

**Escola Politécnica da Universidade de São Paulo**  
**JOSÉ CARLOS PINHEIRO DE FREITAS**

8.0  
*[Handwritten signature]*

**CIPA**

**E as Dificuldades de Atuação dos Cipeiros de uma Indústria Petrolífera**

**EPMI**  
**ESP/HO-2009**  
**F884c**

**São Paulo**  
**2009**

**JOSÉ CARLOS PINHEIRO DE FREITAS**

**CIPA**  
**E as Dificuldades de Atuação dos Cipeiros de uma Indústria**  
**Petrolífera.**

Monografia apresentada à Escola  
Politécnica da Universidade de  
São Paulo para obtenção do título  
de Especialização de Higiene  
Ocupacional.

**São Paulo**  
**2009**

## DEDICATÓRIA

A minha família (esposa e filhas) que tanto me apoiaram em mais esta etapa para o meu aperfeiçoamento técnico, compreendendo minhas ausências, mesmo que de corpo presente, e meus momentos de nervosismo e aflição.

A Sabrina e ao Vladimir, grandes amigos, pelo apoio e permanente incentivo, fazendo-me enxergar que com fé no Senhor Jesus Cristo, todos os obstáculos podem ser superados.

## AGRADECIMENTOS

Inicialmente, agradeço a Deus por me proteger e me dar saúde física e mental juntamente com a serenidade necessárias para que eu pudesse iniciar e concluir esta monografia.

A minha esposa Regina e filhas, Carla e Lígia, pela paciência e compreensão nos meus momentos de irritação quando corria contra o tempo para concretizar este projeto.

A minha amiga Andréa pela ajuda na organização e estruturação do texto.

A Angelita pela importante ajuda no resumo em língua estrangeira.

Aos professores Ivan, Gisele e Cristiane, integrantes da Banca examinadora que, com bastante amadurecimento e boa vontade, incentivaram-me a reescrever esta monografia, mostrando-me o caminho a seguir.

À empresa pelo investimento feito no meu treinamento em tão respeitáveis curso e entidade.

Finalmente, a todos os demais integrantes do PECE, sempre competentes, atenciosos e dispostos a ajudar.

## RESUMO

Este trabalho, que se compõe basicamente da reconstituição da atuação de um trabalhador a frente da CIPA durante oito anos seguidos, pretende mostrar as dificuldades que ele enfrentou durante esse período. Nesse relato em particular, não poderia faltar a presença de um grupo de cipeiros atuantes, principalmente eleitos, mencionado o tempo todo por ele e que o acompanhara desde o início, alternando-se uma ou outra pessoa do grupo, de mandato em mandato.

A monografia *CIPA e as Dificuldades de Atuação dos Cipeiros* pretende ser uma rica contribuição aos que querem compreender melhor os problemas enfrentados pelos cipeiros de uma indústria petrolífera e as particularidades que ocorrem no seu dia a dia. Aborda num primeiro momento os riscos que os trabalhadores próprios e terceirizados da Unidade alvo deste relato estão expostos; os problemas graves de acidentes com e sem afastamento, as subnotificações dos mesmos e o chamado Trabalho Compatível; mostrando que o cenário era vasto para uma atuação séria e compromissada da CIPA. Num segundo momento, traz um breve histórico da NR-05, a interface desta com outras normas e relatos a respeito dos acidentes de trabalho. Depois, mostra as dificuldades de atuação dos cipeiros, tais como falta de tempo de atuação, preconceito e marginalização, conforme relato de quem as vivenciara; e de como fazer para enfrentar tais obstáculos. Mostra que a organização dos trabalhadores em conjunto com o sindicato traz bons frutos, como, por exemplo, as lavagens de uniformes dos funcionários. Essa monografia apresenta sugestões sobre como o sindicato, a empresa e os próprios cipeiros devem fazer para que as dificuldades apresentadas\_ ou postas\_ sejam resolvidas ou reduzidas, visando uma melhor atuação da CIPA.

Palavras-chave: CIPA. Dificuldades. Trabalhadores. Cipeiros.

## **ABSTRACT**

This work, which basically consists of rebuilding the performance of a worker in front of CIPA for eight years, intends to show the difficulties that he faced during that period. In this report in particular, could not miss the presence of a group of active men of CIPA, mainly elected, mentioned all the time and that he accompanied from the start, alternating, or else if a group of office by office. The monograph CIPA and the difficulties of men of CIPA of Practice aims to be a rich contribution to those who want to better understand the problems faced by men of CIPA an oil industry and the features that occur in their daily lives. Addresses in the immediate risks that workers own and outsourced unit's target of this report are set, problems of serious accidents with and without removal, the subsequent reports them and called Your Work, showing that the scenario was a large and serious activity commitment of CIPA. Second, get a brief history of the NR-05, the interface with the other standards and reports about the accidents. Then it shows the difficulties of performance of, such as lack of time to act, prejudice and marginalization, as reports of those who live, and how to face such obstacles. Shows that the organization of workers along with the union brings good fruits, such as the washing of uniforms for officials. This paper presents suggestions on how the union, the company and own men of CIPA should do so that the difficulties shown or placed be resolved or reduced, to better performance of CIPA.

**Keywords:** CIPA. Difficulties. Workers. People of CIPA.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CNPB	Comissão Nacional Permanente do Benzeno
CTPP	Comissão Tripartite Paritária Permanente
CUT	Central Única dos Trabalhadores
DDS	Diálogo Diário de Segurança
DSS	Diálogo Semanal de Segurança
GTB	Grupo de Trabalhadores do benzeno
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
NR	Normas Regulamentadoras
PPEOB	Programa de Prevenção da Exposição Ocupacional ao Benzeno
PPRA	Programa de Prevenção dos Riscos Ambientais
PCMSO	Programa de Controle Médico e saúde Ocupacional
SESMT	Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho
SST	Saúde e Segurança do Trabalhador

## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	11
2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA.....	16
2.1. Histórico da CIPA.....	16
2.2. Acidentes de Trabalho.....	20
2.3. Acidentes de Trabalho no Brasil.....	21
2.4. A Segurança no Trabalho e a CIPA.....	24
2.5. Interação com outras NR.....	25
2.5.1. NR-04 (Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho – SESMT).....	25
2.5.2. NR-07 Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO.....	27
2.5.3. NR-09 – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais.....	29
2.6. Mapa de Riscos.....	31
2.7. PPEOB.....	32
2.7.1. Interação do Acordo do Benzeno com a CIPA.....	33
2.8. Curso para Cipeiros.....	34
3. METODOLOGIA.....	35
4. Atuação da CIPA em uma Indústria Petrolífera.....	37
4.1. Experiência dos Cipeiros.....	37
4.2. Constituição da CIPA.....	38
4.2.1. Mapa de Risco.....	40
4.2.2. Maquiando Estatísticas.....	41
4.2.3. Fatores que Impedem a Prevenção de Fato.....	42
4.2.4. Ranking entre empresas.....	43
4.2.5. Trabalho Compatível.....	44
4.2.6. Meta de Acidente-Zero.....	44
4.2.5. Estudo dos Acidentes e Incidentes.....	44
4.2.6. Prevenção de Acidentes.....	45
4.3. Terceirização.....	45
4.3.1. Medidas a serem tomadas no cerne do problema.....	46
4.3.2. Grupo de Empreiteiras da CIPA.....	46
4.3.3. Horas Extras para os Cipeiros.....	47
4.3.4. Empresa Boicota Pagamento de Horas Extras.....	47
4.3.5. Solução dentro da CIPA.....	47
4.4. Fortalecendo a CIPA.....	48
4.4.1. Divulgando as ações da CIPA.....	48
4.4.2. Ganhos de uma CIPA atuante.....	49
4.4.2.1. Ganham os Cipeiros.....	49
4.4.2.2. Sindicato Fortalecido.....	49
4.4.2.3. Empresa mais Segura.....	50
4.4.3. Qualificação dos Cipeiros.....	50
4.4.4. Argumentação e Abordagem.....	50
4.4.5. Envolvendo o Sindicato.....	51
4.4.6. Desinibição dos Trabalhadores.....	51
4.4.7. Formação e Capacitação dos Cipeiros.....	51



4.5.	Relação e Articulação entre CIPA e Sindicato .....	52
4.5.1.	Despreparo trazendo resultados indesejados .....	52
4.5.2.	Traçando Estratégia.....	53
4.5.3.	Livre Manifestação.....	53
4.5.4.	Subserviência, Bajulação e Delação.....	54
4.5.5.	Organização.....	54
4.5.6.	Importância da Articulação com o Sindicato.....	55
4.5.6.1.	Disputa Sindical em Mandatos de CIPA .....	55
4.5.6.2.	Diretor Sindical Perdendo o Mandato de Cipeiro.....	56
4.5.6.3.	Falta de comprometimento .....	57
4.5.6.4.	Fatores que Impediram o Sucesso da Estratégia.....	58
4.5.6.5.	Sindicato mudando a Estratégia.....	58
4.6.	Posicionamento da Empresa Durante o Período Abordado.....	59
4.7.	Disputa Política.....	59
4.8.	Mesmice das SIPAT .....	60
4.9.	Relato da Atuação do Cipeiro (Primeiro Mandato).....	61
4.9.1.	Grupos de Trabalho.....	61
4.9.2.	Horas-Extras.....	62
4.9.3.	Analisando o Mandato.....	63
4.9.4.	Comissão de Transportes.....	64
4.9.5.	Capacitação .....	65
4.9.6.	Divisão Política .....	66
4.9.7.	Acidente Grave.....	66
4.9.8.	Benzeno.....	67
4.9.9.	Surgindo um Grupo.....	68
4.9.10.	Compromisso .....	68
4.10.	Relato da Atuação do Cipeiro (Segundo Mandato).....	69
4.10.1.	Participação Sindical na CIPA .....	69
4.10.2.	Acompanhamento Global.....	70
4.10.3.	Indicação Sindical .....	70
4.10.4.	Analisando as Estratégias.....	72
4.10.4.1.	Estratégia do Sindicato .....	72
4.10.4.2.	Estratégia da Empresa.....	73
4.10.5.	Compromisso e Entrega .....	74
4.10.6.	Buscando a Organização .....	74
4.10.7.	Analisando o Mandato (2).....	76
4.10.8.	Preparando-se para o Terceiro Mandato.....	77
4.11.	Relato da Atuação do Cipeiro (Terceiro Mandato).....	79
4.11.1.	Criando um Veículo de Comunicação.....	79
4.11.2.	Preparação, Elaboração e Distribuição dos Boletins .....	80
4.11.2.1.	Administrando Vaidades.....	81
4.11.3.	Importância do (a) Secretário (a).....	82
4.11.3.1.	Elegendo o Secretário .....	83
4.11.4.	Grupo de Empreiteiras.....	83
4.11.4.1.	Carência de Formação e Informação .....	84
4.11.5.	Inspecções nos Canteiros, DDS e DSS .....	84
4.11.6.	Disputa Política .....	86
4.11.7.	Antítese entre as Representações.....	88
4.11.8.	Agir contra a Própria Vontade.....	89
4.11.9.	Aliados ou contrários ao Sistema .....	90
4.11.10.	Final do Terceiro Mandato .....	90
4.12.	Atuando sem Mandato em 2001/2002.....	91
4.13.	Atuando sem Mandato em 2002/2003.....	92
4.13.1.	Retomando o Boletim e as Reuniões.....	92

4.13.2.	Lavagem de Uniformes .....	92
4.13.3.	Omitindo as Ações da CIPA.....	93
4.13.4.	Lei Zico Prado.....	94
4.14.	Relato da Atuação do Cipeiro (Quarto Mandato).....	95
4.14.1.	Presidente da CIPA no Sindicato .....	96
4.14.2.	Elogios do Presidente .....	97
4.14.3.	Participando de Comissão de Acidentes.....	97
4.14.4.	Atuando Junto com a DRT.....	97
4.14.5.	Palestra sobre Trabalho Compatível.....	98
4.14.6.	InterCIPA .....	98
4.14.7.	Encontro Nacional de CIPA .....	98
4.14.8.	Reuniões para exigir abertura de CAT .....	99
4.15.	Nova Conjuntura .....	99
4.15.1.	Lado Bom.....	100
4.15.2.	Lado Ruim.....	100
4.15.3.	Convocação para Diretor Liberado.....	101
4.15.4.	Outras Participações.....	102
4.16.	Atuando sem Mandato 2004/2005 .....	103
4.16.1.	Final do Mandato 2004/2005.....	104
4.17.	Mandato 2005/2006.....	104
4.17.1.	Fim da Atuação na e com a CIPA .....	104
5.	CONCLUSÃO .....	105
6.	REFERÊNCIAS.....	109

## 1. INTRODUÇÃO

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), assim como as demais NR's do Ministério do trabalho e outros programas não menos importantes, é parte integrante da Política de Segurança, Saúde Ocupacional e de Meio Ambiente e é responsável por ações que visem à prevenção, orientação, informação e divulgação dos aspectos de segurança, meio ambiente e saúde de toda empresa que se diz responsável e que busca a excelência nesta área.

Esta norma regulamentadora é obrigatória para todas as empresas, incluindo a indústria petrolífera. Segundo Leda (1996) o trabalho na indústria petrolífera é cercado de vários tipos de riscos que sujeitam os seus trabalhadores a acidentes e doenças e tem várias características mencionando, principalmente, que ele é perigoso, complexo, contínuo e coletivo. Afirma, também, que essas características estão associadas entre si, de modo que uma alteração em qualquer parte do sistema afeta todas as outras.

Os trabalhadores da indústria petrolífera estão às voltas com o perigo de incêndios e explosões que podem acontecer a qualquer momento, vazamentos de produtos tóxicos que podem provocar acidentes fatais, como é o caso do H<sub>2</sub>S (ácido sulfídrico), amônia, entre outros que podem atingir até mesmo aos trabalhadores que teoricamente não estejam expostos.

Além desses agentes de risco é possível citar outros tais como: benzeno, gasolina, álcool, tolueno, xileno, GLP (gás liquefeito de petróleo, mais conhecido pela população como gás de cozinha) o CO (monóxido de carbono), hidróxido de sódio, entre outros que geralmente são oriundos de pequenas fontes de vazamentos; além daqueles inerentes às diversas empresas e não apenas às petrolíferas, são eles: ruído, calor, poeiras, pressões, vibrações, os riscos ergonômicos etc.

O turno ininterrupto de revezamento e o grau de responsabilidade e cobrança presentes nas atividades dos petroleiros são fatores de risco bastante representativos numa indústria petrolífera e geram bastantes adoecimentos de ordem emocional e psicológica, tais como estresse, depressão, além de fadiga, insônia, entre outros.

Percebia-se que existiam ingredientes mais que suficientes para que a CIPA atuasse. Diante desses problemas, a Comissão, por ser uma das ferramentas de diálogo mais eficazes dentro de uma empresa, tinha uma grande oportunidade de lutar por melhorias dentro de seu ambiente de trabalho. Entretanto, conforme artigo da Revista Proteção (2008) nem sempre este instrumento é bem utilizado seja pela falta de capacitação ou por descrença no sistema. Em diversas empresas notam-se CIPA inoperantes por desinteresse em prevenção, falta de motivação devido ao descaso dos empregadores, falta de apoio e de recursos materiais e, principalmente, porque o trabalhador, não raro, quer ser cipeiro por causa da estabilidade temporária, sem comprometimento com qualquer trabalho relacionado com a prevenção de acidentes.

Infelizmente, as empresas acomodavam-se em divulgar "SIPAT" (Semana Interna de Prevenção a Acidentes de Trabalho); "Programas Antitabagismo" e "Orientações sobre AIDS"; e as grandes lideranças do movimento político sindical e partidário não tinham um envolvimento mais firme nas questões ligadas à saúde e segurança do trabalhador. Focavam suas ações nas questões econômicas e financeiras, o que era enaltecedor, porém insuficiente. Os empregadores não formavam seus funcionários para atuarem na Comissão e não enxergavam claramente a importância da CIPA para um ambiente de trabalho saudável. O mesmo acontecendo com as entidades sindicais que não procuravam capacitar os seus diretores para as ações em SST (Saúde e Segurança do trabalhador).

Diante dessa pouca efetividade dos sindicatos nas questões de saúde e segurança, nada mais natural que a existência de CIPA esvaziadas, pouco eficazes e até “fantasmas”, pois a participação e a capacidade de atuação dos trabalhadores é que a torna uma ferramenta poderosa e essencial para as empresas e para os funcionários melhorarem as condições do ambiente de trabalho; desde que estes tenham acesso às informações e a treinamento.

Por volta da década de 90, com o enfraquecimento do movimento sindical, inclusive com a perda de alguns direitos anteriormente conquistados pelos trabalhadores da indústria petrolífera; a CIPA passou a ser encarada por alguns sindicatos como um ambiente propício para implementar a organização no local de trabalho, já que o modelo de sindicalismo que vigorava até então, tornava-se pouco eficiente.

Na ocasião, as subnotificações de acidentes aumentavam e tornavam-se generalizadas e algumas empresas principalmente terceirizadas, utilizavam vários subterfúgios, tais como transferir o trabalhador para uma sala isolada, não relatar a verdadeira condição do acidentado, não abertura de CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho), ameaças veladas com o emprego de ônus e corte de bônus, para que os acidentes de trabalho, tais como torções, lesões, fraturas, doenças psicológicas entre outros, fossem caracterizados como simples incidentes, minimizando e até mesmo ocultando a gravidade dos mesmos. Assim, as empresas sonegavam informações legais ao Sindicato, a CIPA, ao Ministério do Trabalho e Emprego e à Previdência Social.

Apesar de desalentador, esse quadro serviu como alavanca para que os sindicatos visualizassem as questões de saúde do trabalhador, não apenas como um campo vasto para sua atuação, mas também, como uma grande alternativa para sua sobrevivência política, fortalecendo-se através da reconquista dos trabalhadores e do seu poder de mobilização. Desta vez, ampliando e priorizando as ações em prol da saúde dos trabalhadores.

Na década de oitenta, conforme se lê em Conteúdos Básicos para uma Ação Sindical, 1997, a CUT começou a priorizar a luta pela transformação das condições ambientais nocivas aos trabalhadores, em vez de aceitar passivamente o simples pagamento de adicionais de insalubridade e fornecimento de EPI. E ainda, a introduzir nas pautas de discussões com as empresas o ritmo de trabalho, a pressão das chefias, a multifuncionalidade, a organização da produção, a introdução de novas tecnologias e novas exigências. O texto prossegue afirmando que a consolidação destas questões nos Acordos e Convenções Coletivas de diversas categorias foi a marca registrada da atuação sindical na década de oitenta e que só foi possível devido a atuação dos trabalhadores dentro da fábrica.

As Centrais Sindicais criaram diretorias específicas na área de saúde e segurança, inclusive com a contratação de assessores para lhes darem maior suporte. Depois vieram as secretarias de formação que começaram a promover cursos na área de saúde do trabalhador.

Mais tarde, os maiores sindicatos seguiram o mesmo caminho, criando suas próprias secretarias e contratando assessores de saúde e segurança; e investiram na formação de seus diretores para a área de saúde do trabalhador, visando prepará-los para atuarem nas CIPA.

Baseando-se nos frutos de um ainda incipiente investimento na formação e capacitação de diretores e cipistas, tanto das empresas quanto dos sindicatos, é que esta monografia tem por objetivo discutir e mostrar as dificuldades encontradas pelos cipeiros no seu dia-a-dia do chão de fábrica para conseguirem exercer os seus mandatos, bem como sugerir às empresas algumas práticas para melhorarem a atuação dos seus cipeiros, indicando novas formas para os futuros trabalhos a serem desenvolvidos.

Verificando, assim, que o simples fato da existência desta norma não garante que os trabalhadores tenham liberdade e tempo para atuar, a fim de que se atenda aos requisitos mínimos que ela regulamenta. No

desenvolvimento deste texto perceber-se-ão quais são essas dificuldades e o porquê delas existirem e, pior, o porquê delas serem postas.

Abordará, também, o quão faz a diferença dentro da fábrica quando se tem uma comissão atuante e de como essa atuação reflete no trabalhador e no próprio cipista.

## **2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA**

A NR-05 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 trabalhador, conforme define a lei 6514 no livro Segurança e Medicina do Trabalho, Editora Atlas 2007.

Conforme descreve Oassiana, 2008, a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) tem por objetivos observar e relatar as condições de risco nos ambientes de trabalho; propor medidas para reduzir e até eliminar esses riscos, discutir acidentes ocorridos e encaminhar ao SESMT e ao empregador os resultados, pedindo soluções que previnam futuros acidentes semelhantes e, ainda, orientar os demais trabalhadores quanto à prevenção, pois os integrantes da CIPA também podem responder pela ocorrência de acidentes ou doenças de trabalho.

### **2.1. Histórico da CIPA**

Segundo Câmara, 2008, a CIPA foi idealizada na recomendação da OIT, que implantou em 1921 um comitê para estudos de assuntos de segurança e higiene do trabalho, e de recomendações de medidas preventivas de doenças e acidentes do trabalho. Essa recomendação serviu de parâmetro para que, em 10/11/1944, fosse criado o Decreto Lei 7036, em cujo artigo 82 ficava definido que os empregadores que possuíssem um número de empregados superior a 100, deveriam providenciar a organização de comissões internas em seus estabelecimentos, com representantes dos empregados para estimular o interesse pelas questões de prevenção de acidentes, apresentarem sugestões quanto à orientação e fiscalização das medidas de proteção ao trabalho, realizar palestras instrutivas, propor a instituição de concursos e prêmios e tomar outras providências tendentes a educar o empregado na prática de prevenir acidentes.



Importante destacar que, segundo Câmara, 2008, algumas empresas do país, independente de legislação, já constituíam Comissões de Segurança do Trabalho. A empresa de geração e distribuição de energia elétrica, Light and Power, nas cidades de São Paulo e Rio de Janeiro, foi uma das primeiras a ter esta iniciativa.

Ainda segundo Câmara, 2008, a proposta feita pelo comitê da OIT (Organização Internacional do Trabalho) em 1921, é um desafio até os dias de hoje, principalmente no que se refere à adoção de medidas preventivas de doenças e acidentes do trabalho. Ainda hoje, prossegue ele, adultos são educados em Segurança e Saúde do Trabalho e são comuns os questionamentos sobre a importância da constituição de CIPA nas empresas, do uso obrigatório de EPI e tantos outros assuntos básicos da segurança.

Ele diz que a necessidade de se investir nas futuras gerações inserindo nos currículos escolares questões prevencionistas e educando os futuros profissionais; é premente. E que, assim, trabalhadores conscientes em saúde e segurança do trabalhador serão formados praticando procedimentos corretos e preventivos sem necessidade de coerção.

Em relação à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a segurança e saúde dos trabalhadores, a Lei número 6514, de 22 de dezembro de 1977, Capítulo V, Seção III, artigo 163 regulamentou as relações de trabalho referentes à CIPA, estabelecendo que será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), de conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho, nos estabelecimentos ou locais de obra nelas especificadas. E, parágrafo único, que o Ministério do Trabalho regulamentará as atribuições, a composição e o funcionamento das CIPA. E cada CIPA, conforme o artigo 164 será composta por representantes da empresa e dos empregados, de acordo com os critérios que vierem a ser adotados na regulamentação de que trata o Artigo 163.

O artigo seguinte, 165, protege os empregados titulares da representação dos empregados da despedida arbitrária, caso não se fundamente em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro, ocasionando ao empregador, conforme parágrafo único, a pena de reintegrá-los, caso não comprove a existência de qualquer dos motivos mencionados neste artigo à Justiça do Trabalho.

E foi através da Portaria 3.214, em junho de 1978, DOU de 06/07/1978 (Suplemento) que foram criadas as Normas Regulamentadoras (NR) e entre elas a NR-5 que regulamenta a constituição e funcionamento da CIPA sendo, até hoje, conforme Câmara, 2008, o documento de maior expressão para a Segurança do Trabalho, considerando-se as suas atualizações.

A Portaria N.º 33, de 27 de outubro de 1983, DOU de 31/10/1983, alterou os prazos previstos no Quadro III e Anexo I e as infrações previstas no Quadro II do anexo II, da NR 28, aprovadas pela Portaria SSMT, número 07, de 15 de março de 1983, referentes a NR 4 e NR 5.

Outra alteração aconteceu com a Portaria N.º 25, de 29 de dezembro de 1994 (DOU de 30/12/94 – Seção 1 – pág. 21.280 a 21.282) que foi republicada em 15/12/95 – Seção 1 – pág. 1.987 a 1.989, e alterou o Art. 2º incluindo na Norma Regulamentadora n.º 5, item 5.16, a alínea "o", onde afirma que a CIPA deve elaborar, ouvidos os trabalhadores de todos os setores do estabelecimento e com a colaboração do SESMT, quando houver, o Mapa de Riscos, com base nas orientações constantes do Anexo IV, devendo o mesmo ser feito a cada gestão da CIPA. E, em seu parágrafo único, diz que as orientações quanto à elaboração do referido Mapa de Riscos, a serem incluídas na NR-5, passam a fazer parte da presente Portaria como Anexo.

É importante mencionar que, segundo Silva, M. (2008) a Portaria N.º 2, de 10 de abril de 1996, apesar de não estabelecer nada específico sobre a NR-05 instituiu uma importante Comissão Tripartite Paritária Permanente – CTPP que estabelece a metodologia para elaboração ou revisão de regulamentação na área de segurança e saúde no trabalho, sendo composta por cinco representantes do Ministério do Trabalho; cinco dos empregadores e cinco representantes dos trabalhadores.

Segundo Silva, M. (2008), o sistema tripartite para discussão e elaboração é, sem dúvida, o melhor no sistema democrático. Entretanto, a falta de resultados constitui um desrespeito às milhares de vítimas dos acidentes de trabalho.

A primeira alteração significativa, conforme o INST/CUT (1999) aconteceu com a Portaria 08 de 23 de fevereiro de 1999, DOU de 03/06/1999, da Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho, do Ministério do Trabalho e Emprego que alterou a NR-5, principalmente quanto à estabilidade dos suplentes eleitos e ao dimensionamento da CIPA, de grau de risco para ramo de atividade, destacando-se, também, o que trata das atribuições, processo eleitoral e treinamento dos cipeiros.

Segundo Oassiana, 2008, apesar da NR-5 estabelecer que a empresa que contratar outras para lhe prestarem serviços deve estender aos empregados dessas contratadas a assistência de sua CIPA, em geral, a contratante não estende essa assistência aos terceiros. A CIPA acaba sendo dimensionada sem considerar o efetivo terceirizado de uma companhia, o que pode favorecer a subnotificação de acidentes e a precarização das condições de trabalho.

Segundo ela, o aniversário de 30 anos da Portaria 3214 onde se enquadra a CIPA, deve representar uma oportunidade de reflexão para todos os prevenicionistas, especialmente para aqueles que receberam o poder de legislar a favor dos trabalhadores. E que essa Portaria sem dúvida impactou na prevenção de acidentes e doenças no país, mas atualmente não produz o mesmo efeito por falta de atualização.

Oassinana, 2008, prossegue afirmando que as organizações que não contam com uma boa gestão de Saúde e Segurança ficam mais suscetíveis às penalidades previstas em lei. Lembra que, em processos judiciais, as que não conseguem comprovar sua idoneidade podem ser condenadas. Empregadores e prepostos estão sujeitos a sofrerem ações cíveis, trabalhistas e penais. Cita também que, apesar da vasta legislação, ainda existe muito desrespeito nas relações trabalhistas. Conclui dizendo que as normas de segurança e Saúde no Trabalho estão entre as mais violadas e, com isso, toda sociedade é prejudicada.

## **2.2. Acidentes de Trabalho**

SILVA, R. G. (2004) diz que a ocorrência de acidentes e doenças no trabalho é motivo de grande preocupação para trabalhadores, governo e empregadores da maioria dos países. Dados globais referentes ao período de 1998 a 2000 estimam que ocorram anualmente em torno de 270 milhões de acidentes de trabalho e cerca de dois milhões de mortes relacionadas com o trabalho.

Chiavenato (1991) fala que é cada vez maior o número de empresas que adotam medidas de segurança. Porém, não há a participação de todos, o que pode ocasionar o fracasso de tais medidas. Além disso, explica que a segurança busca minimizar os acidentes de trabalho, conceituados como aqueles decorrentes do trabalho que provocam, direta ou indiretamente, lesão corporal, perturbação funcional ou doença que determine a morte, a perda total ou parcial, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. A palavra acidente já significa ato imprevisto, perfeitamente evitável na maioria dos casos. As estatísticas de acidente de trabalho, por lei, englobam também os acidentes de trajeto, ou seja, aqueles que ocorrem no trajeto do empregado de sua casa para a organização, e vice-versa.

Silva, R. G. (2004) diz que o custo econômico da ocorrência de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho é gigantesco, seja no plano empresarial, nacional ou global. Estima-se que as perdas com compensação de trabalhadores, dias perdidos de trabalho, interrupção da produção, despesas médicas e outras relacionadas são da ordem de 4% do PIB mundial, possivelmente muito mais.

### **2.3. Acidentes de Trabalho no Brasil**

Segundo a publicação: *Série SESI em Saúde e Segurança no Trabalho*, 2002, em termos de acidentes fatais de trabalho, o Brasil ficou situado, no ano de 2000, na 6ª pior posição mundial, superado apenas pelo Paquistão, Índia, El Salvador, Turquia e Peru.

Neste artigo, cita-se que a Segurança no Trabalho deve existir sempre, em todos os tipos de atividades laborais, mesmo naquelas que podem ser consideradas como sendo de baixo risco, pois mesmo neste caso este continua existindo. Discorre que os acidentes de trabalho, em seus mais variados subtipos dentro dos “acidentes típicos” (considerados genericamente os eventos súbitos e traumáticos ligados ao trabalho) e “acidentes de trajeto” (aqueles ocorridos no percurso casa-trabalho, trabalho-casa e no período de refeições), representam importante carga negativa para a saúde dos trabalhadores. A utilização dos mesmos como indicadores de saúde, não só geral, mas especificamente para o grupo populacional envolvido, é muito importante. No Brasil existem indicadores já bem estabelecidos para mensurar os acidentes de trabalho, os fatais e os não fatais.

No artigo é apresentado que todos têm motivos de sobra para se preocuparem com o tema. Os trabalhadores muito especialmente, já que de repente podem se tornar vítimas de acidente do trabalho, com graus variados de incapacidade para o trabalho, de distinta duração – quando não perenes. Infelizmente, este é um risco que se materializa em dano em quase 2% dos trabalhadores brasileiros (dados subdimensionados) a cada ano. Entre 15 a 20 mil adquirem, anualmente, uma incapacidade (parcial ou total) para o trabalho, de forma permanente. Outros três a quatro mil morrem em decorrência de acidente do trabalho ou doenças profissionais.

Para o governo, continua o texto, a questão da segurança e saúde no trabalho tem interfaces com o sistema produtivo e a geração da riqueza nacional. Interessa a quem tem a tarefa de lidar com a formação e desenvolvimento dos recursos humanos; com as relações, as condições, e com os ambientes de trabalho e com a assistência médica dos trabalhadores; e interessa a quem olha o problema na perspectiva de prevenir a perda da capacidade para o trabalho, buscar uma pronta recuperação, ou, ao menos, reparar economicamente sua perda, para que o trabalhador possa ter assegurado os meios indispensáveis a sua manutenção e a de seus dependentes.

Num último momento o artigo demonstra a ausência de segurança nos ambientes de trabalho no Brasil que gerou no ano 2000 um custo de cerca de R\$ 23, 6 bilhões para o país, equivalente a 2,2 % do PIB. Deste total, R\$ 5, 9 bilhões correspondem a gastos com benefícios acidentários, aposentadorias especiais e reabilitação profissional. O restante da despesa refere-se à assistência à saúde do acidentado, indenizações, novos treinamentos, re-inserção no mercado de trabalho e horas de trabalho perdidas. Parte deste “custo” de segurança no trabalho afeta negativamente a competitividade das empresas, pois aumenta o preço da mão-de-obra, o que se reflete nos preços dos produtos.

Segundo Sturion, 2002, o mais prejudicial de todos os fatores num acidente de trabalho para e na visão das empresas é ver a sua imagem maculada pela mídia. A somatória do tempo perdido, as despesas com primeiros socorros, os danos aos bens e às matérias-primas ou aos novos investimentos; os treinamentos para a substituição de mão-de-obra no caso de um acidente de trabalho; e os prejuízos com o desgaste de uma companhia exposta negativamente pela mídia são um dos maiores problemas da área de Segurança e Saúde no Trabalho.

Diz ainda que as decisões que afetam a segurança e a saúde no trabalho, desde o início da organização do trabalho na indústria são tomadas normalmente pelos diretores e gerentes e não pelas pessoas expostas diretamente aos perigos e riscos decorrentes das atividades executadas no âmbito de uma empresa. A partir dos modelos da organização do trabalho é que surgem os problemas de segurança e saúde ocupacionais; desta forma, aparece, também, a necessidade de gerir, prevenir, reduzir e controlar essas necessidades. Sobretudo porque o resultado do descaso com saúde e segurança não está reservado para determinados cargos ou funções, pois um acidente pode envolver não somente uma pessoa e, sim, uma empresa na sua totalidade. Com isso, a principal preocupação de todas as companhias, independente de seu tamanho ou estrutura, tem de estar voltada à preservação da vida.

Sturion, 2002, finaliza frisando o fato de que com investimento é possível reduzir os problemas com órgãos fiscalizadores e as despesas com tratamento médico corretivo, pois custam muito mais caro que investir na prevenção. Além da cobrança de multas e indenizações, o Ministério do Trabalho pode até interditar uma companhia, caso descubra que há risco iminente de danos à saúde e à segurança dos trabalhadores.

#### **2.4. A Segurança no Trabalho e a CIPA**

De acordo com Chiavenato (1991) não se deve confundir órgão de segurança com CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) que é uma imposição legal da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). Nas organizações onde existem as duas embora trabalhem em conjunto, com o mesmo objetivo, CIPA e o órgão de segurança devem ser chamados pelos seus verdadeiros nomes e merecem a devida distinção. A CIPA cabe apontar as condições inseguras que os trabalhadores estão expostos. Enfim, deve fiscalizar o que já existe. Já o órgão de segurança aponta soluções. A CIPA tem especial importância nos programas de segurança da pequena e média indústria. Mas nas grandes, o seu conceito está mais evoluído: pois os membros da CIPA auxiliam os supervisores e gerentes nos assuntos de segurança.



Segundo Carvalho e Nascimento (2004), a CIPA tem sido um recurso de extrema valia no sentido de prevenir e combater acidentes no trabalho, envolvendo, entre outras, as seguintes atividades:

- Orientação quanto à utilização de equipamentos de proteção individual e coletiva, equipamentos de segurança e outros instrumentos destinados a prevenir acidentes no local de trabalho;
- Treinamento de pessoas em análises de acidentes do trabalho;
- Controles na aplicação de medidas de segurança, sejam elas em virtude de lei ou determinadas pelas empresas;
- Encaminhamento às diretorias das empresas sugestões e planos de trabalhos que visem diminuir e até eliminar acidentes.

## **2.5. Interação com outras NR**

A CIPA interage com praticamente todas as NR, em maior ou menor grau. Um resumo das principais se torna relevante.

### **2.5.1. NR-04 (Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho – SESMT)**

A Norma Regulamentadora número quatro, conforme Segurança e Medicina do Trabalho, Editora Atlas 2007, se aplica às empresas privadas e públicas que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, visando promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no seu local de trabalho.

Os Quadros I e II, anexos a NR-04, vincula o dimensionamento à gradação do risco da atividade principal e ao número total de empregados do estabelecimento. Os canteiros de obras e as frentes de trabalho com menos de mil empregados situados no mesmo Estado, Território ou Distrito Federal são considerados integrantes do SESMT da contratante. Ou seja, os engenheiros de segurança, os médicos e os enfermeiros do trabalho poderão ficar centralizados. Já para os técnicos de segurança e auxiliares de enfermagem do trabalho, o dimensionamento dar-se-á por canteiro ou frente de Trabalho.

A NR-04 compara e define a relação da quantidade de empregados de empresas e sua gradação de risco com a atividade principal, devendo, em função disso, dimensionar ou não o SESMT. Cita a constituição centralizada do Serviço para atender a um conjunto de estabelecimentos, desde que a distância não ultrapasse os cinco mil metros, conforme o total de empregados e em função do risco.

Ela define não só os profissionais que devem compor o programa, mas também define os requisitos que eles devem atender, além da carga horária mínima por dia, exigida para que eles se dediquem ao SESMT.

Além do mais, a norma possui o Quadro III que trata de Acidentes com Vítimas, o quadro IV que cuida das Doenças Ocupacionais, o Quadro V que trata da Insalubridade e, por fim, o Quadro VI para registro dos Acidentes sem Vítimas.

A interação com a CIPA fica mais evidenciada no subitem 4.13 que diz que o SESMT deve entrosar-se permanentemente com a CIPA, valendo-se desta como multiplicadora, analisando suas observações e solicitações, buscando as soluções corretivas e preventivas.

### **2.5.2. NR-07 Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO**

A Norma Regulamentadora número sete, conforme o livro Segurança e Medicina do Trabalho, Editora Atlas 2007, estabelece a obrigatoriedade de todas as instituições e empregadores de constituírem o PCMSO para promoverem e preservarem a saúde do conjunto dos seus empregados. Define os parâmetros mínimos e as diretrizes gerais a serem observados na sua execução e que podem ser ampliados, via acordo coletivo de trabalho.

Ela rege a relação das contratantes de mão-de-obra com as contratadas no que tange às informações dos riscos, à elaboração e à implementação do Programa. Dá as diretrizes para as iniciativas das empresas em saúde e segurança do trabalhador, articulando-as com as demais NR, considerando o individual e o coletivo, relacionando-as com a saúde e com as condições de trabalho.

Reza que o Programa deve focar a prevenção, antecipando-se aos agravos à saúde relacionados ao trabalho; e se basear nos riscos identificados nas avaliações previstas nas outras NR.

A sua constituição está associada ao número de trabalhadores e ao grau de risco da empresa, conforme define a NR-04, o que não isenta o empregador de indicar um médico do trabalho para coordenar o PCMSO, exceto, para aquelas enquadradas nos graus de risco I e II com até 25 empregados ou III e IV com até dez.

A NR-07 estabelece as responsabilidades e competências do empregador, em relação a elaboração, eficácia e custeio do PCMSO e indicando o profissional médico para coordená-lo. Rege as obrigações deste e o desenvolvimento do Programa. Neste desenvolvimento, destacam-se a realização obrigatória dos exames médicos admissionais, periódicos, de retorno ao trabalho, de mudança de função e demissional; além da avaliação clínica e dos exames complementares. Estes exames estão associados aos riscos discriminados nos Quadros I (Parâmetros para Controle Biológico da Exposição a Alguns Agentes Químicos) e II (Parâmetros para Monitoração da Exposição Ocupacional a Alguns Riscos à Saúde) desta NR.

Este programa trata, também, das diretrizes e parâmetros mínimos em relação à avaliação da exposição dos trabalhadores ao ruído, no Anexo I.

Finalizando, tem-se o relatório anual do Programa que deve ser feito obrigatoriamente pelo seu coordenador, datando-o e assinando-o, conforme consta no Quadro III.

### **2.5.3. NR-09 – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais**

A Norma Regulamentadora número nove, conforme o livro Segurança e Medicina do Trabalho, Editora Atlas 2007, estabelece a obrigatoriedade da elaboração e implementação deste programa por todos os empregadores, visando à preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores levando em conta quatro pilares: antecipação, reconhecimento, avaliação e controle dos riscos ambientais, considerando, também, o meio ambiente e os recursos naturais.

Este Programa deve ser desenvolvido pelo empregador, com a participação dos trabalhadores, com a profundidade e abrangência inerentes aos riscos existentes e as medidas de controle. Ele precisa estar articulado com as demais NR, especialmente o PCMSO.

Os parâmetros e diretrizes estabelecidos por esta NR podem ser ampliados através de negociação coletiva.

A NR-09 faz considerações sobre os riscos ambientais, definindo-os como agentes físicos, químicos e biológicos existentes no trabalho, em função de sua natureza, concentração ou intensidade e tempo de exposição e que são capazes de causar danos à saúde do trabalhador. Define cada um desses riscos e estabelece a estrutura do PPRA que tem que conter, no mínimo: o planejamento anual com metas, cronogramas, estabelecendo prioridades; estratégia e método de ação; registro, manutenção e divulgação dos dados; e periodicidade e forma de avaliação do desenvolvimento.

É exigida, também, a análise global do Programa para possíveis ajustes e novas metas; e ele deve ser descrito num documento-base. Este deve estar disponível às autoridades competentes.

A interação do PPRA com a CIPA fica mais evidenciada pelo subitem 9.2.2.1 da NR-09: o documento-base deverá ser apresentado e discutido na Comissão, ficando uma cópia anexada ao livro de atas.

Esta NR define as etapas do desenvolvimento do programa e discorre minuciosamente sobre os quatro pilares fundamentais para a formulação, execução e eficácia do programa: antecipação, reconhecimento, avaliação e controle. Estabelece o conceito de nível de ação que serve de base para a aplicação das medidas de controle.

O nível de ação, segundo a NR-09, corresponde à metade do limite de exposição ocupacional (LEO) para os agentes químicos e dose superior a 50% no caso do ruído, cujo limite de tolerância estabelecido pela NR-15 é de dose igual a 1 (um), ou 85 Db(A), para uma jornada de oito horas de trabalho.

Na NR-09 define-se a realização de monitoramento e o registro dos dados que devem ser guardados por no mínimo vinte anos e disponibilizados aos trabalhadores e às autoridades competentes. Ela estabelece as responsabilidades do empregador e dos trabalhadores; o direito destes de receberem informações e a integração que deve haver entre empregadores que atuarem simultaneamente no mesmo local de trabalho.

Cita a importância do aproveitamento do conhecimento e experiência do trabalhador para a confecção do Mapa de Riscos, previstos na NR-05, e na confecção do PPRA; e frisa que o empregador, em caso de risco grave e iminente, deve garantir aos trabalhadores expostos a interrupção das suas atividades.

## **2.6. Mapa de Riscos**

Observando a Legislação Complementar descrita no livro Segurança e Medicina do Trabalho, Editora Atlas 2007; consultando a Portaria 25 de 29/12/1994, DOU de 30/12/1994, republicada no DOU de 15/12/1995; e observando o trecho que descreve o Mapa de Riscos que passa a ser uma atribuição da CIPA, conforme subitem 5.16 da NR-5 é possível verificar os objetivos da sua elaboração, as suas etapas e consultar a Tabela I que classifica os principais riscos ocupacionais em grupos de acordo com a sua natureza e a padronização das cores correspondentes.

Os objetivos são o de diagnosticar a situação de SST na empresa, possibilitando na sua elaboração um fluxo de informações entre os trabalhadores, de forma a estimulá-los a participarem da prevenção e, finalmente, divulgando a eles os riscos aos quais estão expostos.

As etapas de elaboração vão desde o conhecimento dos trabalhadores, de suas ferramentas, atividades e ambiente de trabalho; à identificação dos riscos e às medidas preventivas existentes (coletivas individuais e organizacionais); de higiene e conforto; e verificação dos indicadores de saúde, entre outros.

Depois de discutido e aprovado pela CIPA, o mapa deverá ser colocado no local avaliado, de forma visível e de fácil acesso para os trabalhadores.

E cabe ao SESMT assessorar os cipeiros e possibilitar uma participação significativa dos trabalhadores na sua elaboração, conforme subitem 5.16, alínea "a" da NR-05.

## **2.7. PPEOB**

O Programa de Prevenção da Exposição Ocupacional ao Benzeno (PPEOB), conforme define o livreto do Acordo e Legislação sobre Benzeno, Fundacentro 2001, deve ser implantado por todas as empresas que produzem, transportam, armazenam, utilizam ou manipulam o benzeno e suas misturas líquidas contendo um por cento ou mais em volume; e estendido às suas contratadas, quando aplicável.

Este Programa é apenas um entre outros pontos que o Acordo do Benzeno define.

A Portaria 14 de 20 de dezembro de 1995 (DOU de 22/12/1995), que alterou o anexo 13 da NR-15, da Portaria 3214 de 1978, regulamenta as ações, atribuições e procedimentos da prevenção ocupacional ao benzeno e cria o VRT-MPT (Valor de Referência Tecnológico – Média Ponderada no Tempo) que não é limite de tolerância, mas sim, referência para programa de melhoria contínua do ambiente de trabalho. Além disso, ela obriga às empresas, a permitir a participação dos representantes dos trabalhadores no acompanhamento da elaboração, implantação e desenvolvimento do Programa de prevenção. Obriga o cadastramento das empresas que utilizam o benzeno; a implantação do PPEOB; sinalização e rotulagem; e ainda, procedimentos para situações de emergência.

Estabelece (DOU de 04/01/1996) as Instruções Normativas 01 e 02 de 20 de dezembro de 1995, definindo critérios para Avaliação das Concentrações de Benzeno em Ambientes de Trabalho e de Vigilância da Saúde dos Trabalhadores na Prevenção da Exposição Ocupacional ao Benzeno, respectivamente.



O Acordo e Legislação do Benzeno prevê a participação de Governo, empresas e trabalhadores; cria a Comissão Nacional Permanente do Benzeno – CNP-benzeno ou CNPBz, tripartite, para discussão, negociação e acompanhamento do acordo. E, entre outros pontos, a participação dos trabalhadores no GTB (Grupo de Representação dos Trabalhadores do Benzeno).

Ele (o Acordo) tem como objetivo formalizar compromisso tripartite (governo, empregadores e empregados), visando ações, atribuições e procedimentos para a prevenção da exposição e proteção da saúde do trabalhador.

#### **2.7.1. Interação do Acordo do Benzeno com a CIPA**

O GTB é o elo entre os trabalhadores e o Acordo, uma vez que, conforme o livreto da Fundacentro, ele é definido na CIPA e é composto por trinta por cento do número da representação titular dos trabalhadores, sendo no mínimo dois. E é escolhido pelos titulares e suplentes eleitos pelos trabalhadores. Estes deverão ter treinamento sobre o benzeno com carga horária mínima de vinte horas contendo os riscos da exposição, vias de absorção, sinais e sintomas de adoecimento, vigilância da saúde, monitoração e controle da exposição, detalhamento do PPEOB, procedimentos de emergência, entre outros.

Esse grupo deve sugerir e acompanhar a implantação de medidas de segurança, inspecionar os locais de trabalho, verificar cronogramas e prazos e cobrar o seu cumprimento, apresentar relatórios mensais a CIPA, participar de cursos, treinamentos e outros eventos negociados com as partes envolvidas.

O empregador tem que permitir o acesso dos "getebistas" às informações, documentos, laudos, relatórios e garantir tempo para atuação, apoio administrativo, serviços de comunicação, local de reunião, participação no curso de capacitação mencionado e cumprir os compromissos assumidos com eles, conforme determina o acordo.

## **2.8. Curso para Cipeiros**

A NR-05 no seu subitem 5.32 versa sobre a obrigação da empresa promover treinamento para os membros da CIPA, titulares e suplentes, antes da posse, fazendo exceção para o primeiro mandato que poderá ser realizado até trinta dias após a mesma.

Este treinamento deve contemplar, no mínimo: estudo do ambiente e das condições de trabalho; investigação e análise de acidentes e doenças do trabalho e noções sobre os mesmos; sobre AIDS; legislações trabalhistas e previdenciárias; higiene do trabalho e organização da CIPA; ter carga horária mínima de vinte horas, realizado no expediente normal da empresa; poderá ser ministrado pelo SESMT, por representantes dos trabalhadores ou outros profissionais especializados; a CIPA pode manifestar-se oficialmente sobre os profissionais que ministrarão o treinamento.

A inobservância ao disposto nos subitens "Do Treinamento" pode levar, conforme o Ministério do Trabalho e Emprego, a outro treinamento, em até trinta dias, contados da data de conhecimento pela empresa.

### 3. METODOLOGIA

O trabalho foi feito por meio da análise da atuação de uma CIPA em uma unidade industrial por oito anos, no período compreendido entre 1998 a 2005.

As situações e as informações abordadas foram relatadas por um trabalhador que neste período atuou como cipeiro.

O trabalhador, por diversas vezes, aborda a sua experiência focando-a no trabalho em grupo, definindo este como "Cipeiros Eleitos". Esta Monografia procurou manter esta ótica expressada por ele.

Assim, numa parte deste trabalho, procurou-se mencionar de forma geral os problemas encontrados pelos cipeiros, conforme os problemas apontados e, noutra parte, narrando o que ele vivera, seqüencialmente e por mandato, estando, oficialmente, dentro ou fora da CIPA.

Devido à preocupação em não identificar os trabalhadores envolvidos e nem mesmo a empresa onde os fatos se sucederam, optou-se por intitular e tratar o assunto em questão como de uma indústria petrolífera, pois existem algumas delas por aí e cada qual com bases de atuação em diferentes municípios, estados e países.

A Unidade tinha aproximadamente 1100 trabalhadores próprios e 500 terceirizados no início da década de 1990.

Em 1998, período em que se inicia este relato, o número de trabalhadores próprios caiu para em torno de 650, enquanto o de terceirizados subiu para 2000, aproximadamente.

Em 2005, no final do período que esta Monografia aborda, o número de trabalhadores próprios aproximava-se de 1000 novamente; e o de terceirizados manteve-se em torno de 2000, mas a relação entre os trabalhadores contratados e próprios mudou de três por um para dois por um, considerando-se apenas os trabalhadores terceirizados definidos como de rotina. Pois esse número aumenta consideravelmente em épocas de Paradas Programadas para Manutenção e em obras de Ampliação da Unidade.

Após essa observação torna-se relevante destacar que a Unidade teve obras de Ampliação sucessivas, de forma que os números apresentados em relação aos trabalhadores terceirizados devem ser vistos como uma realidade sujeita a variações o tempo todo\_ e sempre para mais.

A Unidade processava, em 1998, em torno de 40.000 metros cúbicos por dia de petróleo, saltando para 50.000 metros cúbicos, em 2005, aproximadamente.

Ela era constituída por setores de Destilação, de Craqueamento Catalítico (quebra de cadeias de carbono com uso de catalisadores), de Utilidades (água, vapor e elétrica), de Coque, de HDT (Hidrotratamento de diesel) e de Armazenamento e Transferência de produtos acabados, semi-acabados ou subprodutos (parque de tancagem). Possuía, também, as atividades de Manutenção Elétrica, Mecânica, Instrumentação, Inspeção de Equipamentos e Engenharia; setores de Infra-estrutura (transporte, suprimentos, vigilância patrimonial), Contratação, Informática, SMS (Saúde, Meio Ambiente e Saúde) e Recursos Humanos.

## **4. Atuação da CIPA em uma Indústria Petrolífera**

### **4.1. Experiência dos Cipeiros**

Os integrantes (atuantes) da CIPA no período de 1998 até 2005, fossem eles titulares ou suplentes eleitos pelos trabalhadores ou indicados pela empresa e, em alguns casos, pelo sindicato da categoria, possuíam dificuldades impossíveis de serem ignoradas.

A experiência desses profissionais foi de fundamental importância nas tomadas de decisões que se referiam a segurança e prevenção de acidentes. Através da visão desses trabalhadores, com sua dedicação e conhecimento das rotinas é possível, agora, fazer um relato o mais próximo da realidade do “chão-de-fábrica”. Esta parte do trabalho pretende mostrá-las (as dificuldades) e o porquê delas (as faces políticas).

Os cipeiros da empresa no período em questão possuíam uma consciência e uma noção de SST (Saúde e Segurança do Trabalho) respeitadas. Estavam sempre envolvidos nos assuntos ligados a CIPA, mesmo que eventualmente não estivessem sob as égides de um mandato. Afinal de contas, só era possível reeleger-se por uma única vez, consecutivamente, conforme legisla a NR-5, o que ainda predomina.

O objetivo principal dos cipeiros atuantes era buscar, incessantemente, melhorias nas questões de saúde do trabalhador. Essa busca tornava-os críticos contumazes da política de segurança adotada pela empresa e suas contratadas principalmente quando participavam de comissões montadas para analisar acidentes graves e até mesmo fatais. Questionavam decisões de superiores, sempre em defesa dos trabalhadores, o que vezes ou outra e sob a perspectiva da empresa, os colocava na posição de “criadores de casos”.

Organizavam e participavam de atos em defesa da segurança no trabalho e de luto em função de acidentes fatais, chamando a atenção dos trabalhadores para a importância da prevenção de acidentes, esclarecendo-os quanto à necessidade de seguir os procedimentos e fazer uso do Direito de Recusa (o trabalhador tem o direito de se recusar a realizar qualquer serviço que julgue prejudicial a sua saúde ou integridade física), sempre que a sua integridade física estivesse ameaçada.

#### **4.2. Constituição da CIPA**

Na CIPA existem os grupos de trabalho e algumas funções para as quais é preciso definir quem as exercerá. Logo que os trabalhadores tomam posse, já na primeira reunião define-se o vice-presidente, escolhido entre e pelos diretores titulares eleitos. Os membros do GTB (Grupo de Trabalhadores do Benzeno) quando aplicável, são definidos entre os titulares e suplentes eleitos; o primeiro e o segundo secretários são definidos de comum acordo entre os membros da CIPA.

Era comum a indicação de mulheres para secretariar a CIPA. Talvez por machismo, comodismo ou associação errônea de que elas exerçam melhor essa função. Entretanto, independentemente do cargo a ser ocupado, não existia nenhum fator determinante para que a secretaria fosse ocupada apenas por mulheres. O que importava na verdade era que a pessoa possuísse o mínimo de conhecimento das áreas de produção e manutenção, caso contrário teria muita dificuldade para relatar em ata os assuntos discutidos nas reuniões ordinárias. Se não houvesse esse cuidado, as informações ficariam imprecisas e incompletas; causariam mal-estar entre os cipeiros, re-trabalho e quase sempre não retrataria adequadamente os fatos.

No início do mandato são definidos os grupos de trabalho e sua composição. As pessoas escolhem em que grupos de trabalho pretendem atuar. Estes podem ter várias denominações diferentes, variando com o critério de cada diretoria. Exemplos, grupos de:

- Divulgação de Eventos;
- Inspeção e Sinalização;
- Saúde e Benzeno;
- Avaliação e Acompanhamento das Implementações;
- Análise de Acidentes;
- Revisão de Mapas de Riscos.

A elaboração do Plano de Trabalho é uma das atribuições da CIPA que merece ser destacada. Constitui-se numa forma de estabelecer, implementar e manter as ações sob controle, de forma que se possa verificar a qualquer tempo, o status de cada uma das ações propostas. Ele pode estar inserido na ata de reunião ou em documento separado, mas o importante é que reflita os riscos da organização e que a empresa garanta aos cipeiros o tempo necessário para que este plano seja elaborado e monitorado.

É comum ele não ser realizado por desconhecimento do assunto, falta de motivação, avaliação de que é muito complicada a sua execução ou por falta de um referencial. Mas nada disso justifica que o Plano de Trabalho não seja elaborado. Ele deve ser simples, dinâmico, conter os objetivos e metas, o cronograma de execução e a estratégia de ação; e posterior análise da eficácia das ações, geralmente com visitas às áreas para verificação.

A CIPA deve ser uma comissão pró-ativa e o Plano de Trabalho deve respeitar esta visão de forma que, contando com a experiência dos demais trabalhadores, haja melhoria nas condições de trabalho.

Os principais benefícios deste planejamento que deve ser discutido a cada reunião ordinária são:

- Melhoria das condições de trabalho;
- Aumento da visão crítica dos trabalhadores em segurança e saúde;
- Servir de evidência na ocorrência de evento indesejado (se foi tratado ou não);
- Facilidade na verificação da eficácia das ações.

#### **4.2.1. Mapa de Risco**

O foco principal da CIPA é a prevenção de acidentes e para isso, é imprescindível a elaboração do “Mapa de Risco”. Essa é apenas mais uma das suas atribuições. Mas a CIPA não pode fazê-los apenas com boas intenções. As empresas, por intermédio dos SESMT, devem assessorar e viabilizar aos cipeiros o acesso a todas as informações e às ferramentas necessárias para compô-los:

- Croqui dos locais de trabalho
- Dados funcionais por setor
- Dados do processo produtivo
- Indicadores de saúde
- Indicadores de riscos
- Lista de checagem e planilha de anotações
- Relatórios de levantamentos ambientais



#### 4.2.2. Maquiando Estatísticas

Uma das grandes batalhas dos cipeiros se dava contra a prática da empresa contratante e de suas contratadas de maquiar as estatísticas de acidentes. Elas buscavam minimizar situações com o objetivo de melhorarem as suas estatísticas perante a sociedade, órgãos públicos e principalmente, com seus empregados, muitas vezes ocultando os números reais, usando de subterfúgios que não beneficiavam e nem interessavam aos trabalhadores, tais como os exemplos citados logo abaixo; impedindo que fosse dado o tratamento adequado das mesmas.

- **Enfoque individual na avaliação dos trabalhadores;**

Médico observa apenas a relação causa-efeito das doenças nos pacientes e não coletiviza as informações.

- **Concentração do poder nas mãos dos técnicos do SESMT;**

Médico não divulga os resultados dos exames aos trabalhadores, mas apenas aos gerentes das empresas que acabam demitindo os trabalhadores doentes;

- **Abordagem estritamente médica da saúde;**

Fatores relacionados à saúde mental dos trabalhadores, por exemplo, não são considerados.

- **Valorização excessiva dos limites de tolerância;**

Os aparelhos de medição é que acabam definindo se o ambiente de trabalho é bom ou ruim e não a percepção e os sentimentos dos trabalhadores.

- **Nenhuma participação dos trabalhadores;**

Os trabalhadores são completamente excluídos de qualquer decisão sobre o ambiente ou processo de trabalho nocivo.

- **Não informação dos riscos aos trabalhadores;**

Os trabalhadores permanecem na ignorância sobre os riscos do trabalho.

- **Relação de subordinação dos técnicos aos interesses de produção da empresas;**

Os profissionais de saúde perdem totalmente sua autonomia, submetendo suas decisões aos gerentes das empresas.

- Não afastam os trabalhadores doentes;
- Não emitem a comunicação de acidente do trabalho (CAT);
- Participam das reuniões da CIPA com o objetivo de desqualificar as reivindicações dos trabalhadores com seu suposto “saber científico”.

- **Valorização exclusiva dos riscos ambientais;**

Focam apenas riscos como calor, ruído, iluminação etc, não se envolvendo com os relacionados à organização do trabalho (ritmo da produção, pressão das chefias, horas extras etc.).

#### **4.2.3. Fatores que Impedem a Prevenção de Fato**

- O empresariado considera como despesas quaisquer gastos feitos para o bem-estar do trabalhador, em prevenção de acidentes, doenças ocupacionais e na preservação do Meio Ambiente, quando deveriam considerar como investimentos que darão retornos positivos a curto, médio ou longo prazo;
- Falta de preocupação com a integridade física e psicológica dos trabalhadores, sendo que, do contrário, eles se sentiriam mais motivados a realizarem as suas atividades;
- A vinculação dos SESMTs a outros setores, principalmente de RH, com interesses diversos que não são ligados à segurança do trabalhador e à preservação do Meio Ambiente;
- Falta de acesso dos SESMTs às altas cúpulas das empresas;
- Gerentes que insistem em cumprir apenas a legislação.

#### **4.2.4. Ranking entre empresas**

O ranking estabelecido dentro das empresas de uma mesma corporação faz com que as que tenham mais acidentes, recebam menos verba. Quando isso acontece, um número menor de trabalhadores recebem promoções ou bonificações. Isso leva a uma política de ocultar acidentes, principalmente os com afastamento.

#### **4.2.5. Trabalho Compatível**

Algumas vítimas, mesmo com os atestados médicos em mãos, “trabalham” até mesmo com muletas, para que os acidentes não resultem em afastamentos, mesmo que fiquem confinados em alguma sala, ociosos. Isso acontece principalmente com os trabalhadores terceirizados, que ficam a mercê de seus prepostos e donos de empresas contratadas. Eles se submetem a esta condição temendo o risco de retaliação. Tal prática é conhecida pelo nome de “trabalho compatível”.

#### **4.2.6 Meta de Acidente-Zero**

É imposta aos trabalhadores a famosa meta de “acidente zero”, insinuando-se, assim, que o trabalhador acidenta-se por vontade própria, transferindo-lhes toda e qualquer culpa por eventuais acidentes. Dessa forma, as empresas transferem a responsabilidade pela prevenção, aos trabalhadores. A imposição de metas irreais ou incompatíveis com a condição e ambiente de trabalho e desagregadas do processo resulta em acasos e não em práticas preventivas adequadas.

#### **4.2.5 Estudo dos Acidentes e Incidentes**

Uma das principais bases da prevenção é o estudo dos acidentes e incidentes. Entretanto, quando há dinheiro envolvido, eles passam a ser ignorados e isso é péssimo para qualquer gestão que pensa na melhoria contínua para a prevenção. Isso leva à descrença dos trabalhadores que passam a duvidar da seriedade das empresas e dos seus programas de saúde, segurança e de meio ambiente, muitas vezes caríssimos. Várias mutilações e mortes podem ser evitadas com o conhecimento dos acidentes menores e dos incidentes.

#### **4.2.6 Prevenção de Acidentes**

Prevenção de acidentes só acontece quando há um trabalho sério, firme e gradativo, desenvolvido em conjunto com as CIPA, as empresas, o Governo e trabalhadores em geral.

Essa política que privilegia as sanções e recompensas \_muito mais as sanções\_ em vez de trabalhar na prevenção; fere os princípios de vários trabalhadores e da CIPA como um todo, levando-os a lutarem, usando ao máximo sua condição de cipeiros, atuando com firmeza e disposição na busca pela melhoria dos locais de trabalho. Faz com que eles percebam que a comissão é um grande veículo para a luta contra o cenário devastador que os trabalhadores vivenciam. Mas uma CIPA independente e autônoma, sem melindres de atuação. Uma comissão que cumpra de fato as suas atribuições.

#### **4.3. Terceirização**

A terceirização é um fenômeno que impõe aos trabalhadores, empresas e governo a busca constante por maiores e melhores formas de atuação na área de saúde e segurança do trabalhador. Os problemas associados a elas são vários e difíceis de serem resolvidos e os cipeiros têm papel fundamental na prevenção da saúde dos trabalhadores terceirizados. Mas, infelizmente, a sua atuação se dá nas conseqüências e não nas causas.

#### **4.3.1. Medidas a serem tomadas no cerne do problema**

- A empresa contratante deve exigir das contratadas treinamentos específicos nos locais onde elas atuam; os custos dos serviços\_ política do menor preço\_ não serem fatores preponderantes nas licitações;
- As empresas contratadas estabelecerem os seus custos já prevendo em seu orçamento investimentos na área de saúde e segurança dos trabalhadores;
- A CIPA deve ter a sua composição baseada no número total de trabalhadores, próprios e terceirizados, e com a participação destes;
- O SESMT e a própria CIPA devem aprimorar seus conhecimentos, através de cursos específicos, atualizações e participações em eventos sobre o tema;
- Os sindicatos devem vistoriar os locais de trabalho nas empresas que atuam e focar as suas ações nos pequenos e rotineiros acidentes ou incidentes sem grandes repercussões, mas que são um prenúncio de grandes tragédias, e não apenas naqueles que produzem óbitos e grandes seqüelas, os quais são tratados com passeatas e denúncias em seus veículos de comunicação, caindo no vazio em pouco tempo.

#### **4.3.2. Grupo de Empreiteiras da CIPA**

Num dos mandatos da CIPA foi criado o Grupo de Empreiteiras para atuar mais incisivamente frente às empresas contratadas, pois o entendimento que amadureceu na comissão é que suas atribuições devem ser estendidas aos trabalhadores terceirizados, tendo assim uma maior interação.

#### **4.3.3. Horas Extras para os Cipeiros**

Outro ponto de discórdia nas reuniões da CIPA era o fato da empresa recusar-se a pagar as horas extras decorrentes da participação dos cipeiros em inspeções em canteiros, nas áreas de produção e de manutenção, nas reuniões ordinárias e extraordinárias, dos grupos de trabalho, entre outras. Essa decisão gerava grande insatisfação e desinteresse por parte dos cipeiros em utilizar suas horas de folga para participarem desses eventos.

#### **4.3.4. Empresa Boicota Pagamento de Horas Extras**

A tentativa de esvaziar as reuniões dificultando a participação dos cipeiros eleitos com excesso de trabalho e não pagamento de horas-extras é uma das formas que a empresa usa para inviabilizar a participação dos membros da CIPA mais atuantes. Permitindo, no máximo, a oportunidade de compensação em folga, mas ao trabalhador não interessa a troca de hora extra por comum, principalmente se ele trabalha em regime noturno ou de turno ininterrupto de revezamento. É preciso muita força de vontade para participar de uma reunião após uma jornada noturna ou ir ao local de trabalho num dia de folga. É por isso que a questão das horas extras interfere muito na participação dos cipeiros nos eventos da CIPA.

#### **4.3.5. Solução dentro da CIPA**

A CIPA da empresa tem verba própria e até pode usar parte desse recurso para sanar o problema "horas extras". Entretanto, sua autonomia é limitada, já que geralmente está atrelada ao corpo gerencial das empresas.

Nesse caso, uma ação urgente se faz necessária. Uma intervenção firme do presidente da CIPA é fundamental para acalmar os ânimos e tomar frente nas discussões visando a solução do problema e estimular os cipeiros. Conscientizar as empresas de que uma CIPA atuante não traz benefícios apenas aos trabalhadores está incluído nas atribuições do presidente.

#### **4.4. Fortalecendo a CIPA**

A CIPA fica fortalecida a partir do momento que aborda os problemas levantados pelos seus diretores e pelos demais trabalhadores, inserindo-os como ponto de pauta. Com isso os seus membros ganham respeito. As discussões tornam-se mais freqüentes, o que é bastante salutar.

Dessa forma, ela começa então a exercer o seu papel, atuando como uma entidade de transformação, deixando de ser pró-forma e saindo do torpor. Cumpre, assim, a sua trajetória como modificadora das condições de trabalho, pois é através das ações e de sua divulgação que a CIPA passa a ter o reconhecimento dos trabalhadores.

##### **4.4.1. Divulgando as ações da CIPA**

A divulgação das ações da CIPA para os trabalhadores próprios e a sua ampliação para os contratados é muito importante. Uma das ferramentas que os cipeiros conseguiram para isso foi a criação do seu site no sistema informatizado da empresa. Isso sem dúvida nenhuma se constituiu num grande avanço. O problema é que o controle do site e as atualizações, em grande parte delas não eram feitos pelos próprios diretores da CIPA. Isso cerceava a liberdade e autonomia da comissão.



#### **4.4.2. Ganhos de uma CIPA atuante**

##### **4.4.2.1. Ganham os Cipeiros**

Os diretores de CIPA que têm uma participação efetiva, procurando formar-se e informar-se, não se omitindo e fazendo a discussão com a categoria, sempre ganham\_ e muito. Passam a ser respeitados também pelos gerentes e supervisores. E por mais que estes não gostem de ter nos seus calcanhares trabalhadores bem informados, atuantes e questionadores; uma vez que estes sejam feitos com conhecimento de causa, mantendo-se a ética, pautando-se sempre com a verdade; o respeito mútuo passa a existir.

##### **4.4.2.2. Sindicato Fortalecido**

Ganha também o sindicato que cresce quando divulga as ações de seus trabalhadores e trabalha em conjunto com a CIPA. A categoria percebe a aproximação dele com ela. E a entidade sindical vê o retorno do trabalho de seus representantes na comissão. Percebe o quanto a capacitação dos seus diretores e dos trabalhadores em geral reverte-se em ganho político para a instituição.

As mudanças não são concretizadas apenas com discursos políticos à porta das empresas, porém, podem ser realizadas se houver um trabalho em conjunto com a CIPA, principalmente se esta tiver em sua composição diretores comprometidos com a classe trabalhadora.

#### **4.4.2.3. Empresa mais Segura**

Por outro lado, a empresa também ganha muito com isso, embora alguns gerentes insistam em taxarem os trabalhadores que tomam a frente das discussões como “criadores de caso”. Afinal de contas, problemas podem ser resolvidos ou, na pior das hipóteses, devidamente abordados e discutidos. E as idéias e propostas afloram. Os trabalhadores indicados por ela para representá-la também aprendem e até se contagiam e melhoram a sua atuação e participação na CIPA.

#### **4.4.3. Qualificação dos Cipeiros**

A qualificação dos cipeiros para as intervenções dentro da CIPA acontece gradativamente. Se, no princípio, apenas um ou outro faz alguma intervenção, ao final dos mandatos, outros trabalhadores se manifestam e apontam os problemas vividos em seus setores, transformando-os em pontos de pauta para serem discutidos e encaminhados. É através dos debates existentes nas reuniões da CIPA que os trabalhadores aprendem a intervir e a distinguir os pontos de vistas e a formarem os seus.

#### **4.4.4. Argumentação e Abordagem**

Acontece de um ponto de pauta ser tratado e discutido na CIPA sem se chegar a um consenso, indo então para votação. Neste momento, a forma de abordagem e o poder de argumentação são fundamentais para a tomada de decisão do grupo. O assunto abordado com serenidade, sem radicalismo e com conhecimento, possibilita uma maior compreensão e conseqüente adesão das pessoas. Um histórico de intervenções feitas com maturidade, mostrando a realidade dos fatos, não importando se o orador representa a empresa ou os trabalhadores, o credencia ainda mais nestas situações. O bom-senso predomina e, dessa forma, os cipeiros adquirem cada vez mais o respeito dos trabalhadores.

#### **4.4.5. Envolvendo o Sindicato**

Nem sempre as demandas levantadas e abordadas nas reuniões ordinárias têm o devido tratamento. Quando isso acontece, uma das soluções é levar o problema para a entidade representativa dos trabalhadores, o sindicato, para divulgação. As matérias veiculadas na imprensa sindical costumam surtir bastante efeito dentro da fábrica. Uma vez divulgados os problemas, aumentam-se as possibilidades da empresa buscar uma solução para os mesmos, porque ela não quer que haja repercussões negativas.

#### **4.4.6. Desinibição dos Trabalhadores**

Os mandatos de CIPA têm um papel importante na desinibição dos trabalhadores. Através das discussões ocorridas nas reuniões, os cipeiros aprendem a enfrentar um problema muito comum entre os trabalhadores: a dificuldade de falar em público. À medida que eles fazem os questionamentos, ganham confiança e evoluem bastante neste aspecto. Ao final de cada mandato é comum se ver questionamentos de cipeiros que no início não se manifestam. Há muito ainda a ser feito, pois apenas os mandatos não são suficientes para prepararem os cipeiros e, apesar das boas discussões e debates proveitosos, ainda é uma minoria que faz as intervenções.

#### **4.4.7. Formação e Capacitação dos Cipeiros**

A capacitação de cipeiros é fundamental para uma atuação de qualidade e as empresas, os sindicatos e até mesmo os trabalhadores sabem disso. Mas isso de nada adianta se os mesmos não buscam um aperfeiçoamento. Os representantes dos trabalhadores e dos empregadores devem promover eventos externos e internos, fornecendo meios para os funcionários participarem. E estes também têm que mostrar interesse em aprender.

Dessa forma, constata-se que a falta de capacitação e de treinamento é mais um fator que aumenta as dificuldades de atuação dos cipeiros. E a busca do aprendizado, através da leitura das leis trabalhistas; da realização de cursos dentro e fora da empresa são os meios mais eficientes para sanar estas deficiências. E a FUNDACENTRO vem tendo papel muito importante na medida em que vem promovendo bastantes cursos de CIPA, Oficinas de GTB, sobre as principais Normas Regulamentadoras, Convenção 174 da OIT que trata de Acidentes Industriais Ampliados etc.

#### **4.5. Relação e Articulação entre CIPA e Sindicato**

A parceria entre as CIPA e os sindicatos é bastante salutar para todos, pois facilita e complementa as ações dos cipeiros. O trabalhador ganha com as discussões e a divulgação dos problemas traz resultados positivos, pois leva os funcionários a discuti-los entre si, o que se transforma numa espécie de formação. E serve de ingrediente para as reuniões ordinárias. Infelizmente, nem todas as entidades sindicais buscam uma aproximação maior com as CIPA, o que faz com que percam a oportunidade de usarem esse grande instrumento de organização nos locais de trabalho.

##### **4.5.1. Despreparo trazendo resultados indesejados**

À medida que as reuniões iam-se sucedendo, os cipeiros começavam a perceber que era preciso se preparar para as discussões. Às vezes, uma proposta ou um questionamento feito inadequadamente, de forma e hora erradas fazia surtir efeitos indesejados. Por isso, se nem todos entendessem bem determinada proposta, podia acontecer um acirramento das discussões entre os próprios cipeiros atuantes.

Exemplos disso aconteceram em momentos de disputas para funções importantes como a vice-presidência e para o GTB (Grupo de Trabalhadores do Benzeno) quando membros do atuante grupo dos cipeiros eleitos lançaram-se como candidatos confrontando-se entre si e não elegendo nenhum deles.

#### **4.5.2. Traçando Estratégia**

Percebendo o fato, os cipeiros decidiram se encontrar para discutir os assuntos tratados nas reuniões ordinárias, apontando previamente possíveis assuntos a serem discutidos nas próximas. Definindo assim, quem se candidataria a quê e quem defenderia determinado ponto. Portanto, em vez de lançarem suas próprias candidaturas isoladamente, simplesmente indicariam, da forma mais “espontânea” possível, outros trabalhadores do grupo, previamente combinado. Entenderam que a melhor forma de planejar era com tranquilidade e longe do local das reuniões formais. Vale ressaltar que alguns trabalhadores \_ até com certa liderança\_ mesmo não estando na CIPA, continuavam participando dos eventos fora das reuniões oficiais, mostrando que não é preciso ter um mandato para se integrar nas discussões.

#### **4.5.3. Livre Manifestação**

Nesses encontros, os trabalhadores se manifestavam à vontade, sem temerem retaliações. Pois os assuntos discutidos nas reuniões ordinárias que feriam os “interesses” da empresa, sempre chegavam aos gerentes, o que acarretava sanções e até punições aos cipeiros mais atuantes.

Isto se constituía em mais uma pressão contra os cipeiros sérios, pois fazia com que alguns se calassem nas reuniões oficiais da CIPA.

#### **4.5.4. Subserviência, Bajulação e Delação**

Paradoxalmente, alguns trabalhadores cientes de que as informações costumavam chegar ao conhecimento de seus superiores, não se acanhavam em fazer intervenções, não raro desprovidas de conhecimento técnico ou mesmo político e sempre antagônicas em relação ao grupo mais atuante, vislumbrando, talvez, que isso fosse um atalho para promoções e aumentos sucessivos. Assim, repetidamente eram indicados pelas empresas ora como titulares ora como suplentes.

Era a subserviência, a delação e a bajulação sendo valorizados pelos gerentes das empresas, em detrimento à seriedade e dedicação de trabalhadores que queriam de fato melhorar as condições de saúde e segurança em seus locais de trabalho.

#### **4.5.5. Organização**

O local onde os cipeiros se reuniam podia variar, mas a maior parte das reuniões acontecia no sindicato. Independente do local, o importante mesmo era o fator organização. Sem ela os trabalhadores se dispersam, digladiam-se e todos saem derrotados.

A quebra da organização dos trabalhadores é uma estratégia que algumas empresas usam para enfraquecê-los.

#### **4.5.6. Importância da Articulação com o Sindicato**

Havia trabalhadores naquele período que aliavam a atuação sindical com a de cipeiros cumprindo com muita dificuldade os dois papéis de forma íntegra e firme, o que, decerto, levava-os a aprenderem muito, angariando o respeito dos demais trabalhadores. Dessa forma, esses profissionais conseguiam incentivar outras pessoas a participarem das eleições da CIPA e, até mesmo, de eleição sindical, pois a constância das discussões atraía o trabalhador para a CIPA e, por extensão, para o sindicato. Ou vice-versa. Quando não existia o diálogo entre sindicalistas e cipeiros, as atuações de ambos ficavam comprometidas e geravam dificuldades de atuação de um e de outro.

##### **4.5.6.1. Disputa Sindical em Mandatos de CIPA**

Em um dos mandatos, o sindicato usou como estratégia política a disputa de seus diretores e o apoio às candidaturas de pessoas consideradas combativas para atuarem na CIPA. Avaliou que a presença deles nas comissões era fundamental, pois abria a possibilidade de disputa daquele espaço, juntamente com os demais cipeiros. O raciocínio era o seguinte: seus diretores eleitos organizariam os trabalhadores, aproximando-os e levando-os a freqüentarem regularmente a entidade. Assim, as suas diretorias adquiririam respeito dos seus representados atuando de fato nas questões de saúde do trabalhador.

Em termos de disputa política era sem dúvida uma boa opção, já que na maioria das vezes os cipeiros precisam de alguém que os guie, pois qualificação profissional, experiência nas suas funções, conhecimento do "chão-de-fábrica" e disposição para tentarem as mudanças, eles possuíam e possuem de sobra. Contudo era preciso que houvesse um real compromisso, senão, mesmo que todos os dirigentes sindicais concorressem e fossem eleitos, isso de nada adiantaria.

Essa estratégia nem sempre funciona. Teoricamente é perfeita. Imaginava-se, na ocasião, que tais trabalhadores contribuiriam muito para os debates e proporcionariam o fortalecimento da CIPA, além da maioria dos votos em casos que houvesse a necessidade de votação. Mas não bastava que os novos cipeiros eleitos fossem “combativos”, na visão do sindicato, nem mesmo que fossem dirigentes sindicais, pois nem sempre tais pessoas tinham a assiduidade necessária, o que os levava a se arrependerem tardiamente de terem sido eleitos.

#### **4.5.6.2. Diretor Sindical Perdendo o Mandato de Cipeiro**

Durante o mandato em que tal estratégia foi aplicada, um dos titulares da CIPA, dirigente sindical, perdera o seu cargo na Comissão por ter se ausentado quatro vezes seguidas nas reuniões ordinárias. Apesar de alertado, resignado, disse não ter aptidão para ser cipeiro. O suplente, então, assumiu a titularidade e a ata com a alteração foi enviada para a Delegacia Regional do Trabalho, atual SRTE (Superintendência Regional de Trabalho e Emprego) para oficialização.

As ausências nos eventos evidenciam que nem todos são diretores de fato na CIPA. Isso é o que se percebe já no decorrer do primeiro mandato que os cipeiros participam. Os até então participantes ativos, se deparam com duas opções: ou sucumbem ao desânimo daqueles ausentes ou se desdobram para suprir-lhes a deficiência, a má-vontade e a falta de compromisso.



#### **4.5.6.3. Falta de comprometimento**

Em termos práticos ser titular ou suplente, eleito ou indicado, não mudava nada. O espaço para atuação era igual para todos, o que se constituía num facilitador para as ações dos cipeiros. Do mesmo modo, a falta de comprometimento afetava a todas as representações. Porém, em casos como o citado no subitem anterior, isso era mais preocupante, pois as CIPA, o sindicato e os trabalhadores deixavam de contar com alguém supostamente esclarecido e argumentador, além de perderem um voto, o que era muito significativo numa comissão onde já existia uma tendência de esvaziamento.

#### **4.5.6.4. Fatores que Impediram o Sucesso da Estratégia**

A tática do sindicato de apoiar para a eleição da CIPA trabalhadores com histórico de participação ativa em atividades sindicais e de incentivar os seus diretores a concorrerem às vagas para a comissão, nem sempre se mostra frutífera nos mandatos de CIPA, em função da possibilidade de ocorrência dos seguintes motivos:

- Os cipeiros não ficam para os eventos da CIPA após sua jornada de trabalho, principalmente a noturna;
- Não comparecem às reuniões em seus dias de folga, seja por motivos pessoais seja pelo não pagamento de horas-extras pelas empresa;
- Usam como justificativa não abandonarem seus postos para não sobrecarregarem os colegas;
- Queixas aos superiores feitas pelos trabalhadores de que estão sobrecarregados, devido às ausências dos cipeiros, prejudicando a imagem destes;
- Pressão gerencial;
- Medo dos trabalhadores de perderem a chance de aumento de salário e promoções em suas carreiras;
- Mandatos curtos que interrompem toda uma sequência de trabalho;
- Limitação da própria NR-05 que permite apenas uma reeleição.

#### **4.5.6.5. Sindicato mudando a Estratégia**

Em função do exposto, o sindicato percebeu que a melhor alternativa seria incentivar e apoiar os trabalhadores com histórico de participação ativa em mandatos de CIPA anteriores.

#### **4.6. Posicionamento da Empresa Durante o Período Abordado**

Os fatores que impediram o sucesso da estratégia não aconteceram aleatoriamente. A empresa também mudava as suas táticas. Simplesmente confiarem na omissão natural dos cipistas nem sempre funcionava. Era preciso que se criasse tal situação. Assim, ela providenciava:

- O corte das horas-extras para as atividades da CIPA;
- A delegação de tarefas excessivas aos cipistas nos seus setores;
- O boicote de aumento de salários e promoções para eles;
- Redução do tempo de duração das reuniões;
- Ausências deliberadas de representantes do SESMT nas reuniões ordinárias;
- Falta de encaminhamento pelo presidente da CIPA das ações definidas nas reuniões, entre outros.

#### **4.7. Disputa Política**

Pensar que só um dos lados faz política é ingenuidade, pois as empresas também têm as suas estratégias de atuação e existe, sem dúvida, uma disputa política aberta para uns e velada para outros.

A divisão política existente na CIPA não é difícil de ser percebida pelos trabalhadores mais atentos. Alguns até se surpreendem com ela, não por desconhecimento e sim, por ser tão latente, seja por parte dos cipeiros atuantes seja pelos representantes da empresa, principalmente ligados ao SESMT. Essa latência fica mais evidente quando estes afirmam que não se deve fazer discussão política nas reuniões.

Cipeiros menos atentos acreditam no discurso de profissionais dos SESMT das empresas quando estes afirmam que polêmicas só atrapalham o andamento dos trabalhos. Esse artifício é bastante utilizado pelos representantes das empresas para desqualificarem os questionamentos dos cipeiros.

#### **4.8. Mesmice das SIPAT**

As SIPAT (Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho) deveriam ser usadas mais adequadamente, informando, divulgando, treinando e capacitando. Mas o que se observava era sempre uma mesmice na sua realização. Além do mais:

- Não costumavam ter uma participação representativa e direta dos funcionários próprios e das terceirizadas;
- Não inovavam na forma de abordagem dos assuntos relacionados à saúde, como por exemplo, AIDS, Dengue, Tuberculose, Tabagismo, Alcoolismo, entre outros;
- Percebia-se uma ausência da alta direção da empresa, além da falta de comprometimento da maioria em debater os problemas do cotidiano, inerentes a ela.

O desinteresse tornava-se visível e era combatido com a distribuição de brindes e prêmios. A empresa não provia recursos materiais e meios de divulgação adequados, de forma a melhorar a eficácia das SIPAT com envolvimento dos terceirizados, a fim de ir além da exigência legal.

#### **4.9. Relato da Atuação do Cipeiro (Primeiro Mandato)**

##### **4.9.1. Grupos de Trabalho**

Em 29 de abril de 1998, acontecera a primeira reunião ordinária da CIPA. Nesta reunião foram divididos os grupos de trabalho e seus coordenadores, definidos o vice-presidente, o GTB (Grupo de trabalhadores do benzeno) e o primeiro e o segundo secretários. Eram os seguintes os grupos: Grupo de Saúde e Benzeno, Grupo de Análises de Acidentes, Grupo de Inspeção e Sinalização, Grupo de Acompanhamento das Implementações, Grupo de divulgação e de Eventos e Grupo de avaliação. Em média ficavam cinco membros em cada grupo. Alguns cipistas atuavam em mais de um grupo.

O representante do sindicato na CIPA e relator destas experiências estava iniciando o seu histórico na CIPA. Nesse seu primeiro mandato, ele optara por atuar no grupo de Saúde e Benzeno.

Lembra que um dos membros da CIPA, quando soube que ele era representante da entidade sindical, afirmara que teria que fazer um grande trabalho para conseguir substituir o anterior. Referia-se ao ex-representante do sindicato na CIPA que agora estava como dirigente sindical liberado atuando na área de saúde do trabalhador do sindicato.

Logo em seguida a aquele comentário, pedira a palavra ao presidente da CIPA dizendo que, apesar de estar na CIPA como representante do sindicato, estava bastante disposto a atuar não só no grupo de Saúde e Benzeno, mas também nos demais. Então, solicitou participar, se possível, das discussões dos outros grupos. E pediu aos coordenadores para que, quando agendassem as suas reuniões, que lhe enviassem as convocações. Na ocasião, todos concordaram.

Achou que daria para seguir a decisão da diretoria do sindicato de acompanhar as discussões em todos os grupos (ou pelo menos tentar) e, ao

mesmo tempo, manter seu ponto de vista de ser integrante de um grupo específico.

No dia a dia da CIPA, a proposta de acompanhar a todos os grupos mostrara-se muito pretensiosa. Primeiro porque ele também fazia turno ininterrupto de revezamento, de forma que se alternava entre os três horários. E este tipo de regime de trabalho por si só já é muito desgastante; segundo que, apesar da aceitação dos coordenadores dos grupos em convidá-lo para as reuniões de seus grupos, na prática só um e outro o chamavam; e terceiro, a restrição de horas-extras imposta pelo gerente maior da empresa. Ainda tinha a questão do desgaste físico e psicológico que tais discussões acarretam nos trabalhadores. Sair de uma jornada de trabalho noturna e ficar aguardando a reunião ordinária ou de subgrupo quando já poderia está dormindo no ônibus e completando o descanso em casa, exigia muita entrega e dedicação. Do mesmo modo, ter que sair de casa em dia de folga para ir para o local de trabalho para participar das mencionadas reuniões gerava também conflito na família.

#### **4.9.2. Horas-Extras**

O que deixava os trabalhadores mais irritados era o fato de a empresa negar-se a pagar as horas extras, apesar de todo o sacrifício que era para um funcionário que fazia turno participar das atividades da CIPA nos seus horários de folga.

Nesse mandato, abril de 1998 a março de 1999, houve um intenso debate sobre o assunto. Os trabalhadores do turno insistiam que a empresa tinha que pagar as horas extras, pois a CIPA é de interesse da empresa. Se ela não o fizesse, a tendência de esvaziamento dos trabalhos se concretizaria. Era preciso estimular os trabalhadores. Os cipeiros invocavam sempre ao presidente da CIPA para que ele intervisse na situação.

A CIPA sempre teve verba própria e podia usar parte dela para pagar as horas-extras que, comprovadamente, fossem usadas em trabalhos da comissão. Os gerentes recusavam-se em pagá-las, porque o número de horas extras constituía-se em ponto negativo para o ranking dos setores e a conseqüente redução na verba destinada a eles. Por isso, os cipistas turneiros, liderados pelo representante do sindicato na CIPA e relator destas experiências, insistiam na questão.

Os debates tornaram-se mais acalorados quando uma enfermeira, representante do SESMT da empresa, afirmara que fizera uma tese sobre as pessoas que trabalham em turno e a relação deste tipo de jornada de trabalho com a saúde dos trabalhadores. Disse que não se podia afirmar que houvesse qualquer tipo de agravamento à saúde em função disso.

Após exaustivas discussões, houve acordo de que os cipistas deveriam preencher um formulário próprio descrevendo as suas atividades. Ele seria assinado pelo presidente da CIPA, a fim de que os cipeiros pudessem receber as horas extras. Só assim os trabalhos naquele mandato puderam seguir mais tranquilamente.

#### **4.9.3. Analisando o Mandato**

Esta CIPA fora boa de trabalhar. O presidente era dedicado, atencioso e fazia de tudo para conseguir o consenso. Era realmente preocupado com as questões de segurança. Assim como ele, os cipeiros representantes da empresa participavam bastante, superando vários outros que tinham sido eleitos pelos trabalhadores nas urnas.

No mandato em questão, os cipeiros conseguiram confeccionar quase todos os mapas de risco da empresa; colocaram o site da CIPA na Intranet; ampliaram a divulgação das ações e propostas da CIPA para as empresas contratadas, cobrando a sua implementação. Preocupados com os casos de acidentados que retornavam antes do determinado pelos médicos assistentes,

os diretores da comissão também decidiram fazer auditorias quando do retorno do acidentado para verificar se ele não estava sendo posto na área antes do tempo necessário para a sua recuperação, o que podia agravar a sua situação.

Mas havia uma questão que começava a causar desconforto entre os cipistas. Várias vezes foram necessários envios de mensagens ao Presidente e à Secretária da CIPA, indicada pelo primeiro e consensuado por todos, devido às deficiências das atas das reuniões que não retratavam exatamente o que se havia discutido. Textos incompletos, imprecisos e muitas vezes sem sentido que estavam gerando perda de tempo e re-serviço. Isso perdurou durante todo o mandato.

Ele conta que se envolveu com vários compromissos simultâneos. Desde a diretoria do sindicato, mandato da CIPA, reuniões dos grupos, até uma comissão de transportes que fora montada pelos trabalhadores. Tinha que dedicar o seu tempo a todos estes compromissos e ainda cumprir os trabalhos rotineiros, conforme os demais funcionários.

#### **4.9.4. Comissão de Transportes**

A comissão de transportes foi montada pelo sindicato entre os trabalhadores. Era um representante por setor e, de preferência, cipista. E ele fora indicado, em assembléia na porta da fábrica, juntamente com outros trabalhadores, para compor tal comissão. O objetivo desta era de arrumar uma alternativa mais confortável para o transporte dos trabalhadores no percurso de ida e vinda do trabalho. À época, a empresa, deliberada e unilateralmente, abolira os ônibus, substituindo-os por Vans, transporte desconfortável, inseguro e completamente anti-ergonômico. Algumas das reuniões eram feitas na própria empresa e outras no sindicato.



Determinado dia, um colega de trabalho, ouvindo-o comentar sobre o andamento das discussões na comissão de transporte, disse que admirava aqueles trabalhadores fazerem turno, participarem da CIPA, do sindicato e da comissão de transporte, uma vez que ele, só de cumprir a sua jornada normal de trabalho, já ia para casa cansado e estressado.

#### **4.9.5. Capacitação**

Em maio de 1998, participou de seminário sobre a NR-13. Na ocasião, abordou-se, também, a Convenção 174 da OIT (Organização Internacional do Trabalho).

Nesse primeiro mandato, ele pôde colocar os ensinamentos obtidos recentemente e sugerir a criação do grupo de Mapa de Risco, cujas atribuições seriam o de fazer as atualizações e, também e principalmente, a elaboração dos mesmos nos vários locais onde eles não existiam. Juntamente com outros cipeiros, ele agendava as reuniões, por várias vezes em dias de folga, para resolver pendências legais da empresa, mas esta nem sempre se dava conta disso. Os mapas de riscos têm como foco principal a orientação aos trabalhadores da empresa, sejam eles próprios ou terceirizados, sobre os riscos a que eles estão expostos, os locais em que eles existem e a sua intensidade. A atuação desses trabalhadores, longe de ser perniciosa, tornava-se importantíssima para os trabalhadores e para a empresa.

#### **4.9.6. Divisão Política**

Contudo, apesar da empresa ganhar muito quando tem uma CIPA composta por trabalhadores dispostos a intervirem para a melhoria das condições de trabalho, já nesse primeiro mandato da CIPA ele percebeu a divisão existente na mesma. A partir daí ele começava a distinguir a CIPA e sua face política. Não que ele já não soubesse disso. É que ele não imaginava que fosse tão latente, principalmente por parte daqueles que representavam a empresa na comissão. E quanto mais eles afirmavam que não deviam fazer discussão política nas reuniões, mas ficava evidente a divisão existente.

Alguns trabalhadores acreditavam no discurso de que as polêmicas só atrapalhavam o andamento dos trabalhos. Era um artifício utilizado pela empresa para desqualificar os questionamentos dos representantes do sindicato ou de qualquer outro trabalhador já identificado como atuante \_ “criador de caso”.

#### **4.9.7. Acidente Grave**

Um acidente grave acontecera neste mandato. Dois trabalhadores terceirizados morreram soterrados quando faziam escavação para passagem de dutos. Ele teve que entrar em contato com o presidente da CIPA exigindo a convocação, urgentemente, num prazo máximo de quarenta e oito horas, de uma reunião extraordinária, conforme preconiza a NR-05.

Na ocasião, os sindicalistas e alguns cipistas realizaram ato de luto e protesto por causa das mortes e acidentes que ocorriam na empresa\_ e muitos deles sendo ocultados.

#### 4.9.8. Benzeno

O grupo do benzeno também definiu pela identificação dos pontos onde existiam correntes de benzeno acima de 1% em volume e instalar placas sinalizando e alertando os trabalhadores sobre o risco à saúde que ele acarreta. Mas as sugestões e orientações para a redução da exposição ao benzeno não eram atendidas pelas gerências.

Ele tomara conhecimento sobre o produto químico há pouco tempo. Não tinha domínio sobre o assunto. Mas notou que entre os membros da CIPA, quase ninguém sabia nada sobre o Benzeno. Até aqueles que eram indicados pela empresa e faziam parte do SESMT, não o conheciam a ponto de intervirem com firmeza nas discussões. Ao contrário, quanto menos se abordasse o tema, melhor para eles. O pouco conhecimento que adquirira até então sobre o tema já o colocara numa situação privilegiada para as suas intervenções. Já era o fruto dos treinamentos, dos cursos de capacitação.

Ele tinha argumentos para cobrar coisas básicas do acordo do benzeno que eram a identificação e a sinalização das correntes de benzeno. Isso incomodava a empresa. E os membros do SESMT começaram a se preparar para poderem intervir.

Ele lembra sempre de uma frase sobre o benzeno que ouviu na primeira oficina sobre o produto que ele fizera e que era o slogan de uma cartilha elaborada pela FUNDACENTRO: "O Benzeno não é Flor que se Cheire".

O acordo do benzeno era muito recente ainda. As pessoas não tinham a mínima idéia do que era PPEOB, sequer sabiam o que a sigla significava. Pior, desconheciam o que era o benzeno.

O grupo de Saúde e Benzeno possuía cinco integrantes. Dois eram da Segurança Industrial, um médico, um da Produção, pouco participativo, além

dele. Diante disso, tinha que propor as coisas com bastante perspicácia e moderação, caso contrário, seria sempre voto vencido. Certo dia o médico comentara para ele ir devagar senão nem abriria a discussão. Sabia que podia dizer isso. Realmente as coisas do PPEOB não eram divulgadas. Se houvesse algum trabalhador com Indicador Biológico de Exposição alterado, tanto a CIPA quanto o sindicato não tinham como saber. As discussões sobre o assunto começavam a aflorar, o que já era um grande avanço.

#### **4.9.9. Surgindo um Grupo**

Ao final do primeiro mandato um pequeno grupo começava a ser formado. Pequeno, porém muito representativo. Foi uma experiência muito boa. Através das discussões ocorridas nas reuniões, essa equipe pôde enfrentar e reduzir um problema que cada um de seus integrantes sempre tivera que era a dificuldade de falar em público. À medida que iam fazendo os enfrentamentos e os questionamentos, ganhavam confiança e evoluíam bastante. Muito havia a ser feito. Apesar das boas discussões, dos debates proveitosos, ainda era uma minoria que fazia as intervenções. Quando era preciso resolver algum problema através da votação, a empresa ganhava a discussão. Porque muitos dos cipeiros eleitos não compareciam às reuniões.

#### **4.9.10. Compromisso**

Percebia-se já naquele momento que não importava se o cipista era eleito ou indicado, titular ou suplente, representante da empresa ou do sindicato, o que importava mesmo é a vontade de trabalhar. Era a dedicação. Muitos dos trabalhadores indicados estavam com um histórico de participação melhor do que os eleitos. Lembrando sempre que o trabalho em turno pesava muito na questão. E o pagamento ou não pagamento de horas extras, também. Mas nada superava a vontade de atuar e o compromisso com a saúde do trabalhador.

#### **4.10. Relato da Atuação do Cipeiro (Segundo Mandato)**

Aconteceu no período de abril de 1999 a março de 2000.

##### **4.10.1. Participação Sindical na CIPA**

A percepção de que a empresa tinha maioria nas eventuais votações gerou uma preocupação que fora levada ao sindicato por ele e outros cipistas enfatizando-se a necessidade de uma maior participação sindical naquele fórum. Quanto mais diretores de base na comissão, melhor, pensaram na ocasião.

Então, parte deste grupo achou por bem disputar novamente as eleições da CIPA, juntamente com outros diretores do sindicato. Dessa forma, poderiam aumentar o número de cipeiros com capacidade de atuar e de discutir as propostas sob a ótica dos trabalhadores.

Alguns deles se elegeram como suplentes\_ inclusive ele, como suplente de outro diretor do sindicato que também se inscrevera\_ e outros como titulares.

Começou nesse mandato a opinião do grupo de que diretor liberado não deve ser indicado como representante do sindicato na CIPA. Porque, mesmo que ele se comprometa a participar assiduamente das reuniões ordinárias, ainda não será suficiente para uma boa atuação. Sabe-se que as atividades da comissão não se restringem a elas. Existem várias outras que são organizadas pelos grupos da CIPA. O representante do sindicato pode e deve participar delas se quiser estar sintonizado e antenado com os problemas da base e obter e aumentar o respeito da categoria.

#### **4.10.2. Acompanhamento Global**

Em reunião ocorrida dois dias antes da cerimônia de posse da CIPA, a diretoria do sindicato chegou ao entendimento que o representante da entidade não deveria ficar atrelado a um grupo específico dentro da CIPA. Deveria sim fazer um acompanhamento global, buscando as informações e fazendo atuação política, de forma a questionar os pontos em que a empresa não avançasse. Na ocasião, ele contemporizou sobre a dificuldade de se fazer tal acompanhamento, pois quem quer tomar conta de várias coisas ao mesmo tempo, acaba por não tomar conta de nada. Falou isso por experiência própria, pois tentou acompanhar os outros grupos e não conseguiu.

#### **4.10.3. Indicação Sindical**

Era comum o sindicato indicar como seu representante na CIPA um diretor liberado. Mas tais representantes mostravam-se ausentes, discursistas envaidecidos e intervinham às vezes sem muito conhecimento de causa sobre os assuntos abordados. Participavam\_ sem assiduidade\_ apenas das reuniões ordinárias. Dessa forma, tal representação não atendia muito os trabalhadores. Era deficiente. E o espaço conseguido em acordo coletivo ficava mal aproveitado, devido ao distanciamento do diretor liberado da sua base de atuação. Isso era facilmente justificável, pois suas demandas externas aumentavam muito, a partir do momento que eles passavam de diretores de base para liberados. Muito cedo o grupo percebera isso: quem conhece realmente os problemas da fábrica são os trabalhadores que vivem o dia-a-dia; e aí se incluem os diretores de base e os cipistas.

O ex-cipeiro conta que nesse mandato, quando o representante indicado pela entidade era um diretor sindical liberado; numa discussão sobre mapa de risco; acontecera um fato que o levava a formar tal opinião. A Comissão já havia se reunido para elaborar alguns mapas e debatia naquele momento sobre os riscos que nele deveriam conter. Ele propunha, na ocasião, colocar sete tipos de risco, em vez de cinco como sempre fora. Acrescentariam os riscos psicológicos e os ambientais. Os cipistas eleitos já tinham conseguido tal inclusão, inclusive já os tendo posto nos mapas de riscos de alguns setores. Foi quando na reunião ordinária um representante do SESMT da empresa questionou tal inclusão. Sem saber em que pé estava a discussão, o representante do sindicato discursou afirmando que era melhor analisar melhor o assunto, tentar chegar num consenso. Em suma, tanto um quanto o outro não acompanhara desde o início o assunto. Então ele, diretor de base, cipista eleito, fora forçado a questionar o então diretor sindical liberado. A ponto do presidente da CIPA intervir, afirmando que o assunto já tinha sido definido na comissão e a decisão fora de manter sete fatores de risco.

A partir daí, ele passou a não concordar que o representante do sindicato fosse um diretor liberado. O diretor de base é muito mais representativo. Cabe a ele interpor-se entre o trabalhador e seu chefe quando este extrapola a sua função, o limite de sua autoridade, quando assedia moralmente um trabalhador. E ele deve estar sempre focado nas questões de saúde do trabalhador para interceder sempre que se fizer necessário. Para evitar, por exemplo, que o funcionário seja forçado a realizar alguma tarefa que possa atentar contra a sua integridade física. Fazê-lo usar de seu direito de recusa.

Parte do grupo, inclusive o representante em questão, fora eleito para o seu segundo mandato. Outros diretores de base do sindicato também se elegeram, unindo-se, em princípio, ao grupo de cipeiros atuantes. O objetivo da entidade se concretizara. Aumentara, assim, o número de trabalhadores diretores de base na comissão.

#### **4.10.4. Analisando as Estratégias**

##### **4.10.4.1. Estratégia do Sindicato**

A estratégia não funcionara de fato. Teoricamente tinha dado tudo certo. Cipeiros novos foram eleitos (gente que o sindicato achava “ponta-firme”), diretores de base foram eleitos (gente que se imaginava que contribuiria muito para os debates e que proporcionaria uma maioria dentro da CIPA). Mas não bastava apenas que os cipeiros eleitos não fossem “pelegos”. E nem que fossem diretores de base. Era preciso, também, dedicação e entrega; força de vontade e compromisso. E muitos dos diretores da CIPA e sindicalistas acabavam por não participar assiduamente das reuniões ordinárias, o que é o mínimo que se deve exigir de um cipista. Por causa disso, este mandato para o qual ele e outros diretores se elegeram, seja como suplente seja como titular eleito, fora um verdadeiro fiasco.

Se, de um lado, a tática do sindicato de apoiar para a eleição da CIPA trabalhadores com histórico de luta, “ponta-firmes”, não “pelegos”; e de incentivar os diretores de base a concorrerem às vagas para a diretoria da CIPA, não se mostrara frutífera; por outro lado, a empresa fora mais inteligente, de novo.

Pensar que só um dos lados faz política é ingenuidade. Tanto a empresa quanto o sindicato, ou seja, tanto o Capital quanto o Trabalho usam suas estratégias, sua criatividade e se organizam para aumentarem cada vez mais o seu domínio na CIPA. É uma disputa política aberta para uns e velada para outros.



A representação dos trabalhadores foi escolhida a dedo para a disputa. Não deu certo. Fracassou. Trabalhadores do turno não ficavam para as reuniões quando estavam saindo do turno da noite. Alguns se recusavam a ir para a refinaria em dias de folga (só se a empresa pagasse hora extra). Outros, do horário administrativo, justificavam que não podiam sair dos seus postos para não sobrecarregarem os companheiros. Estes, por outro lado, queixavam-se com os supervisores e gerentes que não podiam contar com os cipeiros porque estavam sempre se ausentando. Criticavam os cipeiros que davam um jeito de participarem das reuniões e, ainda por cima, ganhavam a confiança dos chefes por isso.

#### **4.10.4.2. Estratégia da Empresa**

Estas coisas não aconteciam por casualidades. A empresa mudara a sua estratégia. Simplesmente confiar na omissão natural do cipista como antes ela já não podia. Era preciso criar tal situação. Então, cortaram as horas extras para as atividades da CIPA. Delegavam-se mais tarefas para os cipistas nos seus setores. Não davam aumento por mérito para eles. Reduziram o tempo de duração das reuniões da CIPA para no máximo duas horas. Ausências deliberadas de representantes do SESMT nas reuniões ordinárias, onde deveriam levar as informações sobre acidentes com e sem afastamento de funcionários próprios e contratados, entre outros assuntos inerentes a NR-4. O presidente da CIPA já não deferia as decisões das reuniões, entre outros.

Isso estava acontecendo porque a empresa tirara bastante proveito dos embates vividos no mandato anterior. Percebera que, ao contrário de anos anteriores, os trabalhadores tocaram várias vezes em suas feridas; eles estavam ganhando as discussões. Não que eles fossem maioria. Era uma minoria aguerrida, briosa, questionadora, propositiva. E que, ao contrário da maioria dos cipistas indicados por ela, também eram assíduos nas reuniões.

#### **4.10.5. Compromisso e Entrega**

Por isso a entrega e o compromisso fazem a diferença na atuação do cipista. Alguns diretores de base eleitos para a CIPA também não iam às reuniões ordinárias. Priorizavam outros eventos promovidos pelo sindicato. Alguns deles para não se indisporerem com as suas gerências. O diretor liberado, indicado pelo sindicato para o mandato 1999-2000 como seu representante, também se ausentava muito. Valorizava mais os eventos externos. E, desta forma, ficava cada vez mais longe dos trabalhadores.

Diante disso, se alguém (não importa se militante da base, se dirigente sindical, diretor de CIPA ou uma pessoa que atue em ambos) não se sobrecarregasse, cumprindo também o papel de organizador, a coisa teria sido muito pior.

#### **4.10.6. Buscando a Organização**

O mencionado pequeno e brioso grupo de cipeiros eleitos, após algumas reuniões desse segundo mandato, começou a perceber que lhes faltava planejamento. Às vezes, uma proposta ou um questionamento feito inadequadamente, na forma e hora errada causava um desentendimento sobre o que se propunha e acabava acontecendo um acirramento até mesmo entre os integrantes do citado grupo. Quando isso acontecia, era preciso que alguém entrasse com uma proposta alternativa, de forma que contemplasse os dois lados.

Um exemplo aconteceu no início deste segundo mandato, quando foram perdidas vagas importantes tanto para vice-presidência quanto para o GTB. O grupo se dispersou. Alguns de seus membros lançaram-se como candidatos confrontando-se entre si e acabou ninguém se elegendo.

Diante disso, perceberam o fato; conversaram entre si; e propuseram que eles se reunissem no sindicato para discutir os assuntos que foram discutidos na reunião ordinária anterior e apontar os que seriam discutidos na posterior. Discutiriam quem se candidataria a quê e quem faria a defesa deste ou daquele ponto. Que, em vez de lançarem suas próprias candidaturas, isoladamente, simplesmente indicariam da forma mais “espontânea” um dos trabalhadores do grupo, previamente combinado naquela reunião.

Entenderam que a melhor forma de planejar seria com a cabeça fria e longe do local das reuniões oficiais. Então, lá iam eles para o sindicato, após o horário de trabalho\_ alguns\_ ou em dias de folga, outros, prepararem-se para uma boa intervenção nas reuniões ordinárias da CIPA. Questionando. Participando. Atuando.

Mas era preciso ter alguém para chamar os trabalhadores, incentivá-los. Por isso, a representação sindical ser tão importante, mesmo que não seja o representante oficial da entidade na comissão, como o deste segundo mandato (1999-2000). Outro diretor cumprira este papel, até porque já o fizera no ano anterior. O local definido para as reuniões fora o sindicato, porque também e principalmente, era de seu interesse. Mas poderia ser em qualquer lugar e poderia ser organizado não apenas por um diretor sindical, como também por um militante ou por um cipista mais experiente e observador. O importante mesmo é o fator organização. Sem ela os trabalhadores se dispersam, digladiam-se e todos saem derrotados. Quebrar a organização dos trabalhadores é a estratégia que se tem para derrotá-los. É infalível.

#### 4.10.7. Analisando o Mandato (2)

Os cipeiros percebiam que grande parte do que acontecia naquele segundo mandato era a tentativa (de sucesso) da empresa de desmobilizar a pequena organização que eles tiveram no ano anterior: através de reuniões curtas, liberações dificultadas para atuarem na CIPA, não pagamento de horas extras, perseguição etc.

Desta forma, os únicos grandes feitos que aquela comissão fizera, foram a atualização dos mapas de riscos dos principais setores da produção e, num segundo plano, a criação de um site para a CIPA, conseguido com muita dificuldade e que, ainda por cima, não era administrado pelos cipistas. Além disso, o que fora feito foi a Semana da SIPAT, Campanha sobre anti-Tabagismo e Orientações sobre AIDS. Todas importantes, é verdade, mas de praxe.

O gerente da área de saúde, meio ambiente e segurança não permitia que as estatísticas mensais de acidentes fossem apresentadas. Pior que isso, não se podia nem mencioná-los. Os próprios trabalhadores daquela gerência diziam nos corredores que não estavam autorizados a divulgarem.

Em comparação com o anterior, o mandato desta CIPA deixava a desejar. Os cipeiros desdobravam-se para conseguirem que a presidência da comissão garantisse as horas extras aos trabalhadores do turno, a fim de que eles melhorassem a sua participação. Quando isso não era possível, levavam o problema para a entidade sindical, a fim de que esta o levasse para a Federação que os representava para fazer a discussão com os diretores da empresa. Enviavam mensagens aos gerentes tentando convencê-los da importância do trabalho dos cipeiros para a melhoria dos aspectos de saúde, segurança e meio ambiente. Tentavam fazer-lhes enxergar o quanto as ações da comissão podiam ajudar na diminuição do número de acidentes de trabalho da empresa. E de como o pagamento das horas extras era importante no incentivo à participação dos diretores da CIPA.

Findava-se o segundo mandato e a empresa não resolvia a questão das horas extras. Assim, cumprindo com o seu papel de diretor de base ou de diretor da CIPA, ou de ambos, em casos crônicos como este que a empresa não tinha interesse em resolver, o grupo imediatamente denunciava-os no boletim do sindicato e, se este não pudesse resolvê-los, levava-os para a Federação e, em alguns casos, para a CUT, aumentando o escopo das discussões.

#### **4.10.8. Preparando-se para o Terceiro Mandato**

Em função da avaliação ruim que os próprios integrantes da CIPA faziam sobre a atuação desta, no início do ano 2000 (final do segundo mandato), eles convocaram uma reunião para traçarem estratégias para a próxima eleição que aconteceria em março. A proposta não era mais tentar eleger um grande número de diretores de base. O intuito desta vez era tentar convencer os trabalhadores que já tinham um histórico de boas atuações em mandatos anteriores a se candidatarem.

A convocação para a reunião fora feita logo assim que ficara decidido quem seria indicado pela diretoria para representar o sindicato na CIPA no mandato 2000/2001. O mesmo representante do mandato 1998-1999, que se elegera no mandato seguinte, foi novamente indicado, ou seja, o relator deste trabalho.

Nessa reunião eles decidiram que tentariam eleger o vice-presidente da CIPA, os dois membros do GTB, o secretário ou secretária e proporião a criação do Grupo de Empreiteiras da CIPA, pois era claro que aquela categoria não podia se limitar aos trabalhadores próprios. O objetivo era o de envolvê-los nas discussões de saúde do trabalhador. Atuar em sua defesa. Orientá-los. Interagir.

A intenção era pôr em disputa nas urnas candidatos comprometidos com os interesses da categoria e, de preferência, com referências de boas atuações em mandatos anteriores. Depois, na primeira reunião ordinária da CIPA, seria outra disputa para conseguir os cargos mencionados acima.

Outra reunião seria chamada para divulgar o apoio do sindicato quando saíssem os nomes dos candidatos ao próximo mandato.

Nessas reuniões os trabalhadores se manifestavam à vontade, sem se preocupar com possíveis retaliações de seus gerentes. Pois todos sabiam que tudo que era dito nas reuniões ordinárias e feria os “interesses” da empresa, de uma forma ou de outra chegava aos ouvidos dos gerentes. Era o famoso “levar e trazer”. Então, sabendo disso, muitos trabalhadores não se manifestavam nas reuniões oficiais da CIPA. Alguns, por não terem muito envolvimento com as questões de saúde do trabalhador, embora compusessem a diretoria. Outros, por timidez. Entretanto, muitos desses trabalhadores, geralmente cipistas indicados pela empresa, relatavam alguns fatos para um ou outro cipeiro eleito, nos corredores, pedindo-lhes que eles os abordassem nas reuniões, mas sem dizer a fonte da informação.

#### **4.11. Relato da Atuação do Cipeiro (Terceiro Mandato)**

Esse mandato foi de abril de 2000 a março de 2001.

##### **4.11.1. Criando um Veículo de Comunicação**

Os cipeiros sabiam que o auxílio da entidade sindical era muito importante. Então decidiram que tudo que não se conseguia resolver na CIPA, devido à intransigência do seu presidente e ou da gerência de SST e de seus pares, ou da direção da empresa, seria levado para o sindicato para ser publicado. No entanto, apesar dessa divulgação ser extremamente benéfica para o sindicato, não estava sendo muito útil para a própria comissão e, por extensão, para os cipeiros. A empresa, em resposta às matérias que eram publicadas pelo sindicato, através dos seus representantes na CIPA usava isso para afirmar nas reuniões que alguns cipeiros estavam querendo fazer discussão política dentro da comissão. Isso era uma forma de desacreditar os cipistas atuantes e da empresa fazer política dizendo despolitizar a CIPA. Os diretores do sindicato sabiam disso. E os cipeiros já mais experientes, também. Apesar disso, o truque funcionava para alguns menos avisados, era apoiado por outros pré-avisados e produzia discussões cansativas e premeditadas. Além do mais, os assuntos eram vários e nem sempre havia espaço no jornal do sindicato para inserir outras matérias.

Diante desse problema os cipistas se reuniram e propuseram organizar um veículo de comunicação próprio, o boletim dos cipeiros eleitos. Eles organizariam o ponto de pauta, elaborariam as matérias a serem veiculadas e distribuiriam o boletim aos trabalhadores. Ou seja, divulgariam os seus próprios feitos, sem esperar que a empresa o fizesse, o que acontecia somente quando era do seu interesse e de bastante relevância para ela. Isso impedia que os trabalhadores tomassem conhecimento das ações dos seus representantes na CIPA.

As reuniões dos cipeiros no sindicato eram diferentes. Todos os que ali participavam sabiam que estavam seguros e que podiam expressar o que pensavam e o que sentiam. Discutiam os assuntos pormenorizadamente. Após as discussões, o grupo fechava os temas que seriam abordados no boletim. Elaborava as matérias, usando as informações dos trabalhadores, passando os mesmos sentimentos. Depois, levava-as para o jornalista que as transformava para a linguagem típica da imprensa jornalística.

Algumas vezes fizeram os textos durante os turnos de trabalho, sempre que conseguiam tempo para isso. Mas, na maioria delas, iam durante os dias de folga ou após a jornada de trabalho ao sindicato e lá os elaboravam. Concluído o rascunho do boletim, ele era enviado a todos os que participaram da reunião de elaboração da pauta para comentários. Após, encaminhavam-no para o jornalista mandar reproduzi-lo. Este fazia os títulos e subtítulos, jornalisticamente. Os assuntos mais amplos eram levados para o jornal principal da entidade sindical.

#### **4.11.2. Preparação, Elaboração e Distribuição dos Boletins**

Os dirigentes sindicais, principalmente os liberados, tinham, entre outras, a tarefa de entregar os boletins da entidade na porta da fábrica. Os cipeiros decidiram, então, com a anuência da direção sindical, que o boletim criado\_ sem o logotipo da entidade\_ seria distribuído somente por cipistas, aí se incluindo o representante oficial do sindicato na CIPA, porque ele era cipista, diretor do sindicato e trabalhador da base como os outros.



Então, os passos seriam os seguintes. O representante sindical solicitava à secretária do sindicato que mandasse convocação a todos os cipistas, fossem eles eleitos ou indicados, titulares ou suplentes \_ afinal de contas, não podiam criar um veículo de comunicação com divisão entre eles\_ para as reuniões dos cipeiros no sindicato. Nesta, todos expunham o que pensavam, relatavam as informações de seus setores ou de outros que por ventura tivessem conhecimento. Casos de abuso de chefia, acidentes ocultos, incidentes que poderiam ter-se transformado em grandes acidentes, mas que, em vez de serem abordados, fossem omitidos, impedindo que se desse o tratamento adequado e, por isso, mantendo a situação potencial de risco, entre outros; tudo seria divulgado.

#### **4.11.2.1. Administrando Vaidades**

A vantagem de ter atuado com assuntos que envolviam a saúde do trabalhador era que dava para administrar os conflitos. Todos tinham um mesmo objetivo: a melhoria das condições de trabalho dos petroleiros. Dificilmente a diretoria do sindicato chamaria a oposição para discutir pauta de boletim e dividir a "linha" do jornal do sindicato. Mas no boletim que os trabalhadores criaram para o mandato de 2000-2001 e nos posteriores (esse era o plano), isso era diferente. Todos discutiam e propunham não só os temas, mas também o conteúdo do mesmo. O envio para comentários era democrático. Todos opinavam. Isso gerava preocupação em alguns diretores que temiam que os opositores à diretoria ganhassem força.

Naquele grupo e naquelas reuniões, não havia oposição. Naquele fórum, as discussões não tomavam esse rumo. Havia o consenso e o respeito mútuo. Todos eram convidados para as reuniões. Oposição, situação e independentes eram chamados e compareciam para distribuir os boletins para os trabalhadores. E quem ganhava mais com isso era a classe trabalhadora.

Os integrantes daquele grupo aprenderam muito após terem participado de um, dois ou mais mandatos de CIPA. Alguns deles dividindo essas atuações com mandatos sindicais. A CIPA é realmente uma senhora escola. Ela aguça a percepção política dos trabalhadores.

Após o primeiro e o segundo mandato em que parte daquele grupo atuara foi possível perceber, por exemplo, o papel fundamental do secretário da CIPA. Mais que isso, notar que a empresa indicava geralmente uma mulher para esta função. Parecia-lhe que só para isso.

#### **4.11.3. Importância do (a) Secretário (a)**

No mandato de 2000/2001, o presidente da CIPA, a exemplo do que acontecera nos dois mandatos anteriores, indicara uma mulher para secretariar a comissão. Não se pode afirmar que o estava fazendo premeditadamente ou se estava apenas sendo comodista\_ ou machista.

O grupo já estava alerta para isso. Ficava parecendo que aquela função só pudesse ser feita por mulheres. Ele lembrou-se que nos dois mandatos anteriores tivera bastantes dificuldades para conseguir que as argumentações feitas durante as reuniões e as deliberações feitas fossem colocadas na ata conforme os encaminhamentos. Tais trabalhadores chegaram num estágio de percepção tal que acreditavam que a indicação delas era porque seriam facilmente manipuladas quando da confecção das atas. Por diversas vezes solicitou às secretárias e aos presidentes que alterassem as atas, corrigindo-as. Mas as correções quase sempre não eram feitas. Isso gerava mal-estar e mais discussões nas reuniões seguintes. Não fosse por isso, o grupo não iria contra a indicação e até não se importaria em fazer as correções. E é por isso que ele considerava que aquelas indicações faziam parte da estratégia política da empresa de controlar as ações da CIPA. A ata de CIPA é um documento formal com força legal comprovada.

#### **4.11.3.1. Elegendo o Secretário**

Em resposta à proposta feita pelo presidente da CIPA, propôs um outro nome para a função. Indicou um cipista eleito pelos trabalhadores. Defendeu a sua indicação mostrando que é preciso ter uma pessoa que tenha conhecimento da área, do processo e dos equipamentos e que conheça as rotinas dos trabalhadores em seus postos de trabalho. E a pessoa indicada possuía estas referências. Não era preconceito com as mulheres. Houve votação. A proposta fora aprovada. Para amenizar um pouco a situação, ele propôs que a trabalhadora atuasse como segunda secretária da CIPA. O grupo tinha conseguido uma função estratégica para esse mandato.

Era a organização trazendo resultados. A decisão de escolher o secretário não foi de pronto. Ela fora discutida e aprovada pelo grupo na reunião no Sindicato ocorrida antes da reunião ordinária. Se, anteriormente, as reuniões na entidade eram chamadas para um ou outro momento importante, agora elas eram mensais e, quando necessárias, quinzenais ou até semanais.

#### **4.11.4. Grupo de Empreiteiras**

Foi citado há algumas linhas atrás que o grupo se reunira no sindicato para discutir, também, a criação do grupo de empreiteiras da CIPA. O fato de haver uma infinidade de empresas terceirizadas, quarterizadas, quinterizadas e até sexterizadas aumentava muito o potencial de acidentes. E, à medida que as discussões eram feitas, percebia-se o quanto seria preciso buscar informações sobre a NR-18, de forma que se pudessem fiscalizar coisas básicas e essenciais como condições dos vestiários e banheiros, número de trabalhadores por chuveiros, impermeabilização, DDS (Diálogo Diário de Segurança), DSS (Diálogo Semanal de Segurança), refeitórios, aspecto geral dos canteiros de obras, escavações, escoramentos, EPI (Equipamentos de Proteção Individual), entre outros.

#### **4.11.4.1. Carência de Formação e Informação**

Descobria-se o quanto o sindicato e os cipistas estavam carentes de formação e de informação para que pudessem ter atuações mais significativas tanto como representante do sindicato na comissão quanto como cipistas propriamente dito. Além do mais, à medida que os problemas vinham à tona, aumentavam mais as demandas para eles. Então, ficavam sobrecarregados com as suas rotinas, com as questões da CIPA e com as atribuições inerentes aos diretores sindicais.

#### **4.11.5. Inspeções nos Canteiros, DDS e DSS**

Os diálogos diários de segurança e os diálogos semanais de segurança são ações estabelecidas na NR-18, mas que ninguém cumpria. Foi o que detectou o grupo de empreiteiras da CIPA em inspeções feitas em canteiros de diversas empresas contratadas. Apesar de estar prevista na norma, nem mesmo os fiscais e gerentes de contrato tinham conhecimento disso. O próprio Grupo de Empreiteiras da CIPA, mais um fruto da organização dos trabalhadores, criado por sugestão deles e coordenado pelo representante do sindicato; não tinha nenhuma experiência, nenhum conhecimento da citada NR.

Reuniu-se para a primeira inspeção sem saber sequer o que iria verificar. Decidiu, então, ver o estado de conservação das instalações elétricas, dos banheiros, chuveiros, armários, ou seja, coisas que não exigiam conhecimento técnico para perceber se estavam ou não em boas condições. Mesmo sendo uma inspeção inicial, muita coisa irregular fora percebida de imediato. O grupo detectava coisas grosseiras como privadas sujas, com parafusos de fixação frouxos, armários com portas amassadas e sem cadeados, lâmpadas queimadas ou quebradas, falta de papel higiênico, fiação solta etc. Coisas bem básicas, mas que afetavam bastante o dia a dia do trabalhador. Tudo era devidamente anotado. Um relatório era elaborado e cópias dele eram enviadas para o fiscal, para o gerente do contrato e para a gerência responsável pela obra, solicitando providências.

Apesar das visitas serem bastante superficiais no início, elas causavam certo furor nas empresas terceirizadas. Elas temiam a fiscalização de trabalhadores da empresa contratante. Então, quando os membros da CIPA chegavam para vistoriar os seus canteiros, isso lhes causava certo impacto.

Os quatro integrantes do grupo souberam por acaso que isso era uma exigência da NR-18. Descobriram numa das visitas que fizeram no canteiro de uma empreiteira. A técnica de segurança, solícita, atenciosa e preocupada mostrou que a empresa realizava DDS e DSS, entre outras coisas. Entreolharam-se, calados e ignorantes.

Mas a própria técnica esclareceu a dúvida, mostrando uma prancheta onde anotava os assuntos de segurança que foram abordados naquela semana e naquele dia.

Isso agravava a percepção de que eles precisavam pelo menos ler a NR-18, a fim de fazerem inspeções mais qualificadas. A partir de então, sempre que agendavam outras inspeções em outras empresas, consultavam a norma.

A partir deste trabalho iniciado pela CIPA, anos depois, a empresa contratante passou a cobrar os DDSMS (Diálogos Diários de Segurança, Meio ambiente e Saúde) de todas as contratadas. Não parou aí, tornou-se rotina também dos trabalhadores próprios a elaboração dessas pequenas reuniões com os trabalhadores. E isso está vigorando até a data atual.

Até os gerentes têm que apresentar os seus DDSMS. Existe uma escala anual e todas as manhãs no auditório da empresa eles apresentam os seus diálogos.

Na avaliação de desempenho, que está associada ao Plano de Metas, cada trabalhador tinha um número pré-definido de DDSMS para apresentar.

Eles deveriam escolher um tema da área de segurança, saúde e meio ambiente e apresentar para os companheiros de trabalho.

O que vale a pena lembrar é que isso teve origem no trabalho da CIPA. Melhor, no trabalho de organização que os trabalhadores tiveram, preparando-se para atuarem neste fórum.

#### **4.11.6. Disputa Política**

A gerência enxergava as discussões com os cipeiros atuantes como um verdadeiro duelo. Uma batalha mesmo. Era uma disputa política acirrada. Em muitos momentos parecia para os cipeiros eleitos que os representantes da empresa viam como uma derrota quando os trabalhadores conseguiam fazer valer suas propostas. Era como se aquilo não os beneficiassem, ao contrário, parecia que lhes fizesse muito mal.

Alguns representantes da empresa eram pessoas tranquilas, moderadas e, devido às indicações sucessivas ora como titulares ora como suplentes, a cada dia aprendiam mais. Em algumas situações, davam ares de que não intervinham de acordo com os seus pensamentos e sentimentos. Havia situações em que tinham de retrucar propostas dos trabalhadores que eles sabiam serem justas e procedentes. Em alguns momentos, sem argumentos contra a razão, diziam que iriam consultar as suas chefias. Por outro lado, em determinadas ocasiões que, sabidamente, possuíam maioria nas reuniões, simplesmente votavam reprovando o pleito.

Era facilmente perceptível a conta dos “soldados”, das “garrafinhas”. A representação do sindicato e os cipeiros militantes, geralmente eleitos, observavam os presentes nas reuniões e faziam as contas. Do mesmo modo, a empresa fazia o seu pré-julgamento. E aqueles que não seguiam as orientações do sindicato e nem dos representantes da empresa, não importando se eleitos, indicados, titulares ou suplentes acompanhavam o ponto de vista daquele que os convencessem. A melhor argumentação, sustentada

com firmeza, pautada na verdade e na legislação, dita serena e moderadamente, quase sempre conseguia trazer seus votos.

As representações de um lado e de outro ganharam e perderam algumas discussões. Várias vezes buscavam e conseguiam o consenso. Respeitavam-se. Se uma delas por descuido, distração ou mesmo intencionalmente cometia um equívoco nas suas argumentações, era questionado. Todos eram aprendizes ainda. E sempre o serão. Entretanto, alguns deles buscavam mais aprimorar os seus conhecimentos. Por isso sobressaíam-se em relação aos demais. Não porque soubessem muito. Eles sabiam que quanto mais liam e faziam cursos de formação e de capacitação mais evidente ficava que precisavam aprender muito.

Sabiam que o maior aprendizado era ali na fábrica, nas rotinas do dia a dia que ambas as representações também tinham que cumprir. Os representantes do SESMT com um pouco mais de liberdade de tempo para buscarem as informações, por que destas necessitavam para exercerem o seu trabalho. Já os cipeiros eleitos tinham mais dificuldades, porque precisavam buscar a capacitação fora da fábrica. Pois, por melhor que seja o aprendizado dentro do trabalho era preciso buscar conhecimento externo para perceber as mudanças, as atitudes, os anseios, as nuances, os indícios que aparecem no dia a dia.

#### **4.11.7. Antítese entre as Representações**

Um diretor de CIPA, independentemente se representante da empresa ou dos trabalhadores, não importando se titular ou suplente, eleito ou indicado, assim como um diretor de sindicato; acima de tudo precisa ser um bom profissional. Ser respeitado no seu local de trabalho. Caso contrário, ele dificilmente o será na entidade que representa. E alguns dos representantes da área de SMS da empresa eram bons profissionais. Competentes, trabalhadores, estudiosos e dedicados.

Os representantes dos empregados também o eram. Se, de um lado, estes tinham o respeito dos trabalhadores, por outro, aqueles também. Mas existiam algumas nuances que faziam muita diferença entre ambos. Os indicados pela empresa tinham o apoio da gerência, porque defendiam os interesses dela. Já os cipeiros eleitos, militantes atuantes, não tinham o apoio das suas. Eram perseguidos por elas. Os do SESMT recebiam aumento todo ano, enquanto que seus "opponentes" não só não o recebiam, mas também eram perseguidos pelos seus superiores que vigiavam os seus passos o tempo todo, a fim de que eles não fizessem o trabalho sindical e de cipista no horário de trabalho. Estes tinham suas imagens distorcidas, a fim de que fossem descredenciados perante os trabalhadores, mas aqueles eram reconhecidos como excelentes profissionais. Para um dos lados, se cometessem erros foi tentando acertar. Para o outro, punição e humilhação. Um deles, protegido das chefias. O outro, perseguido.

Enquanto os trabalhadores do setor de SMS apoiavam representantes da empresa, pois sabiam da proteção da gerência, alguns dos setores dos cipeiros eleitos e atuantes os vigiavam, ficando atentos para quaisquer falhas e ou questionamentos que fizessem, para os denunciarem para os seus chefes e supervisores. Faziam este papel lamentável, buscando promoções, usando-os como degraus. Ou mesmo, só para ficarem bem com as suas gerências.



Quando se encontravam nos corredores, frequentemente acontecia da representação patronal afirmar que a outra tinha razão, mas seu gerente não concordava. E que ela não podia fazer nada. Mas na hora da reunião, obviamente não admitia isso. Mantinha-se firme no desempenho do seu papel que era defender os “interesses” da empresa.

#### **4.11.8. Agir contra a Própria Vontade**

Defender algo de que não se concorda é muito difícil. É preciso passar por cima da própria vontade. Ir contra os próprios pensamentos e princípios. Isso abala muito a pessoa, o profissional, o trabalhador. Se, por um lado, alguns trabalhadores se submetiam a passar por isso, senão não avançavam nas suas carreiras e não tinham a proteção dos chefes; por outro, a representação sindical tinha que defender, vez por outra, ações decididas em reunião de diretoria que com as quais não concordava. Da mesma forma que os trabalhadores tinham que escolher entre uma e outra proposta apresentada pelo sindicato e pela oposição. E a minoria seguir o que a maioria definir, mesmo não concordando. Era o preço de uma democracia. Ou, talvez, a ditadura da democracia. E, em algumas situações, mesmo que se acate a decisão da maioria, o simples questionamento feito nas reuniões de empresas, ou de CIPA, ou de sindicatos, numa assembléia, não raro pode ser interpretada como uma possível oposição à maioria dominante, segundo a visão do sindicato; ou como um criador de caso, na visão do empregador.

#### **4.11.9. Aliados ou contrários ao Sistema**

Representantes do sindicato e da empresa. Em ambos tinham-se trabalhadores competentes, dedicados e comprometidos. Cada qual com os seus ideais, com os seus pontos de vistas e com as suas cargas pesadas. Estressados com o local de trabalho. Mas não por causa disso essencialmente, mas sim, com todos os fatores que, à medida que iam estudando passavam a conhecer. Ansiosos porque não conseguiam mudá-los. Apesar de tudo, cada qual a sua maneira, ia tentando melhorar. Um aliado ao sistema; o outro, lutando contra ele.

#### **4.11.10. Final do Terceiro Mandato**

Concluído o terceiro mandato, ele resolvera que não iria mais continuar representando a entidade à frente da CIPA. Em reunião ocorrida em março de 2001, apesar dos diretores do sindicato e do grupo de cipeiros apontá-lo novamente como representante, afirmando que ele estava fazendo um excelente trabalho, não mudou de opinião.

Obteve o reconhecimento verdadeiro de alguns: sentia-se gratificado. Por outro lado, falsidade de outros. Acontece muito nesses momentos de definição, porque quase ninguém quer abraçar essa causa. Ele contribuiu com o grupo dos cipeiros atuantes na organização dos trabalhadores em torno das questões da CIPA. O grupo criara a rotina de se reunir no sindicato, no mínimo uma vez por mês. Formulara com eles um boletim exclusivo que era distribuído pelos próprios cipeiros, mensalmente. Então, a possibilidade de o elogiarem para que continuasse a frente dos trabalhos, livrando-os de serem indicados para a função, também existia.

Mas ele estava decidido a não continuar. Aprendera muito atuando nesses três mandatos de CIPA. Outros diretores deveriam passar por tal experiência para se aprofundarem nas questões de saúde do trabalhador. A centralização levava ao distanciamento dos outros diretores na área de saúde, meio ambiente e segurança. Estava sobrecarregado. A idéia era dividir a participação. Colocou-se à disposição para ajudar o próximo representante.

#### **4.12. Atuando sem Mandato em 2001/2002**

Não participou, pois assumira grande parte da secretaria de saúde do sindicato. A demanda proveniente dos trabalhadores terceirizados era muito grande, de forma que ele estaria apenas fora da CIPA, não das questões da área.

Foi um mandato que gerou uma mobilização da empresa para eleger uma quantidade grande de trabalhadores alinhados com ela. E indicou várias pessoas consideradas de expressão nos seus setores. A interpretação que se teve na oportunidade era que isso se constituiu numa tentativa de se dar resposta ao grande trabalho da CIPA no mandato 2000/2001.

As reuniões mensais extra-oficiais não mais aconteceram.

Apesar de continuar a ser reproduzido, as tiragens do boletim criado já não eram mensais, tornaram-se mais espaçadas.

#### **4.13. Atuando sem Mandato em 2002/2003**

##### **4.13.1. Retomando o Boletim e as Reuniões**

Também não participou diretamente, mas na metade deste mandato assumiu novamente a organização do boletim, pois, até então, ele não mais fora produzido. Os cipeiros solicitaram a ele que voltasse a participar da elaboração daquele veículo de comunicação que tanto incômodo gerava aos gerentes da empresa.

Retomou, também, as reuniões no sindicato preparatórias para as da CIPA. A única diferença em relação às reuniões anteriores era que as informações para o boletim eram todas fornecidas pelos cipeiros. Afinal de contas quem participava das reuniões da CIPA eram eles.

##### **4.13.2. Lavagem de Uniformes**

Nesse mandato, os cipeiros atuantes empenharam-se e conseguiram implantar a lavagem dos uniformes dos trabalhadores: calças, camisas e aventais. Reivindicação antiga. Eles foram atrás de tudo:

Buscaram evidências de casos de doenças oriundas da contaminação de produtos químicos, em função dos trabalhadores levarem seus uniformes para serem lavados em suas casas; travaram árduas discussões na CIPA; pesquisaram empresas que ofertavam o serviço; visitaram aquelas que o desfrutava, observando, inclusive, o descarte dos resíduos; convencimento dos demais cipeiros; convencimento dos gerentes; e, finalmente, a implantação.

#### **4.13.3. Omitindo as Ações da CIPA**

Logo após o início dos serviços de lavagem dos uniformes, o setor de infra-estrutura da empresa divulgou-o sem sequer mencionar a CIPA, chamando para si o feito, numa tentativa de descaracterizar todo o trabalho da Comissão. Omitiu que foi devido à organização dos trabalhadores, em particular dos cipeiros atuantes que o benefício foi implantado. Na ocasião da aprovação na CIPA, a implantação foi enxergada pela empresa como uma derrota política. Depois de sacramentada, apesar da tentativa de se descaracterizar o feito da Comissão, tornou-se um grande ganho político da CIPA, divulgado amplamente no boletim dos cipeiros eleitos.

A conquista da lavagem de uniformes foi dos Cipeiros e não foi um benefício da Empresa. Por várias vezes elogios foram feitos à empresa sobre isso, porém, poucos sabiam ou lembravam que esta conquista fora alcançada depois de muitos embates na CIPA. Por várias gestões anteriores o assunto foi abordado nas reuniões, mas por várias vezes, fora negado pela empresa.

#### **4.13.4. Lei Zico Prado**

Implantada depois de muitas batalhas, esse feito serviu de base para a criação da LEI ZICO PRADO. Infelizmente o serviço de lavagem dos uniformes não foi estendido aos terceirizados até hoje. Abaixo a lei na sua íntegra:

LEI Nº 12.254, DE 9 DE FEVEREIRO DE 2006

(Projeto de lei nº 1102, de 2003, do Deputado José Zico Prado - PT)

Dispõe sobre a responsabilidade das empresas pela lavagem dos uniformes usados por seus empregados no Estado de São Paulo.

O PRESIDENTE DA ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA:

Faço saber que a Assembléia Legislativa decreta e eu promulgo, nos termos do artigo 28, § 8º, da Constituição do Estado, a seguinte lei:

Artigo 1º - As empresas que utilizam produtos nocivos à saúde do trabalhador e ao meio ambiente são responsáveis pela lavagem dos uniformes de seus empregados.

§ 1º - Para os efeitos desta lei, consideram-se produtos nocivos à saúde do trabalhador os dispostos na legislação que regula a previdência social.

§ 2º - Vetado.

Artigo 2º - As empresas poderão realizar diretamente a lavagem dos uniformes, ou contratar serviços de terceiros, desde que o tratamento dos efluentes resultantes da lavagem obedeça à legislação vigente de proteção ao meio ambiente.

Artigo 3º - As empresas que deixarem de cumprir o estabelecido nesta lei ficarão sujeitas à aplicação de penalidades, na forma que dispuser o seu regulamento.

Artigo 4º - O Poder Executivo fiscalizará a aplicação desta lei através de seus órgãos competentes.

Artigo 5º - As despesas decorrentes da execução desta lei correrão à conta das dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessário.

Artigo 6º - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

#### **4.14. Relato da Atuação do Cipeiro (Quarto Mandato)**

Este mandato foi de abril de 2003 a março de 2004. Esta foi a quarta e última vez que ele participara oficialmente de um mandato de CIPA. Foi novamente indicado pela diretoria do sindicato. Desta vez aceitou sem rebater muito, pois já havia retomado\_ a pedido dos cipeiros\_ as reuniões com os trabalhadores no sindicato; a elaborar o "Boletim dos Cipeiros Eleitos" e a distribuí-los à porta da empresa.

Ele diz que de fato jamais se afastara da CIPA. Estava sempre de olho nas suas ações. Mesmo quando, oficialmente, não estava na representação da entidade. Dessa forma, uma vez que já vinha fazendo a parte que exigia mais sacrifícios (agendar reuniões no sindicato, preparar as matérias do boletim e distribuí-lo à porta da fábrica, nos horários de folga) não fazia sentido ele se recusar. A única coisa que ele não fizera nos dois últimos mandatos foi participar das reuniões ordinárias. Aceitou e continuou a fazer o que já estava fazendo desde que entrou pela primeira vez num mandato de CIPA. Atuar na área de saúde, meio ambiente e segurança.

#### **4.14.1. Presidente da CIPA no Sindicato**

Na primeira reunião com os cipeiros no sindicato, ocorrida durante o mandato 2003/2004, para sua surpresa o presidente da CIPA compareceu. Foi uma reunião que teve bastante participação. Foi uma surpresa para todos, pois foi o primeiro e único presidente de CIPA que participou das reuniões no sindicato desde que elas começaram a ser convocadas. Foi sinceramente bem recebido por todos os presentes. A convocação, como sempre, fora feita para todos: eleitos, indicados, titulares e suplentes.

A reunião transcorreria normalmente como todas as outras e a cada ponto de pauta perguntava-se a cada um dos presentes se tinha algo a comentar sobre quaisquer assuntos de dentro ou fora da fábrica.



#### **4.14.2. Elogios do Presidente**

O presidente não voltou mais em nenhuma das reuniões posteriores. Mas estava sempre se lembrando daquela em que participara no sindicato. Usava-a como exemplo quando queria advertir os cipeiros atuantes nas reuniões ordinárias quando se exacerbavam. Pedia para que mantivessem a organização, a democracia e a ordem da reunião, a exemplo do que ele vira quando estivera na entidade. Sutilmente os elogiava para, em seguida, chamar a atenção dos cipistas.

#### **4.14.3. Participando de Comissão de Acidentes**

Nesse mesmo mandato houve um acidente fatal na refinaria. A empresa montara uma comissão para investigar e analisar a ocorrência. Tanto o sindicato como a CIPA foram convidados naquele ano. Foi um dos dirigentes liberados que o telefonara em pleno domingo, narrando-lhe a ocorrência, comunicando-lhe que o tinha indicado para participar daquela comissão, alegando que ele era a pessoa ideal, devido a sua experiência. Não ficara surpreso, afinal, ele não via isso como um reconhecimento sincero, mas sim, mais uma “batata quente” que punham em suas mãos.

#### **4.14.4. Atuando Junto com a DRT**

A atuação da CIPA frente aos trabalhadores terceirizados se intensificou na mesma proporção em que aumentavam os acidentes, as subnotificações e o trabalho compatível. Eram tantos os trabalhadores com seqüelas de acidentes, sem CAT abertas, com afastamentos pelo INSS caracterizados como auxílio-doença, em vez de auxílio-acidente e assediados moralmente nas empresas contratadas, que os cipeiros atuantes, em conjunto com o representante do sindicato montaram um dossiê com vários casos e o levaram à Delegacia Regional do Trabalho, atualmente denominada Superintendência Regional do Trabalho e emprego.

#### **4.14.5. Palestra sobre Trabalho Compatível**

A CIPA conseguiu marcar uma palestra com o Médico-Auditor do Ministério do Trabalho, a ser realizada no auditório da empresa, justamente para falar sobre os acidentes, as subnotificações e o trabalho compatível, com a participação de trabalhadores próprios e terceirizados (as maiores vítimas). A ata dessa palestra consta como documento oficial da CIPA deste mandato (2003/2004).

#### **4.14.6. InterCIPA**

Neste mandato houve, também, a primeira reunião InterCIPA, envolvendo a CIPA da contratante e das contratadas, também no auditório da empresa.

#### **4.14.7. Encontro Nacional de CIPA**

Conseguiu-se, também, realizar o primeiro encontro de CIPA das diversas áreas de negócio da corporação no país, em Salvador-BA. Nesse encontro foram apresentados dois trabalhos pela CIPA em questão, sendo um deles premiado com uma televisão de vinte e nove polegadas. E foi um membro do bastante mencionado grupo dos cipeiros eleitos e atuantes que o recebera.

O trabalho vencedor tratava sobre a parte do corpo mais afetada pelos acidentes: os membros superiores; e tinha o seguinte slogan: “Macaco Velho não Põe a Mão em Cumbuca”. O outro trabalho apresentado e que ficara em quarto lugar, também fora feito por um cipista eleito e atuante e tinha o seguinte título: “As Dificuldades e Facilidades de um Cipeiro Atuar”.

#### **4.14.8. Reuniões para exigir abertura de CAT**

Fruto de denúncias dos trabalhadores, em geral da própria vítima, a CIPA, em conjunto com o representante do sindicato fizeram diversas e acaloradas reuniões visando a abertura de CAT para os trabalhadores e a mudança de escopo dos acidentes de “sem afastamento” para “com afastamento”, onde participavam a gerência da empresa contratante, os gerentes das empresas contratadas, representantes dos SESMT, das CIPA contratante e contratadas

#### **4.15. Nova Conjuntura**

Muita coisa mudara nos últimos meses no movimento sindical em decorrência da mudança de governo. Os trabalhadores há muito sonhavam em ter um presidente oriundo da classe trabalhadora. Lutaram por vários anos. A categoria na qual ele pertencia sempre esteve presente nas principais discussões políticas do país. Estava sempre nos atos promovidos pela Central Única dos Trabalhadores. Ajudavam na organização. Protagonizavam sempre, juntamente com os principais sindicatos e movimentos sociais do Brasil. Confrontaram-se bastante contra o governo FHC. Tinham-no engasgado nas suas gargantas. Por isso, todos ficaram muito contentes com a vitória de Lula nas urnas.

Fruto da grande participação que a categoria sempre teve, vários diretores, ativos e aposentados e ex-diretores, foram convidados a fazerem parte do Governo. Muitos deles foram para empresas estatais. Este sempre foi o sonho dos trabalhadores: obterem o poder. Mas tudo tem seu lado bom e seu lado ruim.

#### **4.15.1. Lado Bom**

Percebia-se que havia uma apreensão muito grande entre os gerentes e supervisores da empresa, em face ao novo governo. Eles sabiam da grande participação política dos diretores atuais (ativos e aposentados) e de outros ex-diretores que continuavam com muita força política. Tornaram-se, então, mais flexíveis e propensos ao diálogo. Arrefeceram um pouco a animosidade com que tratavam dirigentes sindicais, cipeiros e militantes atuantes que atuavam na fábrica.

Estavam com receio de perderem seus postos. Essa era a expectativa deles, tal fora o grau de confronto que existira anos antes. Por isso, alguns chegavam a dizer que sempre votaram em Lula para alguns diretores sindicais e até mesmo durante as reuniões da CIPA.

O clima melhorou. A empresa começava a recomposição do efetivo. Começou a destinar mais verbas para as questões de saúde, meio ambiente e segurança, entre outras coisas.

#### **4.15.2. Lado Ruim**

Os sindicatos não se prepararam para a saída de seus principais dirigentes e líderes políticos para assumirem funções importantes dentro das empresas e dos governos Municipal e Federal. Figuras que tinham dez, vinte, trinta anos, ou mais, à frente do movimento sindical. Pessoas que mesmo aposentadas continuavam contribuindo com sua experiência.

Voltou-se ao velho e sempre contemporâneo problema da falta de treinamento e de capacitação. Não houve uma preocupação com a procura de novos quadros. Não houve um planejamento adequado para atender a uma situação que, se não se vislumbrava com muita antecedência, pelo menos era possível de acontecer.

A diretoria do sindicato perdeu poucos diretores da ativa, mas perdeu muitos que já estavam aposentados, que acompanhavam na entidade o desenrolar diário dos embates que aconteciam, tanto na esfera sindical quanto partidária; e eles ajudavam muito as direções sindicais.

#### **4.15.3. Convocação para Diretor Liberado**

Em função do cenário que estavam vivendo, imaginava-se que a qualquer momento alguns dos diretores sindicais liberados mais antigos acabariam saindo para assumirem cargos importantes dentro da empresa. Isso acontecendo, dificilmente ele não seria convidado a atuar como diretor sindical liberado.

Não era presunção nem arrogância. Estava no seu terceiro mandato sindical. Era um dos dirigentes sindicais mais atuantes, segundo a própria diretoria. Mais ele também, no íntimo, sabia disso. Naquele momento já era um dos mais experientes compondo a direção sindical. Ele seria um dos nomes, imaginava.

Há muito vinha se recusando em ser dirigente sindical liberado. Entretanto, no último ano houve outras oportunidades para sê-lo, mas não o indicaram. Embora ele não o quisesse e sempre o recusasse, nas últimas duas oportunidades não o convidaram. E ele sabia o porquê. Vinha fazendo muitas críticas à falta de atuação da diretoria, após o governo Lula ter assumido. Sempre foi taxativo sobre a obrigação da entidade em relação a cumprir o seu papel, manter a atuação firme, denunciar o que estiver errado, independentemente de qualquer governo. Conta que sabia bem a diferença entre as obrigações da direção e os interesses da oposição. Esta, em sua maioria, queria derrubar ou manchar o governo Lula, já os trabalhadores deveriam mantê-lo nos trilhos. Se não houvesse a cobrança por aqueles que o elegeram, os oposicionistas, a sua maneira, o fariam e quem se prejudicaria seriam o próprios trabalhadores.

A partir daí, suscitou a suspeita nos demais “companheiros” que começaram a indagar que ele estava “com um pé no PSTU”. Por isso, optaram pela liberação de diretores que não tinham nenhuma história anterior, nem como cipista nem como militante na fábrica. Isso ficou latente a partir do momento em que ele não fora sequer consultado, apesar de saber das reuniões que iriam decidir isso. Resolvera não comparecer. Não se chateou por isso. Sempre preferiu continuar como diretor atuando em meio aos trabalhadores. O fato de acharem que ele não era mais “confiável” é que o aborrecia. Ele continuava a fazer o que sempre fizera. E sempre fora elogiado por isso pelas mesmas pessoas que agora o criticavam. Isso sim era demais, mas ele continuou a realizar o trabalho de sempre.

Em setembro de 2003 (durante o quarto mandato), foi convidado novamente para ser dirigente sindical liberado. Dessa vez a pressão foi grande; alegaram que a entidade precisava e ele tinha que assumir. Aceitou. Entretanto; conforme opinião formada desde o segundo mandato em que participara na CIPA, de que não concordava que um dirigente sindical liberado fosse o representante da entidade na Comissão, decidiu que não iria faltar às reuniões ordinárias. Avisou que iria priorizar a CIPA em detrimento de quaisquer outros eventos que ocorressem simultaneamente. Continuou com o grupo dos cipeiros atuantes, organizando os trabalhadores, fazendo o boletim e representando a entidade na comissão.

#### **4.15.4. Outras Participações**

Participou em outros fóruns, tais como Conselho Municipal de Saúde, Conselho de previdência Social, em ambos representando a Central Única dos Trabalhadores (CUT), o Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (CRST), o Conselho Intersindical de Saúde do Trabalhador (CIST), das Comissões Estadual e Nacional do Benzeno (CEB e CNPB), entre outros.

Coordenou a secretaria de saúde do sindicato, de forma que quase tudo que ocorresse nessa área ele era procurado para resolver. Tornara-se referência não apenas na categoria petroleira, mas nas outras, também.

#### **4.16. Atuando sem Mandato 2004/2005**

Os problemas na empresa persistiam. Principalmente com os trabalhadores terceirizados. Continuavam os acidentes, as subnotificações, os ônus e os bônus etc. Mas não como antes. Sem dúvida melhorara. A contratação de pessoal próprio aumentara, mas não o suficiente para reduzir satisfatoriamente a terceirização. Ele e os demais cipeiros atuantes tornaram-se referência entre os trabalhadores terceirizados, também.

Apesar de não estar mais fazendo parte da diretoria da CIPA, mantinha a pressão nas empresas (contratante e contradadas), juntamente com a CIPA e outras conceituadas entidades para impedirem que os trabalhadores, terceirizados principalmente, ficassem a mercê dos seus empregadores e de seus prepostos.

A pressão foi tão grande, com o envolvimento do Ministério do Trabalho e do Ministério Público (PRT), CIPA e Sindicato que, ao final de 2004 foi abolido o PRAT (Programa de Redução de Atividades) na empresa. Mais pelo mau-uso do que pela qualidade do programa, segundo definiu o médico-auditor do Ministério do Trabalho na ocasião.

#### **4.16.1. Final do Mandato 2004/2005**

Os cipeiros atuantes participaram novamente na organização dos que poderiam inscrever-se para concorrerem ao próximo mandato. Incentivou os trabalhadores a votarem nos colegas que já tinham um histórico na CIPA. Convocou os eleitos para discutirem as funções estratégicas na Comissão etc. Em resumo, repetindo o que vinha fazendo há alguns anos e que trouxera frutos: CIPA menos discursivas e mais participativas.

#### **4.17. Mandato 2005/2006**

##### **4.17.1. Fim da Atuação na e com a CIPA**

Repetiram-se as ações anteriores, em matéria de organização para o mandato. Elaboraram boletins antes, durante e logo após o processo de abertura de inscrição, votação e posse dos cipeiros.

Manteve-se colaborando com os cipeiros até o último momento que estivera à frente da entidade. A partir do momento que decidira (junho de 2005) que não mais continuaria no movimento sindical, o pequeno e brioso grupo de cipeiros atuantes disse lamentar muito a sua saída. Ao narrar esse fato, afirma que acreditava realmente que esse grupo sentira muito o seu afastamento, solicitando que não se pense existir qualquer pitada de arrogância ou de presunção nessa afirmação. Os integrantes deste grupo atuaram por muito tempo juntos. Respeitavam-se.



## 5. CONCLUSÃO

Em face ao exposto é possível perceber que as principais dificuldades de desenvolvimento dos trabalhadores como cipeiros são, entre outras:

- Não liberação dos trabalhos rotineiros pela empresa;
- Falta de conhecimento sobre saúde segurança do trabalhador (SST);
- Não pagamento de horas-extras;
- Falta de apoio e incentivo por parte da empresa;
- Falta de apoio dos colegas de trabalho;
- Difícil relação com a empresa/SESMT;
- Distanciamento do sindicato;

Os fatores mencionados não devem ser tratados, isoladamente. A não liberação dos trabalhadores para atuarem na CIPA estava associada à redução de mão de obra, principalmente a partir da segunda metade da década de noventa. Essa redução gerou uma sobrecarga de trabalho. Houve uma melhora a partir do segundo semestre de 2002, quando a empresa iniciou um processo de recomposição do efetivo.

A ausência dos cipeiros em seus setores para atuarem nos eventos da CIPA, gerava um mal-estar nos demais funcionários, porque, em função do controle de hora-extra, não se previa uma dobra de turno ou um apoio (chamar trabalhadores que estão de folga para recompor o efetivo em função de alguma ausência). Os cipeiros, então, para não ficarem maus com os seus colegas (ou com a empresa, em alguns casos), simplesmente não participavam.

Por outro lado, se o cipeiro, mesmo com esses agravantes, ia para os eventos, começava a ser visto como criador de caso e vagabundo. Passava a ser tratado como não comprometido com a empresa.

O não pagamento de hora-extra não foi uma situação que acontecera apenas num mandato e logo fora resolvida. Não, ela ainda perdura. Mas o ideal é que elas não existam mesmo. Afinal de contas, o trabalhador precisa do convívio social para manter-se saudável física e mentalmente. Porém, para isso, é necessário que se tenha um efetivo que permita que ele possa se ausentar para atuar como cipista, sem que sobrecarregue os demais. E que tenha uma remuneração digna, de forma que não transforme hora-extra em salário.

A cobrança feita pelos colegas de trabalho, aberta ou não, é fruto da pouca informação e de consciência de classe de alguns. Em vez deles se voltarem para a questão de fundo (efetivo reduzido), voltavam-se contra os cipeiros\_ e contra os sindicalistas, também. Mas a mudança dessa visão só virá com um trabalho de conscientização dos trabalhadores; e o sindicato tem papel fundamental nisso.

O sindicato tem que se aproximar mais dos cipistas, reduzindo os discursos e participando mais efetivamente das ações da CIPA. Nos momentos em que eles atuam juntos os frutos vêm, como foram os seguintes casos já abordados:

- Denúncia à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, antiga DRT, sobre o Trabalho Compatível, Subnotificações de Acidentes, não abertura de CAT e Assédio Moral;
- Higienização de Uniformes;
- Intercipas, inclusive com as CIPA das empresas contratadas;
- Reuniões para organização de estratégias para inscrição, votação e posse dos cipeiros;
- Criação de boletim independente com a visão dos trabalhadores; entre outros exemplos já mencionados.

A empresa, em vez de rotular os trabalhadores cipeiros atuantes como criadores de caso, vagabundos, não comprometidos e avaliá-los como se eles fossem perniciosos para ela, como se não “vestissem a camisa” deveria tratá-los de forma enaltecadora pela dedicação, preocupação com a segurança das instalações, do meio ambiente e das pessoas. Em vez de avaliá-los mal, não lhes dando aumentos nem promoções, deveriam colocar em seus currículos os serviços prestados à CIPA, aos demais trabalhadores e, por extensão, à própria empresa. E que isso fizesse a diferença na hora da sua avaliação.

Da mesma forma, o SESMT deveria enxergar os cipistas questionadores como pessoas que querem ajudar e participar da política de saúde, meio ambiente e de segurança da empresa. Perceber que os trabalhadores têm muito para contribuir com sua experiência e seu conhecimento do “chão-de-fábrica”, frutos da sua rotina.

O candidato a cipeiro deve candidatar-se, não para testar a sua popularidade, buscar estabilidade no emprego ou visando o recebimento de horas extras. Ele precisa realmente se dedicar para melhorar as condições do ambiente de trabalho. Não deve enxergar a CIPA como uma aventura.

A empresa deve buscar, de todas as formas possíveis, acabar com o preconceito contra os cipeiros, pois eles não são criadores de casos, vagabundos ou coisas do tipo. São trabalhadores que devem ser enaltecidos pela sua disposição e engajamento e ter isso reconhecido pelos gerentes e supervisores, quando da avaliação do seu desempenho e em seus currículos.

No desenvolvimento deste texto foi possível perceber as dificuldades que os cipeiros têm para poderem cumprir satisfatoriamente a sua função; o porquê delas existirem e, pior, o porquê delas serem postas. E, também, o quanto faz a diferença dentro da fábrica quando se tem uma comissão atuante e de como essa atuação reflete no trabalhador e no próprio cipista.

Procurou-se evidenciar que por dentro deste maior ou menor grau de dificuldades estão envolvidos interesses políticos intrínsecos e extrínsecos envolvendo o Capital e o Trabalho.

Finalmente, buscou-se mostrar que, mesmo com as deficiências da norma, esta, se bem usada, constitui-se num grande instrumento para empresas e trabalhadores na busca de um ambiente de trabalho saudável e sem acidentes.

## 6. REFERÊNCIAS

- CÂMARA, JOSÉ L., Impacto Legal - Revista Proteção, ed. 201, São Paulo - 2008.p.88.
- CARVALHO, A. V de; NASCIMENTO, L. P. do;. Administração de Recursos Humanos. v. 1. São Paulo: Pioneira, 2004, p. 313-316.
- CHIAVENATO, A. Recursos Humanos na empresa. vol. 4. São Paulo: Atlas, 1991, p. 100,103-104,112.
- CUT, Conteúdos Básicos para uma ação Sindical - São Paulo. Relatório do Seminário Nacional de Políticas e Conteúdos Básicos em Saúde, Trabalho e Meio Ambiente. Apoio e Publicação: Fundacentro,1997).
- EDITORA ATLAS, Segurança e Medicina do Trabalho, Lei número 6514 de 22/12/1977 - 61ª ed.- São Paulo 2007).
- FERREIRA, LEDA; IGUTI, APARECIDA, O trabalho dos petroleiros: perigoso, complexo, contínuo e coletivo, 2003.p.20, 2003.
- FUNDACENTRO, Acordo e Legislação sobre Benzeno, São Paulo, Fundacentro, 2001.
- INST/CUT, O melhor remédio contra acidentes e doenças do trabalho. São Paulo. Apostila do Curso de CIPA, cap. 3, 1998.
- OLIVEIRA, OASSIANA, Impacto Legal - Revista Proteção, ed. 201, São Paulo - 2008.p.41-42.
- REVISTA PROTEÇÃO, ed. 203, p. 28, 2008.
- SESI - Saúde e Segurança no Trabalho para Indústria. Brasília: SESI/DN, v. 1, p. 11-12, 25, v. 2, p. 30, 33, v. 3, p. 11, 2002.
- SILVA, MARCOS, Plataforma em Obras - Revista Proteção, ed. 200, São Paulo - 2008.p.108.
- SILVA, R. G. Auditorias Internas do Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho. Caderno de Pesquisas em Administração. Programa de Pós-graduação em Administração da FEA/USP. São Paulo: USP, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade v. 11, n. 4, p. 3, 2004.
- STURION, W. O Resultado do Descaso. Banas Qualidade: Gestão, Processos e Meio Ambiente. São Paulo: Banas, v.121, p. 34-41, jun. 2002.