

MARINA SPADAFORA

IMPLANTAÇÃO DA CIPA (COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE
ACIDENTES) EM UMA EMPRESA DE PERFURAÇÃO DE POÇOS

São Paulo

2022

MARINA SPADAFORA

Versão Original

IMPLANTAÇÃO DA CIPA (COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE
ACIDENTES) EM UMA EMPRESA DE PERFURAÇÃO DE POÇOS

Monografia apresentada à Escola Politécnica
da Universidade de São Paulo para a
obtenção do título de Especialista em
Engenharia de Segurança do Trabalho.

São Paulo

2022

Dedico este trabalho a minha família que me apoiou em mais esta etapa. A paciência e suporte nestes dois longos anos serviram de pilar para a conclusão desta pós-graduação. Obrigada!!!

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por me proporcionar a oportunidade de concluir mais uma etapa da minha carreira profissional. Foram dois anos de muito estudo e dedicação. Abri mão de diversos momentos de lazer para me dedicar a este propósito e sem Ele não conseguiria.

A USP, pela bolsa de estudo que me foi concebida em um momento tão difícil que passei no ano de 2019, quando fiz minha inscrição.

Aos meus pais e noivo, por me incentivarem a continuar estudando mesmo nos momentos em que pensei em desistir.

A minha antiga coordenadora de trabalho, pelo incentivo, apoio e conselho profissional que está diretamente ligado à realização da pós-graduação.

Não poderia deixar de agradecer a minha psicóloga pelas horas dedicadas ao meu atendimento e ajuda ao me restabelecer psicologicamente para a entrega do presente trabalho.

A todos vocês, o meu mais sincero agradecimento.

O trabalho é necessário, a segurança importante e a vida é essencial.

(Ney Juvent)

RESUMO

SPADAFORA, Marina. **Implantação da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) em uma empresa de Perfuração de Poços**. 2022. 50 f. Monografia (Especialização) - Curso de Engenharia de Segurança do Trabalho, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2022.

Os acidentes de trabalho vem crescendo nos últimos anos, principalmente no ramo de construção civil, sendo o Brasil o primeiro a ocupar o ranking em incapacidade permanente, segundo em mortes e quinto lugar em afastamento acima de quinze dias. A Segurança do Trabalho possui muitas ferramentas que podem ser utilizadas para auxiliar neste quadro, entre elas podemos citar, a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – (CIPA) como uma das mais importantes, tendo como objetivo a prevenção dos acidentes e doenças decorrentes do trabalho e é regida pela Norma Regulamentadora nº5 (NR-5) a qual preconiza a obrigatoriedade desta comissão às empresas. Alinhado a esta obrigatoriedade, a Constituição Federal de 1988, brasileira, também prevê que todo trabalhador com vínculo trabalhista tem direito a saúde e política prevencionista de segurança e proteção a sua integridade física no local de trabalho. Para tanto, foi proposto neste trabalho a implantação desta Comissão em uma empresa voltada para perfuração e manutenção de poços presente no estado e cidade de São Paulo. Demonstrou-se o acompanhamento de todo o processo e da documentação levantada, bem como a sua organização e implantação. Como resultado, este trabalho permitiu identificar os passos necessários para a implantação da CIPA e também as dificuldades encontradas durante o processo.

Palavras-chave: CIPA. Norma Regulamentadora – NR 05. Engenharia de Segurança do Trabalho. Prevenção de Acidentes. Acidente de Trabalho.

ABSTRACT

SPADAFORA, Marina. **Implementation of CIPA (Internal Commission for Accident Prevention) in a Well Drilling Company**. 2022. 50 f. Monografia (Especialização) - Curso de Engenharia de Segurança do Trabalho, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2022.

In recent years the number of workplace accidents have been growing, especially in the construction industry, with Brazil leading the rank in terms of permanent disability, second in terms of deaths and fifth in the leave of absence of more than fifteen days. Occupational Safety has many tools that can be helpful to assist this type of situation, among them we can highlight the Internal Commission for Accident Prevention - (CIPA) as one of the most important and whose purpose is to prevent accidents and diseases as consequence of any work activity. It is guided by Regulatory Norm n°5 (NR-5) which recommends that this commission should be mandatory for companies.

Aligned with this obligation, the Brazilian Federal Constitution of 1988 also establishes that every worker with an employment relationship has the right to health and a preventive safety policy and protection of their physical integrity in the workplace.

Therefore, it was proposed in this work the implementation of this Commission in a company based in the state and city of São Paulo that's focused on drilling and maintenance of wells. It has been demonstrated the monitoring of the entire process, the required documents, as well as how it was organized and implemented.

As a result, this work allowed us to identify all required steps for the complete CIPA's implementation and the difficulties encountered during the process.

Keywords: CIPA. Regulatory Standard - NR 05. Occupational Safety Engineering. Prevention of Accidents. Accident at Work

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Sonda Rotopneumática	16
Figura 2 – Caminhão munck	16
Figura 3 – Logo CIPA	24
Figura 4 – Relação do CNAE com correspondente agrupamento para dimensionamento da CIPA.....	33
Figura 5 – Dimensionamento de CIPA.....	34

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Candidatos classificados por gênero	36
Gráfico 2 – Candidatos classificados por idade	37
Gráfico 3 – Candidatos classificados por grau de instrução	37
Gráfico 4 – Candidatos classificados por tempo de experiência	37

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Significa de CIPA	23
Quadro 2 – Prazos do calendário eleitoral	27
Quadro 3 – Cargos da CIPA	28
Quadro 4 – Total de cipeiros	34

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Resultado da votação	39
---------------------------------------	----

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABAS	Associação Brasileira de Águas Subterrânea
AEAT	Anuário Estatístico de Acidentes de Trabalho
ANAMT	Associação Nacional de Medicina do Trabalho
ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
AIDS	Acquired Immunodeficiency Syndrome (Síndrome da Imunodeficiência Adquirida)
CEO	Chief Executive Officer
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNAE	Classificação Nacional de Atividades Econômicas
CNPJ	Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica
COVID	Corona Vírus Disease
DDS	Diálogo Diário de Segurança
EPC	Equipamento de Proteção Coletiva
EPI	Equipamento de Proteção Individual
MTR	Ministério do Trabalho e Emprego
MTP	Ministério do trabalho e Previdência
MPT	Ministério Público do Trabalho
NR	Norma Regulamentadora
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PCMAT	Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção Civil
PCMSO	Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional
PPRA	Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
RH	Recursos Humanos
SESMT	Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho
SINTRACON	Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção Civil de São Paulo
SIPAT	Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho
SMS	Segurança, Meio Ambiente e Saúde
UNICAMP	Universidade de Campinas

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
1.1 OBJETIVO.....	15
1.2 JUSTIFICATIVA	15
2 REVISÃO DA LITERATURA	16
2.1 PERFURAÇÃO DE POÇO E CONSTRUÇÃO CIVIL	16
2.2 ACIDENTES NA CONSTRUÇÃO CIVIL.....	17
2.3 SEGURANÇA DO TRABALHO	19
2.3.1 Origem das Normas Regulamentadoras (NR)	21
2.3.1.1 Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA)	22
3 MATERIAIS E MÉTODOS	30
3.1 CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA DE ESTUDO	30
3.2 TIPO DE PESQUISA.....	30
4 RESULTADO E DISCUSSÃO	32
4.1 ORGANIZAÇÃO E ENQUADRAMENTO DA CIPA	33
4.1.1 Criação da comissão eleitoral	35
4.1.2 Comunicado ao sindicato da categoria e edital de inscrição	35
4.1.3 Ficha de inscrição	35
4.1.4 Eleição e apuração dos votos	38
4.1.5 Indicação	39
4.1.6 Posse	40
4.1.7 Treinamento dos cipeiros	40
4.1.8 Encerramento	41
5 CONCLUSÃO	42
REFERÊNCIAS	43
ANEXOS	47

1 INTRODUÇÃO

Em diferentes ambientes e situações, é possível perceber perigos e riscos, muitas vezes evitados por causa da percepção de autocuidado. Estes perigos podem estar nas tarefas mais simples como em casa, na rua ou no trabalho. No entanto, é preciso considerar que a percepção é acima de tudo seletiva, ou seja, o indivíduo pode perceber algumas coisas e outras não. Segundo Hallinan (2009) citado por Universidade de São Paulo (2020b), quanto maior a familiarização com algo, menos preocupação quanto aos riscos é recebido e, é neste momento que os acidentes tendem a acontecer.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a cada 15 segundos, morre um trabalhador em virtude de um acidente de trabalho ou doença relacionada com a sua atividade profissional (OIT, 2021). Quando se analisa os números do Brasil, de acordo com o Ministério Público do Trabalho (MPT), do Brasil, entre os anos de 2012 a 2020, o país computou 21.467 mortes, o que representa uma taxa de seis óbitos a cada 100 mil empregos formais durante esse período, chamando a atenção para a necessidade de direcionar mais esforços para a prevenção desses acidentes (BRASIL, 2021).

Segundo Araújo (2016), a ausência de prevenção adequada das enfermidades profissionais tem grande efeito negativo não somente aos trabalhadores e suas famílias, mas também para a sociedade devido ao enorme custo gerado, particularmente no que diz respeito à perda de produtividade e a sobrecarga dos sistemas de seguridade social.

Em termos de valores, segundo o MPT em uma matéria publicada em abril de 2021, os acidentes de trabalho custaram mais de R\$ 100 bilhões somente com despesas acidentárias desde 2012, implicando perda de 430 milhões de dias de trabalho (BRASIL, 2021).

A Segurança do Trabalho apresenta diversas ferramentas que podem ser utilizadas para auxiliá-la, dentre elas destaca-se a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

(CIPA) considerada uma das mais importantes, principalmente quando são formadas por membros considerados “referências” e “modelos” em segurança, de modo que venha a facilitar a comunicação entre os colaboradores.

A CIPA corresponde ao departamento cujo objetivo é 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 da saúde do trabalhador (USP, 2020a).

Como descreve Araújo (2016), ela foi criada a partir de uma recomendação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1921, e transformou-se em determinação legal no Brasil, através do decreto-lei 7.036, artigo 82, de 1944. Atualmente, segue a Norma Regulamentadora nº 5, que entrou em vigor em 24 de maio de 1999 e estabelece as regras para o funcionamento da CIPA.

De acordo com a legislação brasileira, toda empresa que admita trabalhadores como empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) acima de 20 colaboradores, apresenta a obrigatoriedade de constituir a CIPA (BRASIL, 2011 apud Santos 2018). Como enfatiza a Universidade de São Paulo (2020a) no trecho abaixo:

Devem constituir CIPA os empregadores, ou seus equiparados, que possuam empregados conforme as determinações do Artigo 3º - da CLT – em um número acima do mínimo estabelecido no Quadro I (Dimensionamento) para sua categoria específica. As empresas que possuem empregados em número inferior devem indicar um designado conforme estabelece o item 5.6.4 (CLT – Decreto –lei n. 5.452, 1943)

Visando a importância da prevenção dos acidentes de trabalho e a função da CIPA, este trabalho abordará a implantação desta em uma empresa de perfuração e manutenção de poços.

1.1 OBJETIVO

Demonstrar o processo de implantação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) em uma empresa do ramo da construção civil voltada para perfuração e manutenção de poços de água localizada no Estado de São Paulo.

1.2 JUSTIFICATIVA

Há muitas pesquisas que apontam a relação entre acidentes e descumprimento de normas no Brasil. Como exemplo desses estudos, foi evidenciado por Almeida, Igutti e Vilela (2004), que mais metade dos casos, de acidentes no ambiente de trabalho, na sua maioria, foram gerados por quedas, choques e máquinas, poderiam ter sido evitados, visto que as causas relacionadas a esses eventos, poderiam ser identificadas de forma precoce apenas com a realização de uma inspeção simples. No estudo dos autores, concluiu-se que nem mesmo as regras básicas de segurança, não era seguida no ambiente de trabalho analisado.

Devido ao número alarmante divulgado pela OIT e MPT dos acidentes de trabalho, partindo-se do princípio que todos os acidentes podem ser evitados e da obrigatoriedade da implantação da CIPA, de acordo com a NR. 5 vê-se a necessidade em reforçar a importância da promoção da saúde e segurança no local de trabalho (OIT, 2021; BRASIL, 2021).

Motivou-se também a realização deste trabalho, o fato da autora ter liderado a implantação da CIPA na empresa em questão e, portanto, ter maior disponibilidade e facilidade junto aos dados.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 PERFURAÇÃO DE POÇO E CONSTRUÇÃO CIVIL

A perfuração de poços de água consiste em uma atividade que requer um conhecimento técnico adequado, além de um cuidado e respeito ao meio ambiente, a fim de não infringir qualquer legislação. Para este processo, são utilizados muitos equipamentos pesados, tais como: Sonda rotopneumática, caminhão munck, sonda perfuratriz, cada qual com diferentes capacidades de perfuração. Todos esses equipamentos possuem um alto potencial de causar danos ao meio ambiente e principalmente aos envolvidos na atividade (TODAAGUA, 2021).

Abaixo, são demonstradas algumas imagens de equipamentos, utilizados no processo de perfuração:

Figura 1 - Sonda Rotopneumática



Fonte: Hidrogesp (2021)

Figura 2 - Caminhão munck



Fonte: Hidrogesp (2021)

Segundo a empresa CL Ambiental (2021), muitos consideram o poço d'água como um "buraco", porém este tipo de serviço é considerado uma obra de construção civil. Para captação de água, o poço é uma complexa obra de engenharia que deve ser desenvolvida com base em diversos estudos que comprovem a segurança da estrutura e a qualidade da água subterrânea a ser captada.

A Associação Brasileira de Águas Subterrânea (ABAS) publicou uma matéria sobre as normas da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) para poços para captação de Água. A ABNT, que é o órgão responsável pela normatização técnica do país, publicou dentro do Comitê Brasileiro de Construção Civil, da CB-02 as Normas Brasileiras que contemplam as Águas Subterrâneas e os Poços Tubulares Profundos, como por exemplo: a NBR 12212 – Projeto de poço tubular profundo para captação de água subterrânea; NBR 12244 – Construção de poço tubular profundo para captação de água subterrânea (ABAS, 2022).

Segundo descrição da Receita Federal: “O serviço de perfuração de poços de água é considerado como serviço de construção civil para fins da legislação” (RECEITA FEDERAL, p. 1, 2016). Portanto, neste trabalho, os dados de acidentes levarão em consideração a categoria Construção Civil.

2.2 ACIDENTES NA CONSTRUÇÃO CIVIL

De acordo com o artigo 19 da Lei 8.213 de 24 de julho de 1991, o acidente de trabalho é:

Que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, ou pelo exercício do trabalho do segurado especial, provocando lesão corporal ou perturbação funcional, de caráter temporário ou permanente.

Conforme descrito pelo Ministério da Economia, por meio da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho (2019), um dos segmentos que mais registram acidentes de trabalho no Brasil é a Construção Civil, sendo considerado o primeiro país em incapacidade permanente, segundo em mortes e quinto em afastamentos com mais de quinze dias.

Segundo dados estatísticos do Anuário Estatístico de Acidentes de Trabalho (AEAT) do Ministério do Trabalho e Previdência, em 2017 foram 549.405 acidentes de trabalho em todo o país. Sendo que a construção civil foi responsável por 30.025

equivalentes a 5.46% de todos estes casos. Em relação aos afastamentos com mais de 15 dias somaram-se 11.894, ou seja, 8,3% do total de 142.782 do Brasil. Esses dados, todavia, representa apenas uma pequena amostra dos agravos à saúde sofridos por trabalhadores no Brasil (MTP, 2017).

Há inúmeras pesquisas que têm perseguido estimativas da real dimensão dos acidentes de trabalho no país, formando um amplo consenso de que os dados do INSS são extremamente limitados e que o adoecimento no mundo do trabalho é muitas vezes superior aos números captados pelo órgão (BRAATZ; ROCHA; GEMMA, 2021, p. 238).

Nota-se, portanto, que ao comparar esses dados com outras ocupações, o número se mostra elevado como reforça o auditor fiscal do Trabalho Jeferson Seidler, da Coordenação-Geral de Segurança e Saúde no Trabalho da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, conforme a Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT, 2019).

Visando a prevenção de acidentes na Construção Civil diferentes ações podem ser cumpridas, assim como adoção de normas regulamentadoras, dentre estas destacam-se:

- Cumprimento das regras disposta nas NRs, principalmente a NR-18 que trata especificamente da saúde e segurança na Construção Civil;
- Cumprimento das Recomendações técnicas e procedimento da Fundacentro;
- Utilização de Equipamentos de Proteção Individual (EPI) e Equipamentos de Proteção Coletiva (EPC);
- Elaboração de documentos como Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho (PCMAT) que visa fazer previsão dos riscos que derivam do processo e determinar medidas de proteção;
- Exames médicos ocupacionais;
- Contar com uma CIPA formada e ativa, regida pela NR 05, sendo esta última o foco deste trabalho, o qual será abordado em detalhes nos itens subsequentes.

2.3 SEGURANÇA DO TRABALHO

Segurança do Trabalho (ST) pode ser definida como um conjunto de políticas, normas, procedimentos, atividades e práticas preventivas que se adotadas visam melhorar o ambiente laboral e prevenir os acidentes e doenças relacionadas ao trabalho. Segundo Marcondes (2016), envolve uma série de medidas técnicas, administrativas, médicas e principalmente, educacionais e comportamentais. Estas são empregadas a fim de prevenir acidentes e eliminar condições e procedimentos inseguros no ambiente de trabalho. Dentre essas medidas, destacam-se:

- Evitar acidentes e doenças relacionadas ao trabalho;
- Eliminar condições inseguras do trabalho;
- Preparar e conscientizar o trabalhador sobre prevenção de acidente do trabalho;
- Estabelecer condições físicas e psíquicas no trabalho;
- Cumprir a legislação e requisitos legais.

Segundo Chiavenato (2008, apud Fonseca, et al., 2012), a Segurança do Trabalho está voltada única e exclusivamente para o trabalhador na organização, preocupando-se com todas as questões ligadas a segurança de cada indivíduo.

Com o passar dos tempos, nas organizações o processo de trabalho, principalmente na Construção Civil, tem sofrido mudanças muito grandes que acabaram por afetar sensivelmente o homem. As organizações de um modo geral têm se aperfeiçoado, e buscado novas máquinas, novos métodos, produtos e equipamentos, direta ou indiretamente agregaram perigos entre homem e tarefa. (CHIAVENATO 2008, apud FONSECA, et al., 2012, p.29).

É importante salientar que o acidente de trabalho causa prejuízos à previdência e ao empregador, embora, por outro lado, nota-se que o governo tem buscado fiscalizar as empresas no que tange a segurança do trabalho. Sob esta perspectiva, é importante considerar que é mais vantajoso investir na segurança do colaborador, visto que os custos são relativamente menores quando comparados com os custos associados com o acidente de trabalho (SILVA, 2019).

No Brasil, a Segurança do Trabalho utiliza-se das leis complementares como as portarias e decretos ou até mesmo convenções internacionais da OIT que forem ratificadas no país. Baseia-se também nas normas regulamentadoras, mais conhecidas como NR, sendo este abordado no tópico seguinte.

2.3.1 Origem das Normas Regulamentadoras (NR)

A Revolução Industrial trouxe grandes inovações para o mundo, dentre eles as máquinas a vapor, que implicou na mecanização da agricultura, a aplicação da força motriz a indústria, desenvolvimento do sistema fabril e acréscimo do controle capitalista sobre quase todos os ramos da atividade econômica (USP, 2020a).

Com o crescimento da indústria no início do século XIX, surge também a preocupação no que se refere a proteção dos trabalhadores, destacando-se a Inglaterra, como um dos primeiros países a estabelecer esse cuidado nas fábricas. No Brasil essa preocupação começou somente por volta de 1890 através dos primeiros dispositivos legais relativos à proteção do trabalho através da publicação do Decreto 1.313, sendo este considerado o marco da Inspeção do Trabalho no país. A partir desse Decreto passaram a ocorrer fiscalizações permanentes em todos os estabelecimentos fabris onde se tinham menores trabalhando. Em 1919, publicou-se o Decreto 3.724 que abordava sobre os acidentes de trabalho e suas indenizações, além de vários assuntos que atualmente estão presentes na Lei Previdenciária 8.213/1991 que dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social (CAMISASSA, 2015).

Mesmo diante deste cenário, em 1970 o Brasil tornou-se campeão de acidentes presentes no ambiente de trabalho e a partir daí houve preocupações com a segurança e com saúde do trabalhador de forma mais preventiva e não corretiva. Assim, fez-se presente na legislação brasileira com intuito de frear os crescentes casos relacionados ao trabalho (GAIA, 2018).

Segundo Camisassa (2015), em 1977 foi publicada a Lei 6.514 com o propósito de aprofundar as medidas preventivas visando retirar o Brasil do topo do ranking em acidentes do trabalho. A referida lei alterou o art. 200 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) delegando competência normativa ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) não só para regulamentar, mas para complementar as normas do Capítulo VII – Da Segurança e Medicina do Trabalho. A seguir, descrição dos artigos da referida lei, as quais cabem ao MTE:

- I – Medidas de prevenção de acidentes e os equipamentos de proteção individual em obras de construção, demolição ou reparos;
- II – Depósitos, armazenagem e manuseio de combustíveis, inflamáveis e explosivos, bem como trânsito e permanência nas áreas respectivas;
- III – Trabalho em escavações, túneis, galerias, minas e pedreiras, sobretudo quanto à prevenção de explosões, incêndios, desmoronamentos e soterramentos, eliminação de poeiras, gases, etc. e facilidades de rápida saída dos empregados;
- IV – Proteção contra incêndio em geral e as medidas preventivas adequadas, com exigências ao especial revestimento de portas e paredes, construção de paredes contrafogo, diques e outros anteparos, assim como garantia geral de fácil circulação, corredores de acesso e saídas amplas e protegidas, com suficiente sinalização;
- V – Proteção contra insolação, calor, frio, umidade e ventos, sobretudo no trabalho a céu aberto, com provisão, quanto a este, de água potável, alojamento profilaxia de endemias;
- VI – Proteção do trabalhador exposto a substâncias químicas nocivas, radiações ionizantes e não ionizantes, ruídos, vibrações e trepidações ou pressões anormais ao ambiente de trabalho, com especificação das medidas cabíveis para eliminação ou atenuação desses efeitos limites máximos quanto ao tempo de exposição, à intensidade da ação ou de seus efeitos sobre o organismo do trabalhador, exames médicos obrigatórios, limites de idade controle permanentes dos locais de trabalho e das demais exigências que se façam necessárias;
- VII – Higiene nos locais de trabalho, com discriminação das exigências, instalações sanitárias, com separação de sexos, chuveiros, lavatórios, vestiários e armários individuais, refeitórios ou condições de conforto por ocasião das refeições, fornecimento de água potável, condições de limpeza dos locais de trabalho e modo de sua execução, tratamento de resíduos industriais;
- VIII – Emprego das cores nos locais de trabalho, inclusive nas sinalizações de perigo.

Em 1978, o MTE publicou a portaria 3.214/78 que aprovou as Normas Regulamentadoras mais popularmente conhecidas como NR de Segurança e Medicina no Trabalho, estas são consideradas a “espinha dorsal” da legislação de Segurança e Saúde (GAIA, 2018).

As NRs têm como objetivo padronizar, fiscalizar e fornecer orientações sobre procedimentos obrigatórios. Inicialmente foram aprovadas 28 e hoje somam-se 37

normas que tratam do assunto. Cada uma é definida para cada atividade ou função desempenhada nas empresas regidas pela CLT. Cabe salientar que neste período, a NR 05 que trata sobre a CIPA foi criada passando a ser obrigatória a todas as empresas.

Reforça-se que as NRs de uma forma geral são instrumentos muito importantes na busca pela preservação da integridade física de quem trabalha. Todavia, o nível de descumprimento das normas de proteção ao trabalho é pandêmico no Brasil. Segundo Druck e Filgueiras (2014), várias pesquisas têm construído indicadores para estimar o nível de obediência dos empregadores as normas de saúde e segurança do trabalho no Brasil.

De acordo com Vasconcelos (2014), centenas de milhares de infrações as normas são apuradas pela inspeção do trabalho. Reforça-se que o não cumprimento pode gerar multas, processos judiciais e outras complicações conforme descritas na NR 28 a qual trata sobre a Fiscalização e Penalidades.

2.3.1.1 Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA)

A NR 5 trata especificamente de todos os aspectos relacionados a CIPA. Nesta norma estão presentes todas as regras, condições e detalhes que devem ser implantados e, portanto, obedecidos pelas empresas e os próprios trabalhadores envolvidos na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA).

Esta comissão é composta por trabalhadores que são divididos entre representantes do empregador e representantes dos empregados. Além disso, é possível afirmar que faz parte da CIPA à abordagem da relação entre o homem e o trabalho, visando promover a melhora das condições do ambiente laboral, com o intuito de prevenir acidentes e doenças relacionadas a esse ambiente (ALTINI, 2012). Segundo os autores, as siglas da CIPA podem ser entendidas como:

Quadro 1 - Significado de CIPA.

C	Comissão	Grupo formado por representantes tanto dos empregados como do empregador, por meio de eleição e indicação. A comissão terá um mecanismo de ligação entre os interesses do empregador e os interesses dos funcionários a fim de construir um ambiente de trabalho seguro e, também produtivo.
I	Interna	Esta comissão pertence apenas a empresa onde o indivíduo que a compõe trabalha. Isso significa dizer que esta Comissão não vai discutir problemas de outras empresas, mas sim dos internos a qual os membros trabalham.
P	Prevenção	Está relacionado à antecipação de medidas que visam eliminar e/ou minimizar uma condição perigo. A comissão terá o papel e a responsabilidade de intervir no ambiente de trabalho, processo produtivo, produto acabado, serviço prestado, e demais aspectos presentes na empresa, que apresente alguma fonte de perigo que possa prejudicar a convivência do trabalho com o bem-estar de todos na organização.
A	Acidente	Esse acidente, que o grupo de trabalhadores e trabalhadoras (Comissão) de uma determinada empresa (Interna) vai trabalhar para evitar (Prevenção), não é aquele acidente que pode ocorrer nas atividades do dia-a-dia como um jogo em um final de semana ou qualquer outra situação que não seja considerada como ocorrida durante o trabalho

Fonte: Adaptado de Altini (2012).

Se faz necessário salientar que não é exigido que os membros que irão compor a CIPA tenham qualquer qualificação na área de Segurança e Medicina do Trabalho. No entanto, os membros devem receber treinamento com conteúdo programático específico, descrito na NR 05.

Como descrito na NR 05, no item 5.1, a 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 da saúde do trabalho.

De acordo com a Universidade de Campinas (UNICAMP, 2021), cabe também a CIPA, observar e relatar condições de risco no ambiente de trabalho, além de solicitar medidas para reduzir ou até mesmo eliminar ou neutralizar os riscos existentes. Também se faz importante mencionar a importância quanto à discussão dos acidentes ocorridos, bem como a orientação dos demais colaboradores em relação à prevenção de acidentes.

Segundo Brasil (2011), deve constituir CIPA e mantê-la funcionando:

- Empresas privadas;
- Empresas públicas;

- Sociedades de economia mista;
- Órgãos da administração direta e indireta;
- Instituições beneficentes;
- Associações recreativas;
- Cooperativas;
- Outras instituições que admitam trabalhadores como empregados

Estabelecimentos que possuam 19 ou menos empregados, independentemente do enquadramento da atividade econômica, estarão desobrigados de constituir essa comissão. A quantidade de empregados a partir da qual a empresa fica obrigada a constituir a CIPA dependerá do grupo no qual se enquadra o respectivo Classificação Nacional de Atividades Economicas (CNAE) (SAVERO, 2015).

Para o cenário de desobrigatoriedade do estabelecimento da CIPA, é necessário o empregador indicar um empregado que será classificado como “Designado” o qual será o responsável pelo cumprimento dos objetivos da NR 05. Tal observação está descrito no item 5.6.4 da referida norma (SAVERO, 2015).

Ressalva Camisassa (2015), que o designado da CIPA deve ser empregado da organização, não podendo ser estagiário, uma vez que, estes não possuem vínculo celetista com a empresa.

Quanto o emblema da CIPA, é utilizando, comumente, o logotipo verde como mostrado na figura 3. Esta tem como base a antiga NR 26 (Sinalização de Segurança), que afirmava que a cor verde simboliza “segurança”. A cruz central é símbolo de “saúde”. A representação circular define aliança entre saúde e segurança no ambiente de trabalho (SAVERO, 2015).

Figura 3 - Logo CIPA



Fonte: Unicamp (2021)

A respeito das atribuições da CIPA, estas também são descritas na NR5, contudo não há definição quanto aos métodos a serem adotados com a finalidade das organizações atenderem as exigências, ficando a cargo de cada empresa, defini-los (AUTOR, P.XX).

Abaixo, algumas das atribuições presentes no item 5.16 da NR5:

- ✓ Identificar os riscos do processo de trabalho, e elaborar o mapa de riscos, com a participação do maior número de trabalhadores, com assessoria do SESMT (Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho), onde houver;
- ✓ Elaborar plano de trabalho que possibilite a ação preventiva na solução de problemas de segurança e saúde no trabalho. Este plano de trabalho é um cronograma com ações a serem executadas e metas a serem alcançadas durante a gestão vigente;
- ✓ Participar da 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 à identificação de situações que venham a trazer riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores. Exemplo: piso escorregadio, máquinas desprotegidas, realização de trabalho em altura sem devida proteção coletiva e/ou individual. Não é definida por norma a periodicidade, isto cabe à própria comissão em função da necessidade e complexidade do processo produtivo da organização;
- ✓ Realizar, a cada reunião, avaliação do cumprimento das metas fixadas em seu plano de trabalho e discutir as situações de risco que foram identificadas;
- ✓ Divulgar aos trabalhadores informações relativas à segurança e saúde no trabalho. Pode ser através de quadro de avisos, campanhas internas, palestras, seminários, treinamentos ou qualquer outro meio;
- ✓ Participar, com o SESMT, onde houver, das discussões promovidas pelo empregador, para avaliar os impactos de alterações no ambiente e processo de trabalho relacionado à segurança e saúde dos trabalhadores. Modificações no ambiente ou processo produtivo podem gerar novos riscos ou alterações nas condições de conforto dos trabalhadores, portanto é importante o SESMT e CIPA participarem da avaliação dos impactos dessas modificações;
- ✓ Colaborar no desenvolvimento e implantação do PCMSO e PPRA e de outros programas relacionados à segurança e saúde no trabalho;
- ✓ Participar, em conjunto com o SESMT, onde houver, ou com o empregador, da análise das causas das doenças e acidentes de trabalho e propor medidas de solução dos problemas identificados;
- ✓ Promover, anualmente, em conjunto com o SESMT, onde houver, a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho – SIPAT.

Quanto ao funcionamento, a CIPA precisa realizar 12 reuniões por ano que são chamadas de reuniões ordinárias de acordo com o calendário pré-estabelecido, as quais devem acontecer durante o expediente normal da empresa. Após cada uma das reuniões realizadas deverá ser elaborada uma ATA a ser assinada por todos os presentes. A elaboração da ATA também se faz necessária em casos de reuniões extraordinárias, que são feitas nos casos de denúncia de situação de risco grave e iminente de acidente e na ocorrência de acidente grave ou fatal (NR5, 1978).

A CIPA também é responsável por organizar a Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (SIPAT). Para este evento é dedicado uma semana onde todas as pessoas vinculadas à empresa devem abordar tópicos relacionados à segurança e saúde do trabalhador visando orientar e promover a prevenção de acidentes por meio de brincadeiras, palestras, jogos e até mesmo teatros que são interativos (NR5, 1978).

Os integrantes da CIPA não têm obrigatoriedade em ter qualquer qualificação na área de Segurança e Medicina do Trabalho. Todavia, como estes têm como principal atribuição zelar pela prevenção dos acidentes e doenças do trabalho é necessário que se tenham um conhecimento mínimo sobre o tema (CAMISASSA, 2015).

Sob esta perspectiva, a NR 05 determina que os membros que compõem a CIPA tenham treinamento antes do início do mandato. Este treinamento para CIPA de primeiro mandato deverá ser realizado no prazo máximo de 30 dias, contados a partir da data de posse. Sua carga horária deverá ser de 20 horas, distribuídas em no máximo oito horas diárias e será realizado durante o expediente normal da empresa (NR5, 1978).

O treinamento de CIPA possui um conteúdo mínimo obrigatório, o qual é abordado no item 5.33 da norma, conforme transcrito abaixo:

- Estudo do ambiente, das condições de trabalho, bem como dos riscos originados do processo produtivo;
- Metodologia de investigação e análise de acidentes e doenças 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 a legislação trabalhista 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 (NR5, item 5.3, 1978).

Segundo a NR5, o empregador deve convocar as eleições para escolha dos representantes dos empregados da CIPA no prazo mínimo de 60 dias antes do término do mandato, ou antes, da primeira eleição sendo que o início do processo eleitoral deve ser comunicado ao sindicato da categoria profissional. Após este processo, as etapas e prazos serão as seguintes:

- a) publicação e divulgação de edital, em locais de fácil acesso e visualização, no prazo mínimo de 45 dias antes do término do mandato em curso;
- b) inscrição e eleição individual, sendo que o período mínimo para inscrição será de 15;
- c) liberdade de inscrição para todos os empregados do estabelecimento, independentemente de setores ou locais de trabalho, com fornecimento de comprovante;
- d) realização da eleição no prazo mínimo de 30 dias antes do término do mandato da CIPA, quando houver (NR, 1978).

Para exemplificar, foi elaborada a tabela abaixo com o resumo dos prazos de cada evento.

Quadro 2 – Prazos do calendário eleitoral.

EVENTO	60 dias	55 dias	45 dias	30 dias	0 dias
Convocação da Eleição (pelo empregador)					
Constituição da Comissão Eleitoral (CE)					
Publicação e Divulgação do Edital					
Publicação de Candidatos (período mínimo)					
Eleição					
Término do Mandato e Posse da nova CIPA					

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Reforça-se que a realização de eleição deve ocorrer em dia normal de trabalho, respeitando os horários de turnos e em horário que possibilite a participação da maioria dos empregados. Há também garantia de emprego para todos os inscritos até a eleição (NR, 1978).

As apurações dos votos, que deverão ser secretos, devem ser realizadas em horário normal de trabalho e todos os documentos relativos ao processo eleitoral, devem ser arquivados por um período mínimo de cinco anos. Para que a eleição seja válida, deve ter ao menos participação de 50% dos empregados, caso seja menor, é necessário cancelar a eleição e organizar uma nova no prazo de 10 dias (CAMISASSA, 2015).

O mandato dos eleitos tem duração de um ano, permitindo apenas uma reeleição. Esses que foram eleitos, ou seja, escolhidos através do processo eleitoral, tem estabilidade por dois anos. Após o processo protocolado no MTE, fica determinado que a CIPA não poderá ter o número de representantes reduzido. No caso de redução do quadro de trabalho, os membros da CIPA serão os últimos a ser demitidos (COUTO, 2008). A NR 05 prevê os seguintes cargos para a CIPA com tais indicações:

Quadro 3 – Cargos da CIPA

Cargo	Responsável pela indicação	Deve ser membro da CIPA?
Presidente	Empregador	Sim, é um dos representantes do empregador
Vice-presidente	Representantes dos empregados	Sim, é um dos representantes dos empregados (titular)
Secretário e seu substituto	Indicado de comum acordo entre os membros da CIPA	Pode ser membro ou não (no caso de não membro deverá haver a concordância do empregador pela indicação)

Fonte: Camisassa (2015).

Observa-se que na tabela 3 que os cargos de presidente e vice-presidente devem ser ocupados por membros da CIPA, no entanto, secretário e seu substituto podem ou não ser exercidos por membros dessa comissão.

Segundo a NR 05, há a garantia de emprego desde o registro da candidatura e término até um ano após o final do mandato. Porém, esta estabilidade é somente para o representante dos empregados da CIPA, não abrangendo, portanto, aqueles indicados pelo empregador (NR5, 1978).

Segundo Camisassa (2015, p. 158), o objetivo da estabilidade é: “assegurar a autonomia necessária para cumprimento de suas atribuições, uma vez que, em alguns casos, tal cumprimento poderá colocá-lo em confronto com as determinações do empregador”.

Este direito a estabilidade dos cipeiros está previsto também no art. 165 da CLT com intuito de prevenir represálias dos empregadores, já que os membros da CIPA é a aplicabilidade das normas trabalhistas na empresa em que trabalha.

CLT, Art. 165. Os titulares da representação dos empregados nas CIPA(s) não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro. Parágrafo único. Ocorrendo a despedida, caberá ao empregador, em caso de reclamação à Justiça do Trabalho comprovar a existência de qualquer dos motivos mencionados neste artigo, sob pena de ser condenado a reintegrar o empregado (CLT, art.165, 1977).

No entanto os cipeiros podem perder a estabilidade quando for dispensa por justa causa, nos casos que estão previstos no art. 482 da CLT. Segundo o item 5.30 da NR 05, o membro titular também perderá o mandato sendo substituído por suplente, quando faltar a mais de quatro reuniões ordinárias sem justificativa. Outra situação em que se perde a garantia de empresa é quando cessar as atividades da empresa, uma vez que a estabilidade só tem razão de existir enquanto houver a empresa.

3 MATERIAIS E MÉTODOS

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA DE ESTUDO

A empresa de estudo possui sede no Estado e na cidade de São Paulo com mais de 30 anos de experiência na área de perfuração e manutenção de poços artesianos. Sua área de atuação é com foco nacional, presente em várias regiões do país, porém já atuou de forma internacional.

O quadro de colaboradores é composto por 53 funcionários sob o regimento da CLT. Os profissionais que compõem o quadro são: gerentes, técnico de segurança, geólogos, analistas, assistentes, ajudantes, dentre outros. A empresa em questão tem como objetivo “Zero Acidentes”, o qual a CIPA tende a contribuir com esta meta já que todos os colaboradores são envolvidos e comprometidos.

3.2 TIPO DE PESQUISA

O estudo de caso contempla o processo de implantação da CIPA realizada no ano de 2020. Para a realização desse estudo, a metodologia adotada foi com base na pesquisa descritiva da Norma Regulamentadora – NR 05 vigente.

Segundo Oliveira (2011), as pesquisas descritivas têm como principal finalidade a descrição das características de determinada população ou fenômeno. Busca descrever as características de um indivíduo, situação ou grupo. É possível utilizar: formulários, entrevistas, testes, observações ou até mesmo questionários. De acordo com Pradonav e Freitas (2013) apud Santos (2018), este tipo de pesquisa tem por finalidade observar, registrar, analisar, e ordenar os dados sem que haja manipulação do pesquisador.

Entende-se por estudo de caso, uma pesquisa investigativa que utiliza dados qualitativos coletados a partir de eventos reais. O objetivo é explicar, explorar ou descrever fenômenos atuais inseridos em seu próprio contexto (BRANSKI; FRANCO, 2010).

O levantamento dos dados necessários foi realizado de forma constante na empresa de que se trata, justamente com estudo da legislação aplicável.

Foi realizado também, como uma forma de complementação, entrevistas com os colaboradores de diversos cargos para conhecer o público eleitoral.

4 RESULTADO E DISCUSSÃO

Após a leitura do item 5.2 da norma NR-05, observa-se que a empresa em estudo, se enquadra nas exigências descritas pelo referido documento.

A CIPA deve ser formada por representante dos empregados e representante dos empregadores. A norma determina que os representantes da classe dos empregadores sejam designados pelos responsáveis pela gestão da empresa (SEVERO, 2015). Já os representantes dos empregados são definidos, através de eleição, pelos próprios funcionários da organização, feita de forma convencional (cédula de papel e urna) ou eletrônica.

o dimensionamento leva em consideração:

- Quadro I, e III da NR 05;
- Número de empregados da organização;
- Número do CNAE.

De acordo com a NR 05 vigente, a implantação da Comissão deve respeitar as seguintes etapas, as quais serão abordadas nos tópicos a seguir:

- a) Organização e enquadramento da CIPA;
- b) Criação da comissão eleitoral;
- c) Comunicado ao sindicato da categoria e edital de inscrição;
- d) Ficha de inscrição;
- e) Eleição e apuração dos votos;
- f) Indicação;
- g) Posse;
- h) Treinamento;

Cada uma dessas etapas deve ocorrer em um prazo, os quais são listados na Tabela 2 – Prazos do calendário eleitoral de acordo com os itens 5.38; 5.39; 5.40 “a”; 5.40 “b”; 5.40 “e” da norma respectivamente.

Como não havia mandato anterior em curso, foi criada uma Comissão Eleitoral composta pelos membros do departamento de Segurança, Meio Ambiente e Saúde (SMS) da organização. Estes foram responsáveis por viabilizar a realização de todas as etapas que compõem as eleições.

4.1 ORGANIZAÇÃO E ENQUADRAMENTO DA CIPA

Através do Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ) e do ramo de atividade, é obtido o CNAE (Classificação Nacional de Atividades Econômicas), que neste caso é o 43.99-1-05 Perfuração e Construção de Poços de Água.

Sabe-se que a composição da CIPA deve seguir o dimensionamento estabelecido pelo Quadro I – Dimensionamento da CIPA disposto na própria NR 05. No entanto, primeiro foi necessário consultar o Quadro III - Relação da Classificação Nacional de Atividades Econômicas - CNAE (Versão 2.0), com correspondente agrupamento para dimensionamento da CIPA, com intuito de verificar qual o Grupo a empresa pertence.

Após a consulta realizada, estabeleceu-se que a organização está inserida no grupo C-18 - Serviços especializados para construção não especificados anteriormente.

Figura 4 – Relação do CNAE com correspondente agrupamento para dimensionamento da CIPA.

43.19-3	Serviços de preparação do terreno não especificados anteriormente	C-18a
43.21-5	Instalações elétricas	C-18
43.22-3	Instalações hidráulicas, de sistemas de ventilação e refrigeração	C-18
43.29-1	Obras de instalações em construções não especificadas anteriormente	C-18
43.30-4	Obras de acabamento	C-18
43.91-6	Obras de fundações	C-18a
43.99-1	Serviços especializados para construção não especificados anteriormente	C-18
45.11-1	Comércio a varejo e por atacado de veículos automotores	C-21
45.12-9	Representantes comerciais e agentes do comércio de veículos automotores	C-21
45.20-0	Manutenção e reparação de veículos automotores	C-16

Fonte: Adaptado de: NR 05 – TEM

Considerando que a organização possui 53 funcionários e aplicando o Quadro I - Dimensionamento da CIPA, esta foi dimensionada com dois membros titulares e dois membros suplentes, como ilustrado na figura 5.

Figura 5 – Dimensionamento de CIPA.

*GRUPOS	N° de Empregados no Estabelecime nto N° de Membros da CIPA	0	20	30	51	81	10	12	14	30	501	100	250	5001	Acima de 10.000 para cada grupo de 2.500 acrescentar
		a 19	a 29	a 50	a 80	a 100	a 120	a 140	a 300	a 500	a 1000	a 2500	a 5000		
C-16	Efetivos		1	1	2	3	3	3	4	5	6	8	10	12	2
	Suplentes		1	1	2	3	3	3	3	4	4	6	7	9	2
C-17	Efetivos		1	1	2	2	4	4	4	4	6	8	10	12	2
	Suplentes		1	1	2	2	3	3	3	4	5	7	8	10	2
C-18	Efetivos				2	2	4	4	4	4	6	8	10	12	2
	Suplentes				2	2	3	3	3	4	5	7	8	10	2
C-18a	Efetivos				3	3	4	4	4	4	6	9	12	15	2
	Suplentes				3	3	3	3	3	4	5	7	9	12	2

Fonte: Adaptado de: NR 05 - MTE

É importante observar que o número de cipeiros representante dos empregados e os que representam a empresa, deve ser igual, portanto, neste estudo de caso, os 2 efetivos correspondem a 2 efetivos votados pelos empregados e 2 indicados pela empresa, totalizando 4 cipeiros efetivos.

O mesmo se aplica para os suplentes, portanto, conforme figura 5 acima, tem-se 2 suplentes representando os empregados e mais 2 suplentes representando a empresa, totalizando 4 cipeiros suplentes.

Quadro 4 – Total de cipeiros

Representante dos empregados (Quadro I - Dimensionamento da CIPA)	Representante dos empregadores	Total de cipeiros
2 Efetivos 2 Suplentes	2 Efetivos 2 Suplentes	4 Efetivos+ 4 Suplentes

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Conforme ilustrado no quadro 4, a empresa terá sua CIPA constituída por 8 membros, no total, compostos por representante dos empregados e representante dos empregadores.

Após definido o número de membros da CIPA, é necessário eleger um presidente, um vice-presidente, um secretário e um secretário substituto. O empregador deve

designar entre seus representantes efetivos o presidente da CIPA, enquanto que os funcionários definem o vice-presidente (SEVERO, 2015).

4.1.1 Criação da comissão eleitoral

Na organização em que não há uma CIPA, ou seja, quando for implantada pela primeira vez, a Comissão Eleitoral deve ser indicada pelo empregador. Neste caso o departamento de SMS constituiu a Comissão Eleitoral. É necessário que este processo ocorra com 55 dias antes da posse conforme ilustrado no quadro 2 – Prazos do calendário eleitoral.

4.1.2 Comunicado ao sindicato da categoria e edital de inscrição

É preciso reforçar que o processo eleitoral para escolha dos representantes dos empregados deve ser iniciado com prazo mínimo de 60 dias antes da posse, sendo ainda necessário, protocolar junto ao sindicato da categoria, um comunicado informando o processo de eleição para a CIPA.

Assim, o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção Civil de São Paulo, mais conhecido como SINTRACON, foi informado quanto ao início das eleições. Desta forma, em novembro de 2020, deu-se início ao processo de implantação da CIPA.

4.1.3 Ficha de inscrição

O edital com a abertura das inscrições foi divulgado de forma eletrônica para todos colaboradores que tinham *e-mail* corporativo. Para aqueles do setor operacional, que desempenham suas atividades em campo, foi realizado um Diálogo Diário de

Segurança (DDS), com intuito de explicar sobre a CIPA, suas obrigações, deveres, importância de sua atuação, benefícios e também convocar para candidatura.

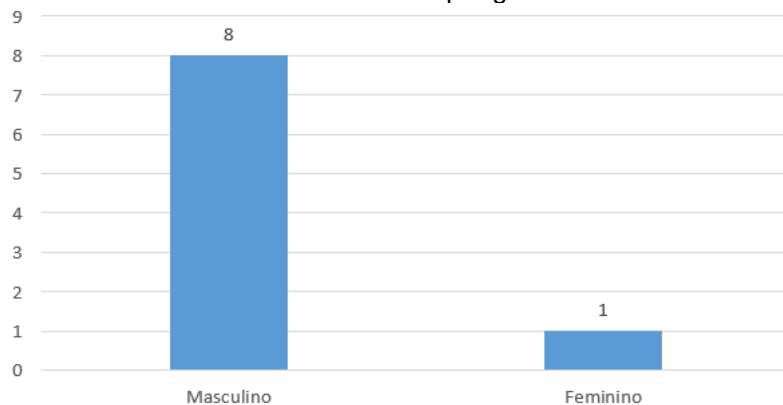
As inscrições para representante dos empregados deu-se início no dia 15 de dezembro de 2020 de forma eletrônica através do *e-mail* corporativo do departamento de SMS. Assim, aquele que gostaria de se candidatar, enviava um *e-mail* com os dados pessoais para o referido departamento, o qual respondia confirmando sua inscrição.

Puderam ser realizadas também, as inscrições através do formulário físico específico preenchido. Tais formulários estavam presentes em duas localidades (sede e obra). Ao final deste trabalho, no Anexo II, é possível verificar a ficha de inscrição para aqueles que não possuem e-mail corporativo.

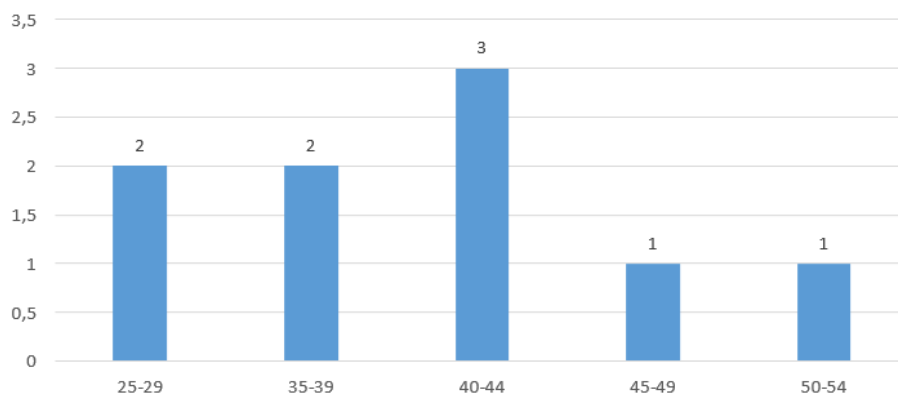
Mesmo com a facilidade de acesso aos meios de inscrição, verificou-se uma resistência em inscrever-se, temendo um acúmulo de trabalho ou até mesmo um desconhecimento do papel da CIPA. Portanto, foi realizado outro DDS para reforçar o tema. Outra ação aplicada foi uma reunião geral promovida pelo CEO da empresa com intuito de reforçar a importância da CIPA na organização.

Ao final do período de inscrição, candidataram-se nove colaboradores para eleição da comissão. Com intuito de conhecer o perfil dos inscritos, foram realizados levantamentos estatísticos quanto ao gênero, idade, grau de instrução e tempo de experiência, os quais são demonstrados a seguir:

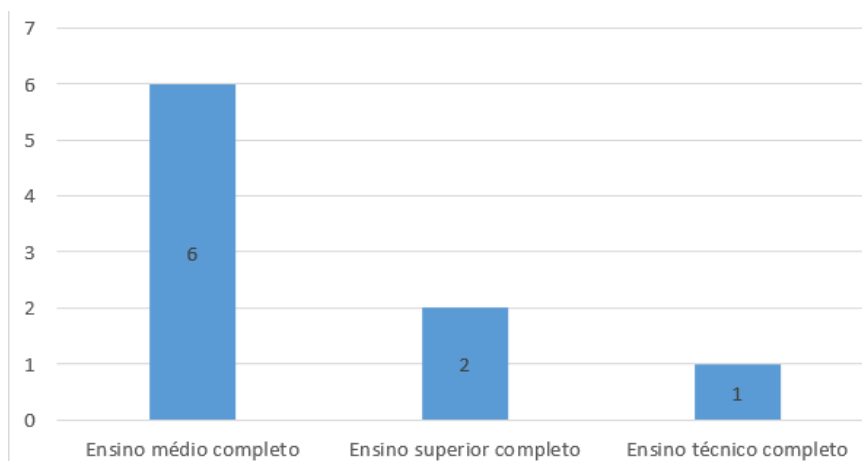
Gráfico 1 – Candidatos classificados por gênero



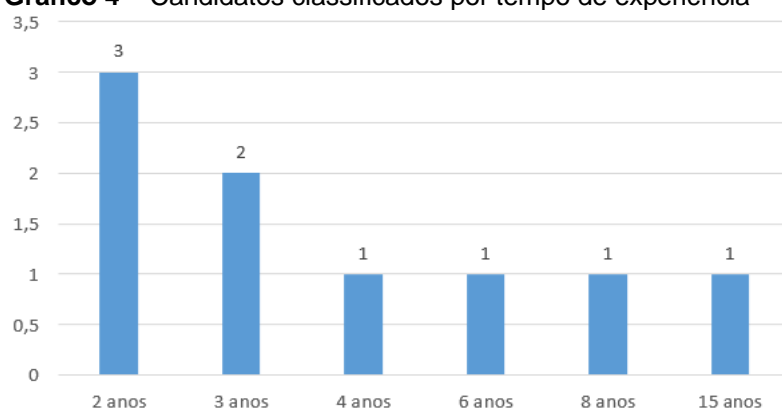
Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Gráfico 2 – Candidatas classificadas por idade

Fonte: Elaborado pela autora (2021)

Gráfico 3 – Candidatas classificadas por grau de instrução

Fonte: Elaborado pela autora (2021)

Gráfico 4 – Candidatas classificadas por tempo de experiência

Fonte: Elaborado pela autora (2021)

Assim, observou-se que a maior quantidade de inscritos foi do sexo masculino com 89%, a faixa etária com maior quantidade de inscritos é entre 40 a 44 anos (34%), sendo que 67% possui apenas ensino médio completo e 34% tem 8 anos de experiência na função. A partir desses dados, foi possível traçar o perfil dos inscritos para serem representantes dos empregados.

4.1.4 Eleição e apuração dos votos

A votação foi realizada de forma online através da plataforma *Forms* devido à pandemia da COVID-19, onde os escritórios encontravam-se fechados e funcionários corporativos trabalhando remotamente e, de forma presencial no canteiro de obra. O período e as formas de votação foram amplamente divulgados por meios eletrônicos oficiais e DDS.

Para atingir o *quórum* necessário, a equipe de SMS monitorava as votações recebidas de forma online e também em campo durante todo o período. No acompanhamento, observou-se que a votação estava ocorrendo de forma prevista e com boa participação da equipe.

Para os colaboradores que estavam em campo ficou disponível uma urna com cédulas de votação, que foram orientados para marcar um “X” no campo correspondente ao candidato escolhido e depositar na urna eleitoral.

Finalizada a votação, reuniram-se os membros da comissão e convidados para apuração dos votos. Para os votos *on-line* foi agendada uma reunião via plataforma *Teams*, já para votação presencial. Houve também a colaboração do técnico de segurança local e testemunhas, sendo a urna aberta na presença de todos. Foi conferida a quantidade de formulários com a quantidade de colaboradores votantes. Após a apuração, chegou-se ao resultado apresentado conforme tabela 1.

Tabela 1– Resultado da votação

CANDIDATO	Número de Votos recebidos	Percentual
Candidato A	2	5%
Candidato B	3	7%
Candidato C	3	7%
Candidato D	12	27%
Candidato E	7	16%
Candidato F	4	9%
Candidato G	10	23%
Candidato H	0	0%
Candidato I	3	7%
Votos em branco	0	0%
Total de Votos		44
Quantidade de funcionários CLT		53
% de votantes		83%

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

A eleição é validada somente se houverem um número de votante superior a 50% do número total de funcionários. Neste caso, pela tabela 1, percebeu-se que 83% dos funcionários votaram. Os resultados da votação foram divulgados a todos os colaboradores por meio dos meios de comunicação interna (e-mail e informes gerais).

4.1.5 Indicação

O representante do empregador foi indicado pelos Recursos Humanos (RH) e Diretor Geral da organização. Deu-se preferência para aqueles que não foram candidatos à eleição, os quais foram surpreendidos pela indicação. Todavia, não houve qualquer resistência por parte deles, foi notável o receio, mas também a satisfação pela oportunidade as que foram dadas.

4.1.6 Posse

Após a definição dos membros eleitos e indicados, foi realizada uma ata denominada Ata de Instalação e Posse. Esta tem como objetivo registrar os representantes dos empregados e os representantes do empregador e foi necessário protocolar junto ao sindicato.

4.1.7 Treinamento dos cipeiros

O treinamento dos novos cipeiros foi aplicado por uma instrutora, técnica de segurança do trabalho de uma empresa contratada e especializada no tema, o qual atendeu ao item 5.33 da NR 05 quanto ao conteúdo mínimo necessário.

O treinamento foi ministrado em três dias, sendo que as atividades durante o treinamento foram realizadas de forma atrativas e práticas utilizando-se de:

- ✓ Dinâmica de apresentação;
- ✓ Dinâmica para incentivar a participação dos integrantes durante todo o treinamento, valendo prêmios;
- ✓ Dinâmica de mudança de nomes para incentivar a concentração dos participantes;
- ✓ Trabalhos em grupo com diferentes temas: funções dos membros da CIPA, inspeção de segurança, investigação de acidente, elaboração de mapa de risco; análise de filmes, simulação de ocorrência.
- ✓ Simulação da reunião da CIPA;
- ✓ Fornecimento de apostila.

Ao final do treinamento foi entregue um certificado para cada um dos participantes membros da CIPA. Durante todo o curso, foi possível perceber que todos foram

participativos, trocaram experiências, adquiriram conhecimento para realizar as novas atividades e atribuições. Todos ficaram aptos para serem multiplicadores de conhecimento e, portanto, contribuindo para um ambiente de trabalho mais seguro para todos os funcionários.

4.1.8 Encerramento

Em janeiro de 2021, deu-se início ao mandato da CIPA 2021/2022. Após o processo de implantação da CIPA, foi realizada uma reunião junto ao departamento de SMS para alinhamento dos trabalhos e cronograma de atividade a ser desenvolvido durante o mandato.

5 CONCLUSÃO

Retornando aos propósitos deste trabalho, que tinha como objetivo, demonstrar o processo de implantação da CIPA em uma empresa voltada para perfuração e manutenção de poços de água, foi alcançado conforme item 4 referente aos resultados e discussões.

De acordo com o grau de risco da atividade, ramo de atuação e quantidade de colaboradores, tornou-se indispensável a implantação com intuito de atender a legislação vigente, além do fato de que a CIPA é de grande importância para a área de segurança do trabalho, colaborando com a redução de riscos de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.

O estudo baseou-se nas etapas a serem seguidas na NR 05, bem como a conscientização dos colaboradores quanto a importância da segurança no ambiente de trabalho e de qual o papel da CIPA neste cenário.

Foi essencial para atingir o objetivo, a participação ativa de todos os envolvidos: alta direção, departamento de SMS, colaboradores e aqueles que já tiveram a oportunidade em ser cipeiros nas empresas que trabalharam anteriormente.

REFERÊNCIAS

AMALBERTI, R.; ROCHA, R.; VILELA, R. A. G.; ALMEIDA, I. M. Gestão de segurança em sistemas complexos e perigosos teorias e práticas: uma entrevista com René Amalberti. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, n. 43, 2018. Disponível em: <<http://www.scielo.br/j/rbso/a/LhxRM9YJ3hh9rj78SvwdNTS/?lang=pt>>. Acesso em: 15.nov.2021.

ARAÚJO, Andreza Moleiro. **Como fazer uma CIPA fora de série**. São Paulo: Nelpa, 2016. 92 p.

ALTINI, M. Z. **Comissão interna de prevenção de acidentes/CIPA**, 2012. Disponível em: <https://phmp.com.br/comissao-interna-de-prevencao-de-acidentescipa/>. Acesso em: 03 jan. 2022.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ÁGUAS SUBTERRÂNEA (ABAS). **Poços para captação de água**. 2022. Disponível em: <https://www.abas.org/pocos-para-captacao-de-agua/>. Acesso em: 02 jan. 2022.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DA MEDICINA DO TRABALHO (ANAMT). **Construção civil está entre os setores com maior risco de acidentes de trabalho**. 2019. Disponível em: <https://www.anamt.org.br/portal/2019/04/30/construcao-civil-esta-entre-os-setores-com-maior-risco-de-acidentes-de-trabalho/>. Acesso em: 03 jun. 2021.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 4 jan. 2022.

_____. Ministério do Trabalho e Previdência. Anuário Estatístico de Acidentes de Trabalho. **Dados estatísticos saúde e segurança do trabalho**. 2017. Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/images/2018/09/AEAT-2017.pdf>. Acesso em: 26 jan. 2022.

_____. **Lei 8.213/1991**. Planos de Benefícios da Previdência Social. 1991. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 26 jan. 2022.

_____. Ministério do Trabalho e Previdência. **Norma Regulamentadora n.5 (NR-5)**. 1978. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/norma-regulamentadora-no-5-nr-5>.

BRAATZ, D.; ROCHA, R; GEMMA, S. **Engenharia do Trabalho: saúde, segurança, ergonomia e projeto**. São Paulo: Libris Comunicação, 2021. 552 p.

BRANSKI, R. M.; FRANCO, R. A. C.; LIMA JR., O. F. Metodologia de estudo de casos aplicada à logística. In: **ANPET - Congresso de Pesquisa e Ensino em Transporte**, 24, Salvador, Brasil. Anais... 2010. Disponível em < <http://www.lalt.fec.unicamp.br/scriba/files/escrita%20portugues/anpet%20-%20metodologia%20de%20 estudo%20de%20caso%20-%20com%20autoria%20-%20vf%2023-10.pdf> . acesso em: 10 nov 2021

_____. Ministério Público do Trabalho (MPT). **Gastos com doenças e acidentes do trabalho chegam a R\$ 100 bi desde 2012**. 2021. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/gastos-com-doencas-e-acidentes-do-trabalho-chegam-a-r-100-bi-desde-2012>. Acesso em: 03 jan. 2022.

CAMISASSA, M, Q. **Segurança e Saúde no Trabalho: NRs 1 a 36 comentada**. São Paulo: Método Ltda, 2015. 909p. Disponível em: <http://www.norminha.net.br/Normas/Arquivos/NR-136Comentadaedescomplicada.pdf>. Acesso em: 28 jan. 2022.

COUTO, A. T. M. “**Implantação de comissão interna de prevenção de acidentes (CIPA) em uma empresa de equipamentos de proteção individual**”. 2008. Especialização (Segurança do Trabalho). Programa de Educação Continuada da Poli – USP. Universidade de São Paulo, 2008.

CL AMBIENTAL. **Estudos ajudam na execução da perfuração e instalação de poços**, 2021. Disponível em: <https://www.clambiental.com.br/servicos/perfuracao-de-pocos/>. Acesso em: 03 jan. 2022.

DRUCK, G.; FILGUEIRAS, V. A epidemia da terceirização e a responsabilidade do STF. **Rev. TST**, Brasília, v. 80, n. 3, 2014. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/71131/006_druck_filgueiras.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 29.nov.2021.

FONSECA, A.B.; et al,. Segurança Do Trabalho Na Construção Civil - Projeto de Pesquisa. Faculdade Evangélica De Goianésia - Curso de Administração. Goianésia – 2012. Disponível em: <https://periodicos.unievangelica.edu.br>.

GAIA, V. **ISO 45001: Entenda sobre a História da Saúde e Segurança do Trabalho**. 2018. Disponível em: <https://www.verdeghaia.com.br/historia-da-saude-e-seguranca-do-trabalho/>. Acesso em: 04 jan. 2022.

HIDROGESP. **Equipamentos para manutenção e perfuração de poços artesiano**. 2021. Disponível em: <https://reachsite.com.br/hidrogeosp2/equipamentos-para-manutencao-e-perfuracao-de-pocos-artesianos-em-sp/>. Acesso em: 08 jan. 2022.

MARCONDES, J. S. **Segurança do trabalho, o que é, importância, atividades, como funciona**. 2016 Disponível em: <https://gestaodesegurancaprivada.com.br/seguranca-do-trabalho-conceito/>. Acesso em: 04 jan. 2022.

OLIVEIRA, M. F. de. **Metodologia científica: um manual para a realização de pesquisas em Administração**. 2011. 73 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) -Universidade Federal de Goiás, Catalão, 2011. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/567/o/Manual_de_metodologia_cientifica_-_Prof_Maxwell.pdf. Acesso em: 26 jan 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Segurança e Saúde no Trabalho**. Disponível em: https://www.ilo.org/lisbon/temas/WCMS_650864/lang--pt/index.htm#:~:text=De%20acordo%20com%20as%20estat%C3%ADsticas,milh%C3%B5es%20de%20mortes%20por%20ano. Acesso em: 06 jan. 2021.

RECEITA FEDERAL DO BRASIL (RFD). **Imposto sobre a renda de pessoa jurídica (IRPJ): Perfuração de poços de água. construção civil. lucro presumido. Percentual**, 2016. Disponível em: <http://normas.receita.fazenda.gov.br>. Acesso em: 26 jan. 2022.

SANTOS, M. C. A. **Implantação da CIPA em uma prefeitura de médio porte**. 2018. 54 f. Monografia (Especialização) - Curso de Engenharia de Segurança do Trabalho, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2018.

SEVERO, T. P. **Proposta da Implantação da CIPA na Universidade Federal do Pampa Campus Alegrete**. 2015. 70 f. Monografia (Especialização) - Curso de Engenharia de Segurança do Trabalho, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2015.

SILVA, L. A. **Segurança do trabalho na construção civil uma revisão literária**. Anápolis: Etis, 2019. 13 p. Disponível em: <http://periodicos.unievangelica.edu.br/index.php/etis/article/view/3020/2528>. Acesso em: 04 jan. 2022.

TODÁGUA. **Perfuração de Poços**. 2021. Disponível em: <https://www.todagua.com.br/>. Acesso em: 04 jan. 2022.

UNIVERSIDADE DE CAMPINAS (UNICAMP). Faculdade de Engenharia Elétrica e de Computação -. **CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes**. 2021. Disponível em: <https://www.fee.unicamp.br/node/1430>. Acesso em: 04 jan. 2022.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO (USP). Escola Politécnica Programa de Educação Continuada. **Legislação e Normas Técnicas**. Epusp- EAD/ PECE, 2020a. 222p.


_____. Escola Politécnica Programa de Educação Continuada. **Psicologia na Engenharia de Segurança do Trabalho, Comunicação e Treinamento**. Epusp- EAD/ PECE, 2020b. 182p.

_____. **CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes**. 2019. Disponível em: <https://cipa.ib.usp.br/>. Acesso em: 07 jan. 2022.

VASCONCELOS, F. Atuação do Ministério do Trabalho na fiscalização das condições de segurança e saúde dos trabalhadores, Brasil. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, volume 39, n 129. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/4x4cN5DBYF8r9DPZcCtKdpD/?lang=pt> . Acesso em: 04 jan. 2022.

ANEXOS

ANEXO I – Cédula de votação utilizada na eleição da CIPA

	CÉDULA DE VOTAÇÃO
	<ul style="list-style-type: none">* Vote somente em um candidato* Cédula com mais de um voto será anulada* Marque com X o seu candidato
	ELEIÇÃO CIPA : 15/12/2020
<input type="checkbox"/>	CANDIDATO A
<input type="checkbox"/>	CANDIDATO B
<input type="checkbox"/>	CANDIDATO C
<input type="checkbox"/>	CANDIDATO D
<input type="checkbox"/>	CANDIDATO E
<input type="checkbox"/>	CANDIDATO F
<input type="checkbox"/>	CANDIDATO G
<input type="checkbox"/>	CANDIDATO H
<input type="checkbox"/>	CANDIDATO I
<input type="checkbox"/>	EM BRANCO

ANEXO II – Ficha de inscrição para eleição da CIPA

<p style="text-align: center;"><u>FICHA DE INSCRIÇÃO</u></p> <p style="text-align: center;">ELEIÇÃO DA CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes</p> <p>Eu _____, Funcionário (a) da</p> <p>Empresa _____, desde ____/____/____, estando trabalhando na empresa, na função: _____, me inscrevo como candidato para concorrer a eleição em ____/____/____ da CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes na Gestão referente a 2021 / 2022, na condição de Representante dos Empregados.</p> <p>Para maior clareza, firmo a presente inscrição em (2) duas vias de igual teor.</p> <p>São Paulo, _____, de _____ de 2020.</p> <p style="text-align: center;">_____ Assinatura do Funcionário</p> <p>1ª Via Arquivo CIPA 2ª Via Funcionário</p>

ANEXO III – Mapeamento do perfil dos candidatos

GÊNERO	RAÇA	IDADE	FAIXA ETÁRIA	NACIONALIDADE	Tempo de Experiência	GRAU DE INSTRUÇÃO
M	Branco	29	25-29	Brasileira	4	Ensino Técnico completo
F	Branco	27	25-29	Brasileira	2	Ensino Médio completo
M	Branco	52	50-54	Brasileira	15	Ensino Médio completo
M	Branco	47	45-49	Brasileira	8	Educação Superior completa
M	Pardo	41	40-44	Brasileira	3	Ensino Médio completo
M	Branco	41	40-44	Brasileira	3	Ensino Médio completo
M	Branco	39	35-39	Brasileira	6	Ensino Médio completo
M	Negro	40	40-44	Brasileira	2	Educação Superior completa
M	Branco	37	35-39	Brasileira	2	Ensino Médio Completo