delas se tornam dispendiosas mesmo quando os

problemas começam fora do lugar de trabalho. Conseqüentemente, as empresas começaram a adotar então um número cada vez maior de programas proteção e promoção da saúde com um caráter mais global, destinados não somente aos trabalhadores, mas também as suas famílias. Na sessão inaugural de uma reunião da Comissão de Peritos da Organização Mundial de Saúde (OMS) sobre a Promoção da Saúde no Lugar de Trabalho feita em 1987, o Dr. LU Rushan, então Diretor Geral associado da OMS, reiterou que este organismo considerava a promoção da saúde dos trabalhadores como elemento essencial dos serviços de saúde no trabalho. (OMS 1988)

Percebe-se que a promoção da saúde e segurança do trabalhador é importante para todos os envolvidos; empresas, governo e os próprios trabalhadores. Às empresas, não apenas implica-se em redução e custos ao promover a saúde do trabalhador, mas muito mais que isso, a própria imagem da empresa perante seus próprios funcionários que fazem parte do seu patrimônio e perante toda a sociedade de que indireta ou diretamente farão uso de produtos e/ou serviços produzidos. Quanto ao governo, haverá redução dos custos sociais com a promoção da saúde e segurança no trabalho, evitando-se que trabalhadores em idade produtiva fiquem incapacitados por quaisquer motivos gerando custos para a seguridade social. A segurança e saúde do trabalhador são importantes para que o governo exerça aquilo que se prevê na Constituição Federal referente a Seguridade Social. Aos trabalhadores, estes são os principais endereçados da promoção à saúde, visto que eles e suas famílias, ao haver um papel efetivo da promoção à saúde, podem ser beneficiados de uma ação que não apenas dependerá do Estado e sim terá o braço das empresas e do próprio trabalhador consciente da importância da segurança e da saúde no ambiente de trabalho e nos próprios ambientes em geral em que freqüente.

Na própria [6] OIT I 015 – Programas de Saúde, existem indicações de como se promover um programa de saúde efetivo nas organizações e há indicações de importância de criação de Comissões como a CIPA:

Em muitas das organizações, sobretudo nas menores, os programas de promoção da saúde e prevenção de doenças limita-se a uma ou várias atividades em grande parte específicas, propostas e correlacionadas, quando for caso de haver mais de uma, de maneira informal entre elas. Há uma

continuidade quase nula das atividades e frequentemente estas são propulsionadas por um episódio concreto e então são também abandonadas frequentemente. Um programa autenticamente amplo deve dispor de uma estrutura formal que compreenda variadas e claras exposições de objetivos e elementos integrados, como os seguintes:

- Clara exposição de objetivos aprovados pela direção da empresa e aceitáveis para os trabalhadores;
- Apoio explícito por parte da direção e, se for o caso, das organizações de trabalhadores, à atribuição contínua de recursos adequados para atingir os objetivos propostos;
- Adequada situação da organização, coordenação eficaz com outras atividades relativas à saúde e a comunicação dos planos incluídos no programa aos níveis hierárquicos médios e aos trabalhadores de diferentes divisões e departamentos. Algumas organizações consideraram oportuno a criação de um Comitê Paritário composto de representantes de todas as escalas e segmentos de pessoal por razões “políticas”, assim como para contribuir para a concepção do programa;
- Designação de um “diretor do programa” dotado de qualificações administrativas requeridas, que dispõe de formação e de experiência em matéria de promoção da saúde e que pode delegar a consultores que possam distribuir os conhecimentos práticos necessários;
- Adoção de um mecanismo de retroinformação produzido pelos participantes e, se for possível, também por demais trabalhadores, para assim confirmar a validade da concepção do programa e comprovar a aceitação e a validade das atividades do programa;
- Adoção de procedimentos para manter o caráter confidencial das informações pessoais;
- Utilização de um registro sistemático que permita o acompanhamento das atividades, da participação e dos resultados como base para o seu controle e potencial avaliação;
- Recolhimento e análise dos dados relevantes disponíveis com o propósito de avaliação científica do programa ou, quando não for possível, apresentação de relatório periódico à direção que justifique a continuação de subsídio de recursos e serve como base para a adoção de possíveis modificações do programa.

4.6 Processo Eleitoral e Eleição

Nos itens de 38 a 45 da NR-5, há indicação a respeito do respectivo processo eleitoral da CIPA. A convocação para eleição, data que se dá início ao processo eleitoral, compete ao empregador e sua divulgação deverá ser feita em 60 dias ou mais da data final de mandato da equipe atual. A convocação deve ser feita por ampla divulgação a fim de se permitir que todos saibam das eleições e tenham oportunidade de votarem e serem votados. A utilização de murais nas diversas áreas e correios eletrônicos internos pode ser uma forma eficiente de divulgação. Se possível pode-se até mesmo utilizar internet e intranet, se disponível, para a respectiva divulgação. Aos empregados, cabe a escolha de seus candidatos a representantes na próxima gestão de CIPA, sendo que a legislação permite que qualquer empregado possa se candidatar e desde este momento em que o mesmo registra sua candidatura frente a empresa, deve ser garantida a sua estabilidade. Cabe também à empresa, a divulgação obrigatória do início de processo eleitoral para eleição dos representantes da CIPA, ao respectivo sindicato a que estiver ligado suas atividades.

Outra data importante a ser ressaltada no processo eleitoral é o prazo de 55 dias ou mais antes da eleição. Até esta data deverá ser constituída a Comissão Eleitoral – CE. Cabe ao Presidente e Vice a respectiva constituição da Comissão, sendo que esta será composta por membros da própria CIPA, evidentemente que o auxílio de outras pessoas que não sejam de CIPA é sempre bem vindo para as atividades do processo eleitoral. A Comissão Eleitoral responsabilizar-se-á pelas atividades de acompanhamento e organização de todo o processo eleitoral. Caso o estabelecimento ainda não possuir CIPA por ser a primeira Comissão ou por quaisquer outros motivos, ficará ao cargo da empresa a responsabilidade de constituir a Comissão Eleitoral.

O processo eleitoral deverá seguir algumas obrigações e formalidades para cumprimento da NR-5. No prazo de 45 dias antes das eleições, deverá ser publicado edital específico convocatório para eleição e, então, feita sua respectiva divulgação a fim de valer-se do princípio da publicidade. Sua divulgação deverá ser feita em locais para fácil visualização e também com fácil acesso, preferencialmente e se possível em diversos locais, nas respectivas áreas de trabalho, sendo que o ideal é estar em local onde os empregados obrigatoriamente passem. Sua divulgação, se

possível, poderá ser feita via internet e intranet e também nos e-mails internos, respeitando sempre a privacidade das pessoas.

Deverá haver no processo eleitoral período para inscrição individual dos candidatos, sendo que este período deverá ter uma janela mínima de quinze dias do período de divulgação do edital até a data da eleição. A eleição, conforme previsto na NR-5, é individual, ou seja, cada empregado terá direito a um voto apenas em quaisquer dos candidatos que foram inscritos com direito a serem votados.

Todos os trabalhadores que estiverem lotados no estabelecimento, seja em qualquer setor ou local de trabalho, terão direito de ser eleitos. No ato de inscrição, o empregado recebe um comprovante e independentemente de ser eleito ou não desde o registro de sua candidatura, haverá estabilidade ao mesmo até a data da eleição mesmo que não seja eleito, ou seja há a garantia de emprego a todos os inscritos com direito a voto até que seja concluída a eleição. Após a eleição, a estabilidade permanecerá apenas aos candidatos eleitos titulares e suplentes até um ano após o término do mandato.

Se já houver CIPA no estabelecimento, a eleição de seus membros para novo mandato deverá ser de até trinta dias antes do término do mandato da Comissão vigente, fato este que é importante a fim de se manter tempo suficiente para uma transição de mandatos, permitindo que eventuais trabalhos em andamento possam ser continuados pela gestão sucessora evitando-se ao máximo eventuais prejuízos decorrentes de troca de membros constitutivos da CIPA.

No dia de votação, a eleição será realizada em horário normal de trabalho. Deve-se atentar a que o horário de eleição englobe o horário de trabalho da maioria dos empregados do estabelecimento caso haja trabalho no estabelecimento em diversos turnos. Geralmente o voto é feito de maneira tradicional em cédulas impressas previamente com uma urna, mas também, em diversos estabelecimentos, devido a universalização da informática e a própria Norma Regulamentadora da CIPA que indica preferência a processo eleitoral eletrônico, pode ser feita a votação em uma ou mais estações de trabalho de forma secreta com a escolha de um candidato por pessoa que se dirija a estação de votação. Em outros casos, quando possível, pode-se fazer a votação por intranet na própria estação de trabalho de cada funcionário ou em uma estação disponível para os funcionários de determinada área, garantindo sempre que todos tenham acesso a votação, um voto por funcionário, que é secreta. Caso seja informatizada toda ou em parte, deve-se

garantir a segurança e o voto secreto através de senha, mensagens criptografadas e outros dispositivos de segurança eletrônica. A faculdade de eleição por meio eletrônico esta determinada na própria NR-5.

A apuração, assim como a votação, também deverá ser feita em horário normal de trabalho, sendo o acompanhamento feito por representantes tanto do empregado como do empregador definidos previamente pela comissão eleitoral e se possível aberta a todos os interessados a fim de se manter a transparência do processo. Assim como na votação, a apuração também poderá ser feita de maneira eletrônica, sempre garantindo a transparência de todo o processo.

A responsabilidade de guarda dos documentos relativos ao processo eleitoral será do empregador por um período mínimo de cinco anos a fim de se manter disponível aos interessados e aos representantes do Ministério do Trabalho quando solicitarem. A guarda dos mesmos será feita em meio físico e o resultado das eleições em meio eletrônico poderão ser impressos a fim de se ter o documentos arquivados em local de fácil acesso

A votação, para ter validade deverá contar com cinquenta por cento de participação dos empregados do estabelecimento. Caso, por quaisquer motivos tal quantidade de votação não ocorra, deverá ser organizada nova votação em no máximo dez dias pela comissão eleitoral, sendo que os votos do pleito que não tiver o número mínimo de participantes nem serão apurados. Assim sendo, a importância da divulgação será fundamental neste caso a fim de se evitar retrabalhos por número de votos insuficientes por parte dos funcionários.

Qualquer denuncia sobre o processo eleitoral será permitida por via administrativa através de protocolo a ser entregue na unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego, sendo que o período permitido é de até trinta dias após a posse dos novos membros da CIPA. Esta unidade descentralizada do Ministério é que tem a competência para analisar eventuais irregularidades no processo eleitoral e proceder se for o caso com as retificações, saneamentos (*ex tunc*) e até mesmo a anulação se for o caso (*ex nunc*).

O caso de anulação é previsto na NR-5, onde a própria empresa deverá convocar nova eleição no prazo de até cinco dias da data de ciência da respectiva anulação, garantindo as inscrições já efetuadas na eleição anulada para efeito de candidatura.

Caso a anulação se processe antes da posse dos novos membros, será prorrogado o mandato dos atuais membros de CIPA, caso já exista, até que o processo eleitoral seja cumprido.

Ao serem apurados os votos, os candidatos mais votados assumirão condição de membros titulares e suplentes respeitando a ordem de votação, ou seja, aqueles que tiverem mais votos dentre os eleitos serão os titulares e os demais eleitos serão os suplentes. A NR-5 prevê critério de desempate em caso de número igual de votação entre dois ou mais candidatos, onde o que tiver maior tempo de serviço no estabelecimento e não necessariamente na empresa, terá preferência.

Todos os demais candidatos que não forem eleitos, mas tiverem votação, também deverão ser relacionados na ata de eleição e apuração, pois em caso de vacância durante o mandato de CIPA, estes poderão serem nomeados e assumir inicialmente como membros suplentes respeitando-se a ordem de votação.

4.7 Contratantes, contratadas e terceirização

A relação entre contratantes e contratadas, tema bastante comum devida à utilização de terceirização pela grande maioria das empresas, está disposto nos itens 46 a 50 da NR-5.

Para as empresas prestadoras e empreiteiras, quando a Norma se referir a estabelecimento, esta claramente indica que o estabelecimento é o local onde os empregados exercerem suas atividades. Exemplificando, se houver uma empresa prestadora de serviços de limpeza, o estabelecimento será o local onde efetivamente se faz a limpeza, assim como alguma empreiteira que está construindo uma ampliação ou efetuando uma reforma em dado local de uma outra empresa contratante, o estabelecimento é este local onde a atividade é efetivamente exercida, ou seja, no caso, será o estabelecimento da empresa contratante.

Nos casos citados acima e em outros que podem surgir indicando que haja mais de uma empresa em dado estabelecimento, a legislação é clara que deve haver integração entre as CIPAs e/ou designados, quando não houver CIPA. Quem define os mecanismos de participação das diversas CIPAs/designados é a CIPA/designado da empresa contratante quando for o caso de contratantes e

contratados. O ideal é que haja reuniões periódicas e ações em conjunto para que efetivamente todos os trabalhadores do estabelecimento possam ter representatividade.

A igualdade entre trabalhadores em um mesmo estabelecimento no que se refere a segurança e saúde do trabalho é prevista no item 48 da NR-5, onde há menção a mesmo nível de proteção a todos os trabalhadores que deve ser decorrente da integração das CIPAs e integração das medidas preventivas a serem tomadas visando a equidade para contratantes e contratados.

Cabe ainda a empresa contratante fornecer as informações a e adotar medidas necessárias às empresas contratadas e respectivas CIPAs no que se refere a riscos e as medidas de proteção necessárias e adequadas ao estabelecimento. Isso deve garantir que todos os trabalhadores das empresas contratadas tenham as mesmas condições para prevenção que os trabalhadores da empresa contratante.

O acompanhamento das precauções tomadas pela empresa contratada ficará a cargo da empresa contratante e adotar-se-ão as providências necessárias para cumprimento as respectivas medidas de segurança e saúde no trabalho.

Todas estas prerrogativas visam que haja uma co-responsabilidade entre contratante e contratada, pois a prevenção a acidentes e proteção a todos os trabalhadores é de entendimento da jurisprudência ser de todos, tanto de contratante quanto das contratadas.

A NR-5 será passível de aprimoramentos nas negociações entre as partes envolvidas: Ministério do Trabalho e Emprego, representantes de trabalhadores e representante de empregadores, sempre visando a segurança e saúde dos trabalhadores.

5. Exemplo da integração entre a CIPA e as diversas áreas da empresa

A seguir segue caso de integração entre CIPA, SESMT e demais empregados no que tange a ação em conjunto em caso de grave acidente em instalações internas de um estabelecimento. Este exemplo procura enfocar situação em que seja necessário um atendimento emergencial

Neste capítulo, juntamente com as figuras apresentadas tem-se o intuito de mostrar ao leitor que o trabalho de CIPA é importante, pois ele é o que permite integrar os diversos setores em uma organização com um objetivo comum e necessário a todos que é a prevenção de acidentes. No caso, foi feita uma simulação de acidente para que as ações sejam devidamente tomadas em caso de ocorrência. Evidentemente que o que se deseja é que não ocorram acidentes, mas se acontecer, deve-se estar preparado para que as respectivas ações sejam tomadas.

No exemplo é indicado alguns procedimentos que podem ser feitos quando há atendimento de emergência. Este é um caso em que uma perfeita sintonia entre a CIPA e os diversos envolvidos na área de segurança e saúde podem invocar um bom trabalho, havendo harmonia nos trabalhos. A realização de simulação de resgate nos estabelecimentos com grande presença de pessoas faz com que numa eventualidade de ocorrência, o atendimento seja o mais eficiente possível.

Conforme OIT I 014 [4] p. 14.4:

Os primeiros socorros devem ser considerados parte de uma boa gestão de segurança no trabalho. A experiência dos países onde os primeiros socorros são estabelecidos plenamente indica que a maneira mais adequada de garantir a sua eficácia é que a legislação torne-os obrigatórios. Nos países que adotaram este critério, as condições principais são estabelecidas numa legislação específica ou, a maioria dos casos, em códigos de trabalho nacionais ou disposições normativas semelhantes. Nestes casos, o regulamento complementar contém disposições mais detalhadas. Na maioria dos casos, a responsabilidade global do empregador no que diz respeito à prestação e a organização de primeiros socorros é contida na legislação básica.

Os elementos básicos de um programa de primeiros socorros são os seguintes:

- Equipamento, material e instalações:· equipamento para o salvamento da vítima no lugar do acidente a fim de prever lesões adicionais; ·
- Maleta, caixa de primeiros socorros, ou de equipamentos semelhantes, com uma quantidade suficiente o material e instrumentos necessários para a prestação do primeiro atendimento básico;
- Equipamento de materiais especializados que pode ser necessário em empresas com riscos específicos ou pouco comuns no trabalho; ·
- Sala de pronto atendimento adequadamente identificada ou instalação semelhante onde pode-se administrar os primeiros socorros; ·
- Disposição de meios de evacuação e transporte de urgência dos feridos junto ao serviço de primeiros socorros ou a lugares onde dispõe-se de assistência médica complementar; ·
- Meios para dar alarme e comunicar a situação de alerta.

A prevenção de acidentes está ligada a evitar que estes ocorram, mas é claro, a situações em que eles ocorrem e para tal também deve-se estar preparado agindo-se para obter condições para que haja pronto atendimento nos estabelecimentos. Muitas vezes o próprio local de pronto atendimento servirá como apoio aos trabalhadores a fim de que até mesmo a saúde do trabalhador possa ser melhorada com um pequeno ambulatório com remédios e equipamentos básicos por exemplo.



Figura 1 – Atendimento emergencial

Na figura 1 é mostrado um exemplo de atendimento emergencial de simulação de grave acidente onde houve queda e problemas cardíacos com a vítima. No caso são observados equipamentos importantes a serem utilizados em caso de emergência: respirador artificial, maca, protetor cervical e desfibrilador, utilizado quando há ocorrências cardíacas.



Figura 2 – Aparelho desfibrilador

O aparelho desfibrilador, indicado na figura 2, é um aparelho de extrema importância para o tratamento de desfibrilação cardíaca, onde todos os estabelecimentos comerciais com grande circulação de pessoas poderiam deixar pelo menos um em local de acesso fácil para os socorristas. A atuação do aparelho para realizar a desfibrilação cardíaca pode salvar uma vida o quanto mais rápido seja a sua utilização.

Ao ser colocado em contato com a vítima, o aparelho analisa o ritmo cardíaco, decide se é necessária ou não a aplicação de descarga elétrica controlada e ainda informa os operadores sobre as ações necessárias para reverter o quadro da vítima. O aparelho mantém a monitoração da frequência cardíaca e pode aplicar choques adicionais avisando o operador das ações, caso sejam necessárias.



Figura 3 – Remoção de vítima

No atendimento de emergência é recomendável que se tenha aparelho desfibrilador (em vermelho), respirador (azul), maca com amarração em três pontos e protetor cervical conforme indicado na figura 3. Nos estabelecimentos, estes e demais dispositivos de primeiro socorros devem estar em local de fácil acesso onde o SESMT e pessoas da CIPA saibam onde encontrar, devendo haver treinamentos constantes de como utilizar os equipamentos de primeiros-socorros.

Após atendimento emergencial no local, é recomendado que a vítima seja levada a um local apropriado como enfermaria ou sala de primeiros socorros.



Figura 4 – Veículo de resgate (ambulância)

Assim que constatado indício de acidente grave deve ser informado o Serviço de Saúde no paralelo ao atendimento feito no local, a fim de enviar ambulância. Nas grandes cidades brasileiras o telefone para emergências dessa natureza é o 192. Caso seja uma cidade menor ou local isolado é importante haver telefone do hospital mais próximo que disponibilize ambulância e serviço de atendimento primário. No caso da cidade de São Paulo tem-se o Serviço de Atendimento Móvel de Urgência (SAMU) pelo telefone 192 que dispõe de ambulância com equipamentos para socorro imediato e encaminha a vítima até o hospital público mais próximo. A ambulância do serviço de saúde pode ser observada na figura 4.



Figura 5 – Encaminhamento e colocação de vítima em ambulância



Figura 6 – Local de fácil acesso a veículos de emergência

Na Figura 5, observa-se ambulância em socorro e equipe colocando a vítima para encaminhamento até hospital. É importante que nos projetos dos estabelecimentos haja local de fácil acesso a veículos de resgate como mostra a figura 6. Deve-se projetar locais onde veículos de bombeiros e não apenas ambulâncias possam facilmente adentrar o local do estabelecimento para as ações necessária, embora muitas vezes as normas não indiquem esta obrigação. Um bom projeto de estabelecimento comercial no quesito segurança deve permitir que o veículo mais alto, comprido e largo do Corpo de Bombeiros local possa adentra facilmente o local.



Figura 7 – Interior de veículo de resgate

No caso de resgate em situação de emergência através de ambulância, o veículo que leva a vítima até o hospital deve ter equipamentos, medicamentos e instrumentos conforme verificado na figura 7, proporcionando a estabilização da vítima feita no primeiro atendimento, garantindo-se assim a sobrevivência até a chegada a um hospital.

6. Conclusões e recomendações

Este trabalho procurou mostrar a importância da NR-5 nos diversos estabelecimentos e como a correta aplicação do mesmo com o comprometimento de empregados e empregadores pode gerar bons resultados para a empresa no que tange a segurança e saúde do trabalhador, almejando-se o máximo possível em segurança.

As responsabilidades de cada membro, como foi verificado, são bem definidas na NR-5 e citadas neste trabalho, mas não devem-se deixar de lado as responsabilidades primordiais de visar a segurança e saúde dos trabalhadores. Estas são responsabilidades de todos os membros da CIPA e de todos os próprios trabalhadores e empregadores, pois, afinal, a partir do momento em que há conhecimento sobre temas ligados à saúde e segurança, estes devem ser colocados em prática no dia a dia para a proteção do trabalhador.

Percebe-se que as ações conjuntas e coordenadas entre a própria CIPA, as diversas CIPAs e prepostos do estabelecimento, entre o SESMT e demais empregados trazem resultados satisfatórios para toda a equipe propiciando ações preventivas como procedimentos de emergência colocados em prática, presença de equipamentos de proteção nos locais de risco e disponibilizando condições de primeiros socorros em caso de acidentes.

O cumprimento do disposto na Norma Regulamentadora nº 5 é necessário para um bom trabalho de CIPA, mas ainda há muito o que progredir, pois nem todos os estabelecimentos cumprem como se deveria a NR-5. Muitos, apenas o fazem para evitar notificações do Ministério do Trabalho e Emprego, agindo assim de maneira equivocada.

Além do cumprimento da NR-5, é importante que a segurança e saúde estejam incorporadas ao dia a dia do estabelecimento, neste caso se extrapola as funções da CIPA. Além do cumprimento dos dispositivos legais, para que possa haver uma efetiva prevenção de acidentes é necessário uma atuação em conjunto com o empregador, demais trabalhadores, SESMT e outros envolvidos externamente. A realização de simulação de resgate, a informação constante aos trabalhadores e aqueles que adentram os estabelecimentos sobre segurança e

saúde são primordiais para a prevenção e tais ações muitas vezes não estão citadas na NR-5.

Portanto, espera-se que este trabalho possa contribuir para que a CIPA seja melhor vista por todos, mesmo em locais onde os acidentes são mais raros, embora sempre o tratamento dado aos riscos não deve ser desprezado, pelo contrário, deve-se preparar mais as pessoas para que os acidentes não ocorram e em caso de ocorrência esteja-se preparado para ações necessárias.

7. Referências

1. BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria nº 3.214, 8 jun. 1978. Aprova as normas regulamentadoras –NR – do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas a segurança e medicina do trabalho. Disponível em: <www.mte.gov.br/legislacao/portarias/1978/p_19780608_3214.pdf>. Acesso em: 12 jan. 2008.
2. BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das leis do trabalho. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 9 ago. 1943.
3. BRASIL. Constituição (1988). Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 12 de jan. 2008.
4. DAJER, Antonio J. Primeiros auxílios y servicios médicos de urgência: assistência sanitária. In: ENCICLOPEDIA DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO. [Genebra]: OIT, s.d. cap.14.
5. SAARI, Jorma. Prevencion de accidentes: accidentes e gestion de La seguridad. In: ENCICLOPEDIA DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO. [Genebra]: OIT, s.d. cap. 56.
6. MESSITE, Jacqueline; WARSHAW, Leon J. Proteccion y promocion de la salud: asistencia sanitaria. In: ENCICLOPEDIA DE LA SALUD Y SEGURIDAD EM EL TRABAJO. [Genebra]: OIT, s.d. cap.15.
7. FIESP; CIESP. **Manual prático**. Legislação de segurança e medicina do trabalho. São Paulo, 2003. 52 p.

