

MARCELLA CHRISTINA ANDRADE SANTOS

Implantação da CIPA em uma prefeitura de médio porte

São Paulo

2018

MARCELLA CHRISTINA ANDRADE SANTOS

Implantação da CIPA em uma prefeitura de médio porte

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

São Paulo

2018

Dedico este trabalho a todas as pessoas que direta e indiretamente contribuíram para o meu desenvolvimento acadêmico e amadurecimento profissional.

O provimento do sucesso não vem das conquistas, mas sim da resiliência.

(Loyhan F. Torres)

RESUMO

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes ou simplesmente CIPA, é uma comissão que tem por objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho. A Norma Regulamentadora nº5 (NR-5) preconiza a obrigatoriedade da constituição dessa comissão às empresas privadas, públicas, sociedades de economia mista, instituições beneficentes, associações recreativas, cooperativas, órgãos da administração direta e indireta bem como outras instituições que admitam trabalhadores como empregados. Porém, conforme NR-1, as Normas Regulamentadoras são de observância obrigatória pelas empresas e instituições que possuam empregados contratados e regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), ficando as empresas e órgãos públicos regidos por estatutos próprios “desobrigados” a cumprir essa Norma ou qualquer outra instituída pela Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978. Contudo, a Constituição Federal prevê que todo o trabalhador independente do vínculo trabalhista tem direito à saúde e políticas prevencionistas de segurança e proteção da integridade física no ambiente de trabalho, bem como, é dever do Estado e do Empregador prover as condições para qual. Diante do exposto, este trabalho teve como objetivo demonstrar e analisar o processo de implantação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA em uma Prefeitura de médio porte, baseado na aplicação de legislação específica (municipal) disponível. Como resultado, este estudo de caso permitiu identificar os passos necessários para a implantação de CIPA, bem como as dificuldades que podem vir a surgir, concluindo-se que apesar dos desafios relativos às particularidades do serviço público municipal, é possível implantar a Comissão Interna de Prevenção de acidentes através de legislação própria e com votação eletrônica, e desta maneira garantir que os funcionários estatutários sejam também amparados com relação às questões referentes à segurança e saúde no trabalho previstas pelas normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego.

Palavras-chave: Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA. Prefeitura. NR-5. Regime jurídico estatutário.

ABSTRACT

An Internal Commission for Accidents Prevention, in Brazil CIPA, is a group of workers of a workplace, which is responsible for identifying and accomplishes the company's actions in order to improve the health and safety conditions of work. It is normally composed in its half part for workers elected by the workforce. Its rules and assignments are set by Regulation Standard nº 5, NR 5. This standard sets the obligation of private companies, state companies, charities, government administration offices, cooperatives and others places where people do a paid work, to establish this kind of commission. However, there is another standard, NR 1, which makes a statement that this obligation must be only followed by workplaces regulated by C.L.T (Consolidação das Leis Trabalhistas), a set of rules and laws that give directions to private companies and similar in their relationships with their employees. In other words, the government's workers, of every sphere, are not encouraged in to take part in this kind of commission or to accomplish any rule of the law nº 3214, from 1978, June 08. However, the Brazilian Constitution understanding that every worker must have the right to suitable conditions of work and safety in his workplace, as well as it is a duty to the Government and employers to assure that right. According to these statements, this study's purpose is detailing and analyzing an establishment process of a CIPA in a city hall, which city has a population about 700,000 people, based on available municipal laws. As a result, this case study allowed identifying the necessary steps to this process fulfillment, its difficulties, and, in the end, it made possible the accomplishment of the task, although some specific challenges concerning the work in public departments. Through an online election, it was possible to guarantee the wide right to the workers in choosing their representative in CIPA, according to NR 5's precepts. Once elected this commission, workers may discuss actions to assure them the same conditions of health and safety like those adopted in private initiative.

Keywords: Internal Commission for Accidents Prevention. CIPA. City hall. NR-5. Statutory Legal regime

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Cronograma do Processo Eleitoral	29
Figura 2 - CIPAs Setoriais	36
Figura 3 - Agrupamento da CIPA por setor	Erro! Indicador não definido.
Figura 4 - Cartaz informativo sobre as inscrições fixado em mural de refeitório ..	Erro! Indicador não definido.
Figura 5 - Cartaz informativo sobre as inscrições próximo ao relógio de marcação de ponto	Erro! Indicador não definido.
Figura 6 - Conteúdo programático do treinamento da CIPA	50

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Candidatos por idade.....	40
Gráfico 2 - Candidatos por nível de escolaridade.....	41
Gráfico 3 - Candidatos por tempo de admissão	41
Gráfico 4 - Votos diários no período	45
Gráfico 5 - Votos acumulados no período	45

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Resultado da votação CIPA Saúde	46
Quadro 2 - Resultado da votação CIPA Educação e Cidadania	47
Quadro 3 - Resultado da votação CIPA Manutenção da Cidade	47
Quadro 4 - Resultado da votação CIPA Proteção ao Cidadão e Mobilidade Urbana	48
Quadro 5 - Resultado da votação CIPA Paço e demais Secretarias.....	48

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CAT	Comunicação de Acidente do Trabalho
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNAE	Classificação Nacional de Atividades Econômicas
CNPJ	Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica
INPS	Instituto Nacional da Previdência Social
NR	Norma Regulamentadora
OIT	Organização Internacional do Trabalho
SESMT	Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho
SIPAT	Semana Interna de Prevenção de Acidentes

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	16
1.1 OBJETIVO	18
1.2 JUSTIFICATIVA.....	18
2 REVISÃO DA LITERATURA.....	16
2.1 NORMAS REGULAMENTADORAS.....	16
2.1.1 NR-1 (Disposições Gerais).....	18
2.1.2 NR-5 (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA).....	18
2.2 SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO NO SERVIÇO PÚBLICO	24
3 MATERIAIS E MÉTODOS.....	32
3.1 CARACTERIZAÇÃO DO ÓRGÃO PÚBLICO.....	32
3.2 METODOLOGIA	32
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	34
4.1 COMPOSIÇÃO DA CIPA.....	34
4.2 CONVOCAÇÃO DAS ELEIÇÕES.....	37
4.3 EDITAL E INSCRIÇÕES.....	37
4.4 ELEIÇÃO	42
4.5 INDICAÇÃO	49
4.6 POSSE.....	49
4.7 TREINAMENTO.....	49
4.8 ENCERRAMENTO DO PROCESSO DE IMPLANTAÇÃO	51
5 CONCLUSÕES.....	52
REFERÊNCIAS.....	53

1 INTRODUÇÃO

A Revolução Industrial é um grande marco na história da humanidade, seus desdobramentos afetaram todo o mundo. Foi um acontecimento extremamente importante para a humanidade, pois mudou o processo produtivo, ou seja, os produtos deixaram de ser manufaturados e passaram a ser maquinofaturados, o que permitiu uma produção em massa (CAVALCANTE; SILVA, 2011).

Apesar do avanço tecnológico, a organização das primeiras indústrias foi uma tragédia para as classes trabalhadoras, dadas as condições subumanas nas quais se desenvolviam as atividades fabris. Os acidentes do trabalho e as doenças provocadas pelas substâncias e ambientes do trabalho geravam grande número de doentes e mutilados. Tal situação dos trabalhadores não poderia deixar indiferente a opinião pública (UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO, 2016a).

Surgiram, então, movimentos revolucionários de trabalhadores e movimentos políticos (CAVALCANTE; SILVA, 2011).

A existência de países mais industrializados permitiu desenvolver algumas leis sobre proteção no trabalho, designadamente em matéria de segurança e saúde e criar os primeiros sistemas de inspeção, como é o caso da *Factory Act* promulgada na década de 80 na Inglaterra, que propunha a inclusão de requisitos expressos como a obrigatoriedade de comunicação e investigação de acidentes fatais, proteção de máquinas e idade mínima de nove anos para o trabalho. Os Estados mais desenvolvidos se dão conta da necessidade de iniciar uma atividade moderadora, obrigando à aplicação de disposições regulamentares específicas nas empresas com maior risco de doença ou acidente, surgindo, simultaneamente, as primeiras inspeções governamentais de fábricas (FREITAS, 2016).

Com a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a proclamação da Declaração Universal dos Direitos do Homem, as medidas prevencionistas e protecionistas passaram a ter maior visibilidade (PINTO, 2017).

No Brasil, durante o governo de Getúlio Vargas, foi incentivada a aplicação de normas trabalhistas e a elaboração de programas para atendimento ao trabalhador (Sistema Único de Saúde, Previdência Social, etc). Foi então, que no dia 01 de maio de 1939, houve a publicação da Lei nº 1.237, onde foi estabelecida a legislação

trabalhista. Quatro anos depois, no dia 1 de maio de 1943, houve a aplicação do Decreto-Lei nº 5.452 que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), onde em seu capítulo V refere-se à Segurança e Medicina do Trabalho, no qual houve alteração em 1977, pela Lei nº 6.514, que modificou seu artigo 163 determinando 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” (BRASIL, 1977).

De acordo com a OIT, 2,3 milhões de pessoas morrem por ano por acidentes e doenças do trabalho, e 860 mil pessoas que sofrem algum tipo de ferimento todos os dias no mundo (SINAIT, 2014). Diante desse contexto, além de outras medidas de prevenção e controle, a CIPA é uma ferramenta fundamental para prevenir acidentes e doenças ocupacionais.

De acordo com a legislação brasileira, toda empresa que admita trabalhadores como empregados regidos pela CLT possuem a obrigatoriedade de constituir CIPA (BRASIL, 2011).

Mesmo não tendo a aplicação da CLT e muitas vezes não possuindo características de uma empresa entre muros, uma prefeitura apresenta uma diversidade de atividades e profissionais com capacitação distinta, logo, o estereótipo do funcionário público como executivo realizando tarefas essencialmente administrativas é incompatível com a realidade. Atividades técnicas e operacionais como serviço de varrição de rua, coleta de lixo urbano, manutenção predial, assistência médico-hospitalar, entre outras, fazem parte da rotina diária do órgão público municipal. A variedade e complexidade de atividades e locais de trabalho expõem os profissionais a riscos variados, que independentemente do tipo de contratação devem ser controlados e até mesmo extintos, com isso, torna-se evidente a necessidade de adoção de programas e práticas preventivas e de controle no âmbito da saúde e segurança do trabalhador, sendo uma delas a implantação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA. Devido às particularidades, ao regime jurídico e à diversidade dos riscos de acordo com a atividade específica, é um desafio implantar uma CIPA e mantê-la funcionando no âmbito do serviço público.

1.1 OBJETIVO

A presente monografia tem por objetivo demonstrar e analisar o processo de implantação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA em uma Prefeitura de médio porte.

1.2 JUSTIFICATIVA

Apesar de haver muitos estudos sobre a implantação da CIPA, conforme Norma Regulamentadora nº 5 (NR-5), em empresas que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, são poucos os estudos acerca da implantação da Comissão em órgãos públicos com regime jurídico próprio, o que motivou a realização desta pesquisa.

Ainda, contribuiu para a escolha deste tema o fato da autora ser funcionária do órgão em questão, ter acessibilidade e disponibilidade de dados, além de ter liderado a implantação da CIPA no mesmo, possibilitando a realização deste estudo.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 NORMAS REGULAMENTADORAS

As mudanças que a sociedade vivenciou na sua estrutura, com as transformações advindas da Revolução Industrial, provocara a necessidade de estabelecer padrões mínimos de relação entre o homem, ambiente e os meios de produção que fossem compatíveis com a condição humana laborais (UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO, 2016b). Surgiram e evoluíram em diversos países ações tendentes a prevenir danos às pessoas, decorrentes de atividades laborais (UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO, 2016c).

Segundo Camisassa (2015), no Brasil, a publicação da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) em 1943, por meio do Decreto nº 5.452, foi um marco na legislação trabalhista, pois consolidou em um único documento as legislações esparsas sobre direito do trabalho e segurança e saúde no trabalho.

A Constituição Federal de 1946, em seu artigo 157, inciso VIII, referência a higiene e segurança do trabalho. Este tema também participou do texto da Constituição de 1967, reformulada em 1969. A Constituição Federal de 1988 tratou da higiene e segurança do trabalho no título dos direitos e garantias fundamentais no capítulo das garantias sociais do trabalhador (GONÇALVES; CRUZ, 2010).

No final da década de 60 e início da década de 70 do século passado, entretanto, o Brasil era considerado o “campeão mundial de acidente do trabalho” (BISSO, 1990). A legislação da segurança no trabalho existente no Brasil neste período, era basicamente corretiva e não preventiva. Havia a preocupação em determinar as indenizações por acidente de trabalho, mas não em investigar e prevenir as causas desses acidentes de forma efetiva. Em 1977, foi publicada a Lei 6.514, com o propósito de aprofundar as medidas preventivas para retirar o Brasil da incômoda posição de campeão mundial em acidentes de trabalho. Essa lei alterou artigos da CLT, não só com o intuito de regulamentar, mas também para complementar os dispositivos do Capítulo VII - Da Segurança e da Medicina do Trabalho (CAMISASSA, 2015).

Apesar do Decreto nº 5.452/1943, redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977, incumbir ao órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho: I - estabelecer, nos limites de sua competência, normas sobre a aplicação dos preceitos deste Capítulo; II - coordenar, orientar, controlar e supervisionar a fiscalização e as demais atividades relacionadas com a segurança e a medicina do trabalho em todo o território nacional, inclusive a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho, e; III - conhecer, em última instância, dos recursos, voluntários ou de ofício, das decisões proferidas pelos Delegados Regionais do Trabalho, em matéria de segurança e medicina do trabalho, estabeleceu também que a observância, em todos os locais de trabalho, do disposto neste Capítulo, não desobriga as empresas do cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios em que se situem os respectivos estabelecimentos, bem como daquelas oriundas de convenções coletivas de trabalho (BRASIL, 1977). Ainda, foi estabelecido 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, onde cada CIPA será composta de representantes da empresa e dos empregados.

Considerando o que foi determinado no artigo nº 200 deste mesmo Decreto, “cabe ao Ministério do Trabalho estabelecer disposições complementares às normas de que trata este Capítulo, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho”, em 1978, a Portaria nº 3.214 aprovou as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho. Na época foram aprovadas 28 NR, atualmente estas já são 36.

Além de cumprir a delegação normativa expressa na CLT, a publicação das NR também efetiva direito fundamental insculpido no art.º. 7º, XXII, da nossa Carta Magna, que garante a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (CAMISASSA, 2015).

2.1.1 NR-1 (Disposições Gerais)

A NR-1 é a norma onde está prevista a obrigatoriedade da aplicação das Normas Regulamentadoras. De acordo com o Item 1.1 da NR-1, que trata de disposições gerais:

As Normas Regulamentadoras - NR, relativas à segurança e medicina do trabalho, são de observância obrigatória pelas empresas privadas e públicas e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (BRASIL, 2009).

2.1.2 NR-5 (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA)

A obrigatoriedade da constituição da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA pelas empresas no Brasil surgiu em data anterior à CLT, originou-se durante o governo do presidente Getúlio Vargas, através da publicação do Decreto-Lei nº 7.036/1944 que tratava da Reforma da Lei de Acidentes do Trabalho (BRASIL, 1944), hoje já revogada pela Lei nº 6.367/1976, que dispõe sobre o Seguro de Acidentes do Trabalho a cargo do Instituto Nacional da Previdência Social - INPS (BRASIL, 1976).

No art. 82 do Decreto-Lei nº 7.036/1944 estava decretado que:

Os empregadores, cujo número de empregados seja superior a 100, deverão providenciar a organização, em seus estabelecimentos, de comissões internas, com representantes dos empregados, para o fim de estimular o interesse pelas questões de prevenção de acidentes, apresentar sugestões quanto à orientação e fiscalização das medidas de proteção ao trabalho, realizar palestras instrutivas, propor a instituição de concursos e prêmios e tomar outras providências, tendentes a educar o empregado na prática de prevenir acidentes (BRASIL, 1944).

Para Zoonchio (1980), a CIPA, foi a primeira grande manifestação e conquista de atividades preventivas de acidente do trabalho no Brasil.

Atualmente, de forma geral, a legislação nacional que regulamenta a CIPA é a Norma Regulamentadora NR – 5 que estabelece em seu escopo os objetivos, a constituição, a organização e o funcionamento da Comissão, instruções quanto ao processo eleitoral e ao treinamento, bem como, as atribuições de seus membros (BRASIL, 2011), como a seguir:

- **OBJETIVO**

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA - tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador (BRASIL, 2011). A CIPA deverá abordar as relações entre o homem e o trabalho, objetivando a constante melhoria das condições de trabalho para prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho (BRASIL, 2016).

- **CONSTITUIÇÃO**

Devem constituir CIPA, por estabelecimento, e mantê-la em regular funcionamento, as empresas privadas, públicas, sociedades de economia mista, órgãos da administração direta e indireta, instituições beneficentes, associações recreativas, cooperativas, bem como outras instituições que admitam trabalhadores como empregados (BRASIL, 2011). Se uma empresa possuir uma matriz e três filiais, ela terá quatro estabelecimentos, tanto a matriz quanto cada uma das dessas filiais deve observar individualmente o dimensionamento de sua respectiva CIPA (BRASIL, 2016).

- **ORGANIZAÇÃO**

A CIPA deverá ser composta de representantes do empregador e dos empregados, de acordo com o dimensionamento previsto no Quadro I desta NR, ressalvadas as alterações disciplinadas em atos normativos para setores econômicos específicos (BRASIL, 2011). A composição paritária da CIPA tem importância por consolidá-la como uma instância de análise e negociação das questões de segurança e saúde no local de trabalho (BRASIL, 2016).

Os representantes dos empregados, titulares e suplentes serão eleitos através de escrutínio secreto, do qual participem, independentemente de filiação sindical, exclusivamente os empregados interessados. Dentre os titulares eleitos, deve ser escolhido pelos representantes dos empregados, o vice-presidente da CIPA.

Os representantes dos empregadores, titulares e suplentes, deverão ser por eles designados, inclusive o presidente da CIPA.

Em comum acordo entre os membros da CIPA, deve ser indicado o secretário e seu substituto.

O número de titulares e suplentes de ambas as representações deverão ser dimensionados de acordo com o agrupamento de setores econômicos pela Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE e o número de empregados do estabelecimento.

O mandato dos membros eleitos da CIPA deverá ter a duração de um ano, permitida uma reeleição, já os membros designados à representação do empregador, podem ser reiteradamente indicados para participar da Comissão a cada nova gestão. É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção de Comissões Internas de Prevenção de Acidentes desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato. (BRASIL, 2011).

- **FUNCIONAMENTO**

A CIPA deverá ter reuniões ordinárias mensais realizadas durante o expediente normal de trabalho e em local apropriado. As reuniões da CIPA terão atas assinadas pelos presentes com encaminhamento de cópias para todos os membros bem como deverão estar no estabelecimento à disposição de fiscalização. O membro titular perderá o mandato, sendo substituído por suplente, quando faltar a mais de quatro reuniões ordinárias sem justificativa.

Os membros deverão se reunir extraordinariamente quando houver denúncia de situação de risco grave e iminente que determine a aplicação de medidas corretivas de emergência, caso ocorra acidente grave ou fatal ou ainda quando uma das representações solicitar de forma expressa.

As decisões da CIPA deverão ser preferencialmente por consenso. Não havendo consenso, e frustradas as tentativas de negociação direta ou com mediação, será instalado processo de votação, registrando-se a ocorrência na ata da reunião. Das decisões da CIPA caberá pedido de reconsideração, mediante requerimento justificado (BRASIL, 2011).

- **PROCESSO ELEITORAL**

O processo eleitoral deverá observar as seguintes condições:

- Convocação das eleições para escolha dos representantes dos empregados na CIPA, no prazo mínimo de sessenta dias antes do término do mandato em curso e comunicação do início do processo eleitoral ao sindicato da categoria profissional.
- Formação, no prazo mínimo de cinquenta e cinco dias antes do término do mandato em curso, da Comissão eleitoral, constituída dentre seus membros pelo Presidente e vice-presidente, que será a responsável pela organização e acompanhamento do processo eleitoral.
- Publicação e divulgação de edital, em locais de fácil acesso e visualização, no prazo mínimo de quarenta e cinco dias antes do término do mandato em curso;
- Inscrição e eleição individual, sendo que o período mínimo para inscrição será de quinze dias;
- Liberdade de inscrição para todos os empregados do estabelecimento, independentemente de setores ou locais de trabalho, com fornecimento de comprovante;
- Garantia de emprego para todos os inscritos até a eleição;
- Realização da eleição no prazo mínimo de trinta dias antes do término do mandato da CIPA, quando houver;
- Realização de eleição em dia normal de trabalho, respeitando os horários de turnos e em horário que possibilite a participação da maioria dos empregados.
- Voto secreto;
- Apuração dos votos, em horário normal de trabalho, com acompanhamento de representante do empregador e dos empregados, em número a ser definido pela comissão eleitoral;
- Faculdade de eleição por meios eletrônicos;
- Guarda, pelo empregador, de todos os documentos relativos à eleição, por um período mínimo de cinco anos (BRASIL, 2011).

Para que seja realizada a apuração dos votos, a participação deve ser superior a 50% dos empregados na votação ademais se a participação for inferior, a comissão eleitoral deverá organizar outra votação, que ocorrerá no prazo máximo de dez dias.

Havendo participação inferior a cinquenta por cento dos empregados na votação, não haverá a apuração dos votos e a comissão eleitoral deverá organizar outra votação, que ocorrerá no prazo máximo de dez dias. Assumirão a condição de membros titulares e suplentes, os candidatos mais votados. Em caso de empate, assumirá aquele que tiver maior tempo de serviço no estabelecimento. Os candidatos votados e não eleitos serão relacionados na ata de eleição e apuração, em ordem decrescente de votos, possibilitando nomeação posterior, em caso de vacância de suplentes (BRASIL, 2011).

- **TREINAMENTO**

A empresa deverá promover treinamento com carga horária de vinte horas, realizado durante o expediente normal da empresa, para os membros da CIPA, titulares e suplentes, antes da posse podendo ser ministrado inclusive pelo Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT da empresa. Na ocasião de primeiro mandato, o treinamento será realizado no prazo máximo de trinta dias, contados a partir da data da posse.

O treinamento para CIPA deverá contemplar, no mínimo, os seguintes itens:

- Convocação das eleições;
- Estudo do ambiente, das condições de trabalho, bem como dos riscos originados do processo produtivo;
- Metodologia de investigação e análise de acidentes e doenças do trabalho;
- Noções sobre acidentes e doenças do trabalho decorrentes de exposição aos riscos existentes na empresa;
- Noções sobre a Síndrome da Imunodeficiência Adquirida – AIDS, e medidas de prevenção;
- Noções sobre as legislações trabalhista e previdenciária relativas à segurança e saúde no trabalho;

- Princípios gerais de higiene do trabalho e de medidas de controle dos riscos;
- Organização da CIPA e outros assuntos necessários ao exercício das atribuições da Comissão.

- **ATRIBUIÇÕES**

Dentre as atribuições da CIPA, destacam-se:

- Identificar os riscos do processo de trabalho, e elaborar o mapa de riscos;
- Elaborar plano de trabalho que possibilite a ação preventiva na solução de problemas de segurança e saúde no trabalho e realizar, a cada reunião, avaliação do cumprimento das metas fixadas;
- Participar da implementação e do controle da qualidade das medidas de prevenção e as prioridades de ação, participar também das análises de acidentes e doenças do trabalho e promover e participar anualmente de campanhas de prevenção a AIDS e da Semana de Prevenção de Acidentes;
- Realizar, periodicamente, verificações nos ambientes e condições de trabalho visando à identificação de situações que venham a trazer riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores e discutir em reunião as situações de risco que foram identificadas;
- Requerer junto ao SESMT ou empregador a paralisação de máquina ou setor onde considere haver risco grave e iminente à segurança e saúde dos trabalhadores;
- Colaborar com as ações do SESMT;
- Requisitar à empresa as cópias das Comunicações de Acidente do Trabalho - CAT emitidas, bem como requerer análise as informações sobre questões que tenham interferido na segurança e saúde dos trabalhadores;
- Divulgar aos trabalhadores informações relativas à segurança e saúde no trabalho.

Cabe ao empregador proporcionar aos membros da CIPA os meios necessários ao desempenho de suas atribuições, garantindo tempo suficiente para a realização das tarefas constantes do plano de trabalho.

Cabe aos empregados participar da eleição de seus representantes bem como colaborar com a gestão CIPA inclusive apontando as situações de riscos

apresentando sugestões e aplicando as recomendações quanto à prevenção de acidentes e doenças do trabalho.

2.2 SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO NO SERVIÇO PÚBLICO

Segundo o Manual da CIPA (A nova NR-5), atualizado em 2016, onde são comentados os itens da Norma para uma melhor interpretação, com relação a quem deve constituir e manter em regular funcionamento a CIPA, foi impossível ampliar suas questões para as categorias de trabalhadores que não estão enquadrados nas formatações dos vínculos de emprego, em especial servidores públicos, devido à falta de regulamentação constitucional que defina a quem cabe regulamentar as questões de segurança para essa categoria de trabalhadores (BRASIL, 2016).

Os servidores públicos são classificados em estatutários, temporários e celetistas. Constituem à administração pública direta e indireta na esfera federal, estadual e municipal. Todavia, apenas os celetistas estão amparados pelas normas de saúde e segurança ocupacional previstas na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Desta forma, os servidores estatutários e temporários encontram-se numa situação de desigualdade, ficando desprotegidos pela ausência de normas com o mesmo afincio que os celetistas (ROCHA, 2015).

Atualmente, a legislação brasileira não prevê uma política unificada, válida para todos os servidores públicos de todas as esferas de governo, no que diz respeito à saúde e à segurança do trabalhador. Para os trabalhadores da iniciativa privada, a legislação brasileira prevê a criação, dentro das empresas, da Comissão Interna de Prevenção a Acidentes. Embora não haja na lei um dispositivo semelhante para os servidores públicos, algumas iniciativas têm sido adotadas por reivindicação dos trabalhadores (JUNIOR, 2011). Uma iniciativa de destaque é o Projeto de Lei nº 782/2005 tramitado na Assembleia Legislativa de São Paulo (SÃO PAULO, 2005), e vetado, que previa a constituição da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, de caráter obrigatório, no âmbito dos órgãos da administração direta, das autarquias e fundações instituídas ou mantidas pelo Poder Público, assim como nos órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário do Estado de São Paulo.

Embora a Constituição Federal determine, em seu artigo 7º, inciso XXII, que é direito dos trabalhadores, urbano ou rural, em geral, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, os servidores estatutários não são abrangidos pela proteção imposta pelas normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho.

Diante deste contexto, verifica-se a existência de estados e municípios que dispõem de legislações próprias onde são previstas normas relativas à segurança e medicina do trabalho, como exemplo o município de São José dos Campos - SP, de modo a assegurar os servidores públicos estatutários.

A Lei Complementar nº 56, de 24 de julho de 1992 (SÃO JOSÉ DOS CAMPOS, 1992) dispõe sobre o regime jurídico dos Servidores Públicos do Município de São José dos Campos e em seu capítulo IX, estabelece que:

Artigo 96 - O Município manterá Serviço Especializado de Segurança e Medicina do Trabalho- SESMT com a finalidade de:

I - Assegurar a proteção dos servidores contra todo o risco que prejudique a sua saúde, que possa resultar de seu trabalho ou das condições em que este se efetue;

II - Contribuir para a adaptação física e mental dos servidores, em particular pela adequação do trabalho aos servidores e pela sua colocação em lugares de trabalho correspondentes às suas aptidões;

III - Contribuir para estabelecimento e manutenção do nível mais elevado possível do bem-estar físico e mental dos servidores.

§ 1º O SESMT terá função essencialmente preventiva, não se encarregando de comprovar as ausências por doenças justificadas, podendo realizar estudos para comprovar as circunstâncias de motivação destas.

§ 2º A organização do SESMT será objeto de lei específica.

§ 3º Em sendo considerado pela CIPA, chefia imediata ou pelo SESMT, que o local de trabalho oferece risco grave ou iminente à saúde do servidor, este poderá recusar-se a trabalhar naquele local ou condições, até que cessem as condições desfavoráveis.

§ 4º Em caso de acidente do trabalho, a chefia imediata do servidor acidentado deverá enviar ao SESMT, com cópias ao Sindicato dos Trabalhadores no Serviço Público Municipal e à CIPA do setor de lotação do servidor acidentado, no prazo máximo de 48 horas, comunicação detalhada do acidente, e, quando for o caso, informação sobre registro policial.

§ 5º O SESMT, após recebida a comunicação de acidente de trabalho, deverá analisar o acidente e apresentar laudo conclusivo sobre o mesmo, encaminhando cópia ao Sindicato dos Trabalhadores no Serviço Público Municipal.

§ 6º O SESMT deverá inspecionar diariamente os locais de trabalho, emitir relatórios aos responsáveis informando-lhes os riscos de acidente de trabalho existentes, bem como cientificá-los das responsabilidades legais na ocorrência dos mesmos (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 217/2000).

A legislação que contempla a CIPA no âmbito municipal é o Decreto Municipal nº 16.048, de 14 de agosto de 2014, que institui a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes da Prefeitura Municipal de São José dos Campos, e dá outras providências (SÃO JOSÉ DOS CAMPOS, 2014).

A seguir estão apresentados os itens do Decreto nº 16.048/2014 estabelecendo os objetivos, a composição, as competências dos envolvidos, como se deve transcorrer o processo eleitoral, o mandato, o funcionamento e o treinamento da CIPA a ser instalada e mantida na prefeitura:

- **OBJETIVOS**

A instituição desta CIPA tem como objetivos:

- Prevenir acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar permanentemente compatível o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do servidor;
- Observar e relatar as condições de riscos nos ambientes de trabalho e negociar suas mudanças;
- Analisar as condições e organização do trabalho que possam levar a acidentes e doenças;
- Solicitar medidas para reduzir e eliminar os riscos existentes e/ou neutralizá-los;
- Discutir os acidentes ocorridos, encaminhando o resultado da discussão ao Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT - e à Secretaria de Administração, devendo, se necessário, adotar medidas que previnam acidentes semelhantes; e
- Orientar os servidores quanto à prevenção de acidentes.

- **COMPOSIÇÃO E DIMENSIONAMENTO**

Visando a representatividade de todos os servidores das diversas Secretarias e, considerando a diferença de riscos ambientais entre elas, o Decreto nº 16.048/2014 institui a composição de CIPA setorial.

A CIPA deverá ser composta por representantes da Administração Pública e por representantes eleitos dentre os servidores públicos, em paridade de membros titulares e suplentes conforme dimensionamento de cada CIPA setorial.

O dimensionamento de cada comissão obedecerá aos critérios das atividades desenvolvidas e o número aproximado de servidores lotados nas secretarias constituintes.

- **COMPETÊNCIAS**

- Compete à CIPA, dentre outras atribuições:

- Registrar em livro próprio, as atas e reuniões e enviar, periodicamente, cópias ao SESMT;
 - Estabelecer plano de trabalho que visa à consecução de seus objetivos;
 - Despertar o interesse dos servidores pela prevenção de acidentes e de doenças ocupacionais e estimulá-los permanentemente a adotar comportamento preventivo durante o trabalho;
 - Promover, anualmente, em conjunto com o SESMT, a Semana Interna de Prevenção de Acidentes (SIPAT);
 - Participar da campanha permanente de prevenção de acidentes e promoção de saúde nos locais de trabalho promovida pela Prefeitura;
 - Promover a divulgação e zelar pela observância das normas de segurança e medicina do trabalho ou de regulamentos e instrumentos de serviços, emitidos pela Prefeitura;
 - Elaborar o mapa de risco do ambiente de trabalho, reformulando-o sempre que julgar necessário;
 - Sugerir medidas de prevenção de acidentes julgadas necessárias, por iniciativa própria ou por sugestão de outros servidores, encaminhando-as ao SESMT;
 - Realizar inspeção, quando houver denúncia de risco ou por iniciativa própria, dando conhecimento ao SESMT e ao responsável pelo setor dos riscos encontrados;

- Sugerir a realização de cursos, treinamentos e campanhas que julgar necessários para melhorar o desempenho dos servidores quanto à segurança e medicina do trabalho;
- Discutir os acidentes ocorridos, e encaminhar ao SESMT os resultados apurados solicitando medidas que previnam acidentes semelhantes, disponibilizando as conclusões ao Sindicato dos Servidores Públicos Municipais.
- Investigar as causas, circunstâncias e consequências dos acidentes e das doenças ocupacionais, acompanhando a execução das medidas corretivas;
- Convocar pessoas, no âmbito da Prefeitura, quando necessário, para tomada de informação, depoimentos e dados ilustrativos e/ou esclarecedores.

Compete à administração pública:

- Prestigiar a CIPA, proporcionando aos seus componentes os meios necessários ao desempenho de suas atribuições;
- Convocar eleições para escolha dos representantes dos servidores na CIPA;
- Promover cursos de atualização para os membros da CIPA;
- Cuidar para que todos os membros titulares da CIPA compareçam às reuniões ordinárias e/ou extraordinárias.

Compete aos servidores:

- Eleger seus representantes na CIPA;
- Informar à CIPA e ao SESMT sobre as situações de risco e apresentar sugestões para melhoria das condições de trabalho;
- Observar as recomendações dos membros da CIPA quanto às medidas preventivas e saneadoras de acidentes e doenças decorrentes do trabalho.

• PROCESSO ELEITORAL

Os representantes dos servidores, titulares e suplentes serão eleitos individualmente e em escrutínio secreto com liberdade de inscrição aos servidores efetivos exceto aos que estejam em estágio probatório. Uma Comissão Eleitoral composta por dois membros de cada CIPA dentre os quais deverá ser escolhido um coordenador pela

própria Comissão, deverá ser responsável por organizar e acompanhar o processo eleitoral.

A votação deverá ser realizada em dia normal de trabalho, respeitando os horários, escalas e turnos que possibilite a participação da maioria dos servidores e poderá ser realizada utilizando meios eletrônicos. O cronograma do processo eleitoral deve ser elaborado conforme prazos descritos na Figura 1.

Figura 1 - Cronograma do Processo Eleitoral

Ação	Prazo mínimo antes do termino do mandato
Convocação das eleições	120 dias
Organização da Comissão eleitoral	105 dias
Publicação das datas e divulgação edital	75 dias
Abertura das inscrições	60 dias
Início da eleição	45 dias

Fonte: Adaptado de SÃO JOSÉ DOS CAMPOS (2014)

Os votos devem ser apurados em horário normal de expediente com acompanhamento de representantes da CIPA. Assumirão a condição de membros titulares e suplentes das Comissões os candidatos mais votados sendo que, em caso de empate assumirá o servidor que tiver maior tempo de serviço público nessa Prefeitura. As informações referentes ao processo eleitoral deverão constar em uma folha de votação que será arquivada por um período de 3 anos na Prefeitura, podendo ser disponibilizada quando solicitada, a órgãos fiscalizadores como por exemplo, o Sindicato da categoria.

- **MANDATO**

Os membros da CIPA tomarão posse por meio de portaria do chefe do poder executivo. O mandato dos membros eleitos terá a duração de dois anos, sendo vedada a reeleição por mais de dois mandatos consecutivos.

É passível de perda de mandato o membro que faltar a mais de quatro reuniões ordinárias, consecutivas ou não, sem justificativa, sendo substituído pelo suplente.

O suplente também deverá assumir como membro titular quando ocorrer a exoneração ou demissão do serviço público do membro titular da sua respectiva CIPA, na conformidade com o disposto nas normas do Estatuto dos Servidores Municipais do município.

- **FUNCIONAMENTO**

Cada CIPA deverá ser registrada junto ao Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho apresentando dentre os documentos, atas de eleição e posse e o calendário constando mês dia, hora e local de realização das reuniões ordinárias. Após este registro, a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes não poderá ter seu número de representantes reduzidos, bem como ser desativada pela Prefeitura antes do término do mandato de seus membros. Os titulares eleitos não poderão ser transferidos para localidade diversa de seu setor de abrangência, salvo quando houver concordância expressa, devido à necessidade de remanejamento por vacância.

Cada comissão se reunirá ordinariamente uma vez por mês, em local apropriado, com no mínimo a maioria de seus membros, obedecendo ao calendário anual registrado. As reuniões ordinárias terão duração mínima de uma e no máximo quatro horas, período que deverá ser justificado o registro de ponto.

Em caso de acidente que resulte a morte, perda de membro ou função orgânica que cause prejuízo de grande monta, a CIPA deve se reunir em caráter extraordinário no prazo máximo de 48 horas, exigida a presença do responsável pelo setor e da vítima. Deverá ser convocada também reunião extraordinária quando constatado risco, condições inadequadas para o trabalho ou acidente, com ou sem vítima.

- **TREINAMENTO**

Todos os membros das Comissões deverão ser devidamente treinados para o exercício de suas atribuições.

O treinamento com carga horária mínima de 20 horas e frequência obrigatória deverá ser provido pela Administração pública em até trinta dias após a posse dos

membros em horário de expediente normal e deverá ser realizado a cada novo mandato, contemplando minimamente o seguinte conteúdo:

- Estudo do Processo de Trabalho;
- Metodologia de mapeamento de riscos;
- Estudo dos riscos e medidas de controle e organização do trabalho;
- Metodologia de investigação e análise de doenças e acidentes de trabalho, que utilizará a metodologia de Árvore de Causas;
- Noções sobre doenças e acidentes de trabalho decorrentes da exposição aos riscos existentes nos locais de trabalho;
- Noções sobre as leis trabalhistas, previdenciárias estatutárias e normas regulamentadoras relacionadas à segurança e saúde do servidor;
- Princípios gerais de higiene do trabalho, medidas de controle de riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes;
- Organização da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes;
- Outros assuntos necessários ao exercício de suas atribuições na comissão interna de Prevenção de Acidentes, considerando as especificidades do setor.

3 MATERIAIS E MÉTODOS

3.1 CARACTERIZAÇÃO DO ÓRGÃO PÚBLICO

O órgão público alvo deste estudo trata-se de uma prefeitura, a qual apresenta aproximadamente 10.500 servidores públicos distribuídos em 14 secretarias municipais. Profissionais como professores, médicos, laboratoristas, técnicos em RX, operadores de máquinas pesadas, pedreiros, eletricitas, dentre outros, desempenham suas atividades visando o atendimento à população e à manutenção urbana.

Diante das características econômicas e geográficas do município, bem como da demanda de serviços municipais como educação, saúde e manutenção da cidade, é possível considerar esta Prefeitura como de médio porte.

3.2 METODOLOGIA

Apesar da participação da autora na elaboração do Decreto nº 16.048/2014 que institui a CIPA nessa Prefeitura, e do processo de implantação da CIPA, anterior a sua publicação, este estudo contemplará apenas o processo de implantação da CIPA realizado no ano de 2017 dentro da administração direta.

O método utilizado foi o de pesquisa descritiva. Segundo Prodanov e Freitas (2013), uma pesquisa descritiva assume, em geral, a forma de levantamento. Visa observar, registrar, analisar e ordenar dados sem manipulá-los, procura classificar, explicar e interpretar os fatos que ocorrem.

O delineamento adotado foi o estudo de caso. Para Goode e Hatt (1979), o estudo de caso é um meio de organizar os dados, preservando do objeto estudado o seu caráter unitário. Considera a unidade como um todo, incluindo o seu desenvolvimento.

Para a elaboração desse trabalho, recorreu-se aos dados constantes na Secretaria de Gestão de Pessoas e Finanças da Prefeitura de São José dos Campos, e ao estudo profundo da legislação aplicável.

Ainda, fez parte da metodologia, o acompanhamento das ações SESMT e da Comissão Eleitoral durante o período de implantação, o que permitiu observar o procedimento adotado e a aplicação do Decreto nº 16.048/2014.

Diante da participação dos servidores, seja como candidato ou eleitor, foram realizadas entrevistas com profissionais de diversos cargos para conhecer a opinião a respeito do processo eleitoral, o mesmo foi realizado com os funcionários envolvidos na organização da implantação da CIPA.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

De acordo com o que é estabelecido pelo Decreto Municipal nº 16048/14, a implantação da CIPA deve ser dividida em seis etapas, são elas:

- Convocação das eleições;
- Inscrições;
- Eleição;
- Indicação;
- Posse;
- Treinamento.

Para viabilizar a realização de todas as etapas, foi formada a comissão eleitoral por membros da CIPA com mandato em curso, conforme exigência do Decreto nº 16.048/2014. Além disso, compuseram a equipe de apoio alguns profissionais indicados por suas respectivas secretarias para dar suporte na organização do processo eleitoral.

O planejamento e as ações foram coordenadas pelo Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho – SESMT, e a execução envolveu a comissão eleitoral e a equipe de apoio.

4.1 COMPOSIÇÃO DA CIPA

O código da atividade econômica principal de empresas ou órgãos de administração pública em Geral vinculado ao Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ) da Prefeitura é o 84.11-6-00.

De acordo com Quadro II da NR-5 (BRASIL, 2011), a referida Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE da prefeitura é agrupada no Grupo C-33 - Administração Pública. Considerando um número aproximado de 10.500 funcionários, se, aplicada a NR-5, a CIPA seria dimensionada com cinco membros titulares e quatro suplentes. Considerando a representação do empregador, o total de membros da Comissão seria de dez titulares e oito suplentes.

Apesar de ter como referência a NR-5, o Decreto Municipal nº 16.048/2014 institui a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes na Prefeitura de São José dos Campos levando em conta as particularidades do serviço público na municipalidade.

A CIPA setorial na Prefeitura de São José dos Campos é agrupada conforme diretrizes do Quadro de Integrantes da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes contida no Anexo I do Decreto nº 16.048/2014, constituindo-se assim cinco CIPAs, cada uma delas abrangendo o grupo de Secretarias com atividades em comum.

A nomenclatura das Comissões está representada na Figura 2 e o agrupamento das secretarias por CIPA é apresentada na Figura 3.

Figura 2 - CIPAs Setoriais



Fonte: Arquivo pessoal (2017)

Figura 3 - Agrupamento da CIPA por setor

CIPA	Secretarias	Atividade Principal
Saúde	Secretaria de Saúde	Atenção e assistência à saúde humana.
Educação e Cidadania	Secretaria de Educação e Cidadania	Atividades de ensino
Manutenção da Cidade	Secretaria de Manutenção da Cidade	Obras de urbanização e manutenção predial
Proteção ao Cidadão e Mobilidade Urbana	Secretaria de Proteção ao cidadão	Segurança e ordem pública
	Secretaria de Mobilidade Urbana	
Paço e demais Secretarias	Secretaria de Apoio Jurídico Secretaria de Apoio Social ao Cidadão Secretaria de Esporte e Qualidade de Vida Secretaria de Gestão Administrativa e Finanças Secretaria de Gestão Habitacional e Obras Secretaria de Governança Secretaria de Inovação e Desenvolvimento Secretaria de Urbanismo e Sustentabilidade	Administração pública em geral

Fonte: Arquivo pessoal (2017)

4.2 CONVOCAÇÃO DAS ELEIÇÕES

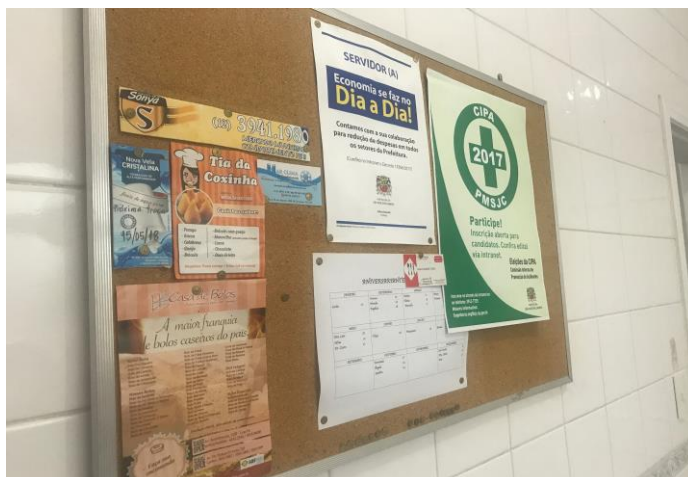
O Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT, através de documento interno oficial, comunicou as quatorze Secretarias municipais o início do processo eleitoral da CIPA 2017/2019, e solicitou colaboração quanto à divulgação e demais ações necessárias. O Sindicato dos Servidores Públicos Municipais também foi comunicado do início dos trabalhos referentes à eleição da CIPA. Iniciou-se desta forma, na segunda quinzena de janeiro de 2017, o processo de implantação da CIPA.

4.3 EDITAL E INSCRIÇÕES

Após análise e aprovação da Secretaria de Gestão de Pessoas e Finanças, o edital com a abertura das inscrições foi publicado via rede local de computadores (*intranet*). Inicialmente, a divulgação do edital e do protocolo de inscrição foi realizada nos veículos eletrônicos oficiais como *e-mail* corporativo, *pop – up* na tela inicial do computador de uso dos servidores e informativos na *intranet*. Observando que os servidores operacionais não desempenham suas atividades em escritórios que disponham de computador, concluiu-se à necessidade de fixação de cartazes e comunicados impressos contendo informações relativas à inscrição junto aos relógios de marcação de ponto, quadro de avisos, refeitórios e demais locais de circulação.

Na Figura 4 observa-se a divulgação das inscrições para a eleição através da fixação de cartaz no mural do refeitório.

Figura 4 - Cartaz informativo sobre as inscrições fixado em mural de refeitório



Fonte: Arquivo pessoal (2017)

Ainda com relação à divulgação das inscrições, outro cartaz foi afixado junto ao relógio de ponto, conforme Figura 5.

Figura 5 - Cartaz informativo sobre as inscrições próximo ao relógio de marcação de ponto



Fonte: Arquivo pessoal (2017)

As inscrições iniciaram-se no dia 08 de março de forma eletrônica mediante *login* individual do usuário na *intranet*. Após verificação das condições previstas no Decreto nº 16.048/14 e nas diretrizes do edital de abertura de inscrições, o candidato recebia a confirmação de sua inscrição via *e-mail*.

Puderam ser realizadas também, inscrições através de formulário físico específico preenchido junto à Comissão eleitoral ou ao SESMT.

Mesmo com facilidade de acesso aos meios de inscrição, o servidor mostrou-se resistente em inscrever-se, temendo o acúmulo de trabalho ou até mesmo por desconhecimento do papel da CIPA. É importante destacar que, ao contrário do estabelecido pela NR-5, o servidor não adquire garantia de emprego ao se candidatar e ser eleito como membro da CIPA, através do regime jurídico próprio, o servidor público municipal após a carência do estágio probatório, já possui essa garantia. Portanto, outro fator observado foi a ausência de uma moeda de troca que fosse capaz de auxiliar na motivação dos servidores.

Diante da baixa adesão de candidatos, o SESMT convocou no dia 20 de março, a comissão eleitoral e equipe de apoio para decisão conjunta em reunião sobre a prorrogação do período de inscrição uma vez que não tinha sido atingido o número mínimo de candidatos inscritos e o prazo inicial de encerramento das inscrições era 23 de março. Foi definido o dia 02 de abril como data final para se candidatar. Além da prorrogação do período de inscrição, foram traçadas durante a reunião estratégias para aumento da adesão dos servidores.

A partir disso, iniciou-se ações de sensibilização dos servidores. Um texto explicativo das atribuições da CIPA e da importância de sua atuação foi divulgado através dos veículos oficiais internos de comunicação. Profissionais pertencentes ao SESMT, membros da comissão eleitoral e da equipe de apoio, percorreram os locais de trabalho a fim de conversar com os servidores e auxiliar na motivação à inscrição.

Ao fim do período de inscrições, candidataram-se para suas respectivas CIPAs, setenta e um servidores sendo nove deles considerados inelegíveis por terem menos de três anos de admissão. A Tabela 1 compara o número de candidatos com inscrição aprovada e a quantidade mínima de candidatos necessários por CIPA.

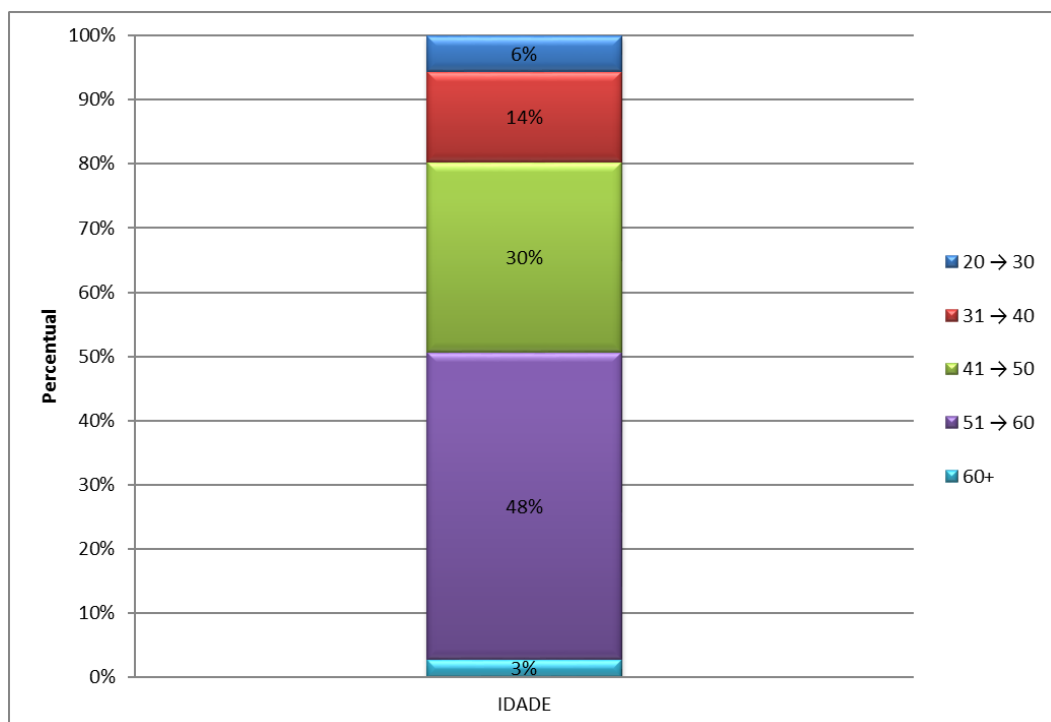
Tabela 1 – Número de inscritos por CIPA

CIPA	Número de inscritos	Quantidade mínima necessária
Saúde	20	18
Educação e Cidadania	19	9
Manutenção da Cidade	9	8
Proteção ao Cidadão e Mobilidade urbana	4	4
Paço e demais Secretarias	9	4

Fonte: Arquivo pessoal (2017)

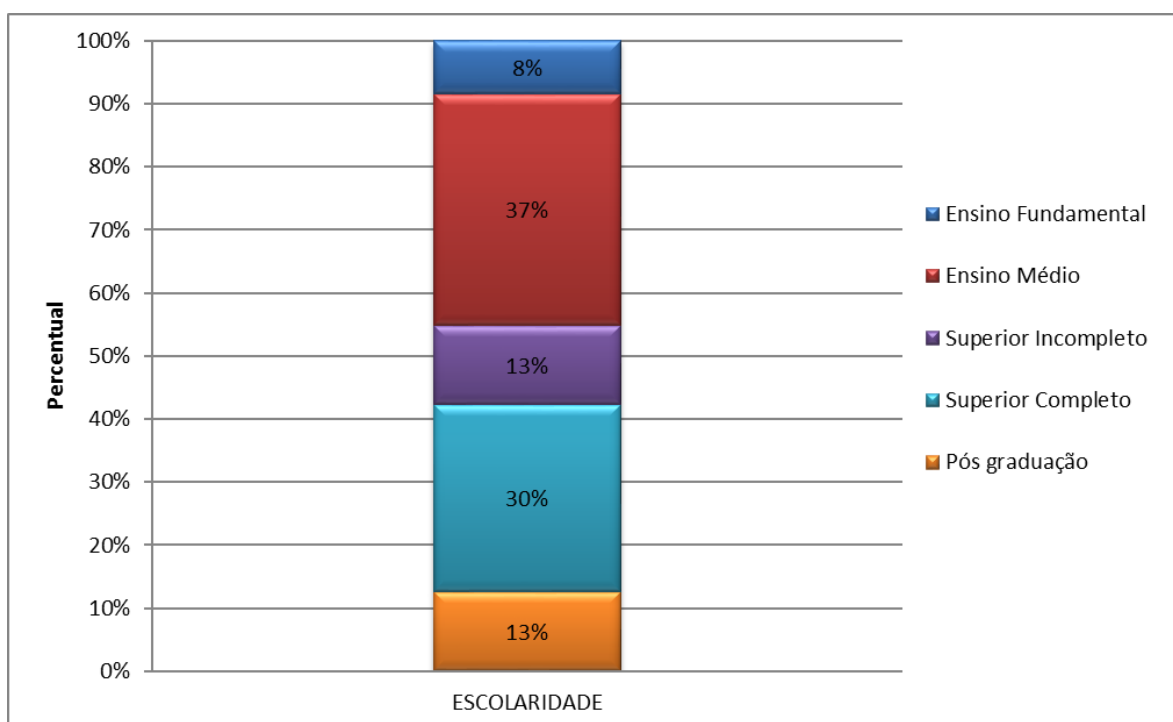
Para conhecer o perfil dos inscritos foram compilados em dados estatísticos as informações de idade, tempo de admissão e escolaridade dos setenta e um inscritos. Esse levantamento demonstrado nos Gráficos 1, 2 e 3, além de traçar uma tendência, pode vir a ser útil em processos eleitorais futuros.

Gráfico 1 - Candidatos por idade



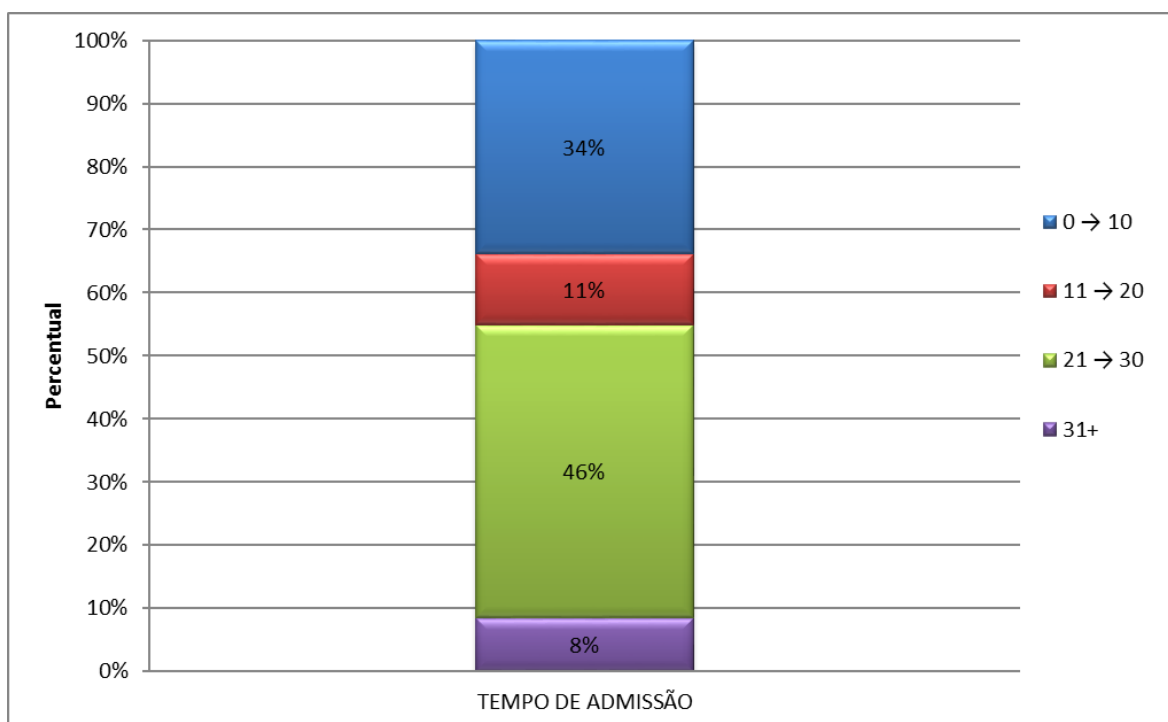
Fonte: Arquivo pessoal (2017)

Gráfico 2 - Candidatos por nível de escolaridade



Fonte: Arquivo pessoal (2017)

Gráfico 3 - Candidatos por tempo de admissão



Fonte: Arquivo pessoal (2017)

Observou-se que 48% dos candidatos inscritos possui entre 51 e 60 anos, 37% tem como escolaridade o Ensino médio e 54% possui mais de 20 anos de serviço público na Prefeitura. A partir disso foi possível traçar o perfil dos interessados em representar os servidores.

4.4 ELEIÇÃO

Para viabilizar a participação dos servidores distribuídos em diversos postos de trabalho em locais distintos por toda a cidade, fez-se necessário o desenvolvimento de uma aplicação específica dentro do portal *intranet* com integração do *software* de recursos humanos da Prefeitura, para realização de votação eletrônica. Desta forma, os eleitores puderam votar de qualquer computador, celular ou outro dispositivo com acesso a *internet*.

A eleição eletrônica foi dividida em 6 etapas:

- 1º. Cadastro de eleição: Nessa etapa, o SESMT como administrador da aplicação cadastrou as informações referentes à eleição, como data e horário de início e data e horário de término.
- 2º. Cadastro de CIPA: Foi realizado cadastro das 5 Comissões designando, as Secretarias e o número mínimo de candidatos correspondentes para cada CIPA. Todas as Secretarias foram abrangidas e contempladas em uma CIPA.
- 3º. Cadastro de Candidatos por CIPA: O Cadastro foi realizado através da matrícula do candidato que teve a inscrição confirmada. Por ser uma aplicação integrada ao sistema de RH, ao informar a matrícula do candidato, a aplicação carregava os demais dados como local de trabalho data de admissão e foto. Somente puderam ser inseridos servidores ativos estáveis com pelo menos três anos de admissão, conforme diretrizes do edital. Para efetivar o cadastro, a Secretaria do candidato deveria estar contida na CIPA selecionada. Na tentativa de cadastrar um servidor pertencente à Secretaria de Saúde, por exemplo, na CIPA Educação e Cidadania, a aplicação enviava automaticamente um aviso de incompatibilidade impedindo o cadastro, o mesmo ocorreu na tentativa de cadastrar servidor com menos de três anos completos de admissão.

4º. Votação: Depois de verificada cada etapa acima descrita, o sistema validou o início da eleição para data e horário pré-definidos. Iniciada a votação, não houve permissão para alteração de dados, somente data e horário de término. A votação eletrônica foi viabilizada através do *login* individual do usuário, de acordo com a Secretaria de lotação. Informações como nome ou apelido, foto e local de trabalho dos candidatos da CIPA correspondente variaram aleatoriamente de forma que a ordem de disposição dos candidatos na tela de votação não pudesse influenciar de qualquer forma o eleitor. Além dos candidatos, o eleitor pôde optar por votar em branco ou anular seu voto. O voto foi facultativo, porém, para concluir e validar o processo eleitoral precisou-se atingir o *quórum* mínimo de votação de 50% mais um por cada CIPA.

Puderam votar o servidor estatutário admitido em qualquer data.

O período inicial de votação foi estabelecido em 07 a 30 de abril. Seu início cumpriu os 45 dias de antecedência do término do mandato vigente exigido pelo Decreto nº 16.048/2014. O período e a ferramenta de votação foram amplamente divulgados através de meios eletrônicos oficiais e fixação de cartazes em pontos estratégicos.

5º. Acompanhamento: O sistema disponibilizou relatórios em arquivos com formato *pdf* e *xls* com informações fundamentais para o acompanhamento da votação, como lista de eleitores separados por CIPA contendo o local de trabalho e a informação se já votou na CIPA em questão, e o percentual da votação para cada CIPA. Informações como percentual de voto por candidato só foi disponibilizada ao fim da eleição, na etapa de apuração. No momento que cada uma das CIPAs atingiu o *quórum* mínimo, os administradores do sistema recebiam *e-mails* com essa informação.

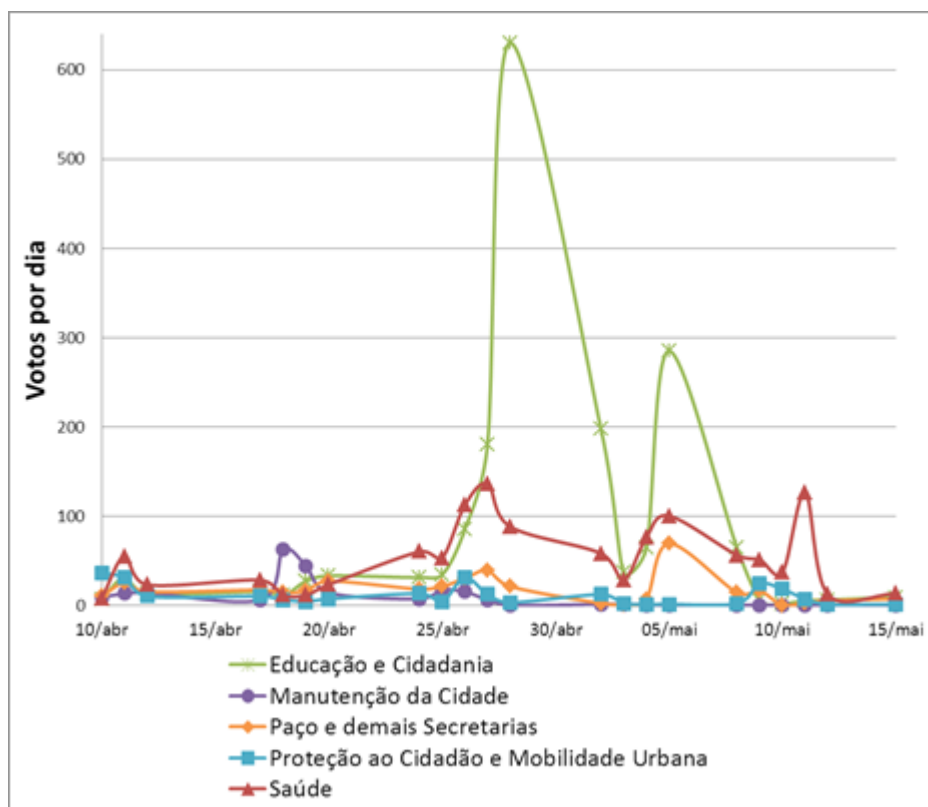
Para atingir o *quórum* foi traçada uma média de votos por dia de votação para cada CIPA. Durante o acompanhamento, observou-se nos primeiros dias, através dos relatórios, que a votação estava bem abaixo da média estipulada.

Para atingir o *quórum*, foi necessária a realização de ações direcionadas a cada CIPA. A campanha informativa e de sensibilização permaneceu desde o período de inscrições e foi intensificada no período de votação. Incentivou-se aos candidatos a realização de campanha individual. Solicitou-se às Secretarias a indicação de um mesário por cada local de trabalho. A atribuição principal desse mesário era

anunciar uma pausa no trabalho durante o expediente e orientar os servidores como realizar a votação naquele momento. Para os locais de trabalho cuja natureza das atividades é operacional, foram disponibilizados alguns computadores para votação. Nesses casos, o mesário direcionava o eleitor para a tela de votação retirando-se logo depois para garantir o escrutínio secreto. Devido a essa ação, a CIPA referente à Secretaria de Manutenção da Cidade foi a primeira a alcançar 50% mais um dos votos do total de seus servidores ativos, contrariando as expectativas que apontavam para maior dificuldade devido ao perfil dos eleitores ser majoritariamente operacional e com baixa escolaridade.

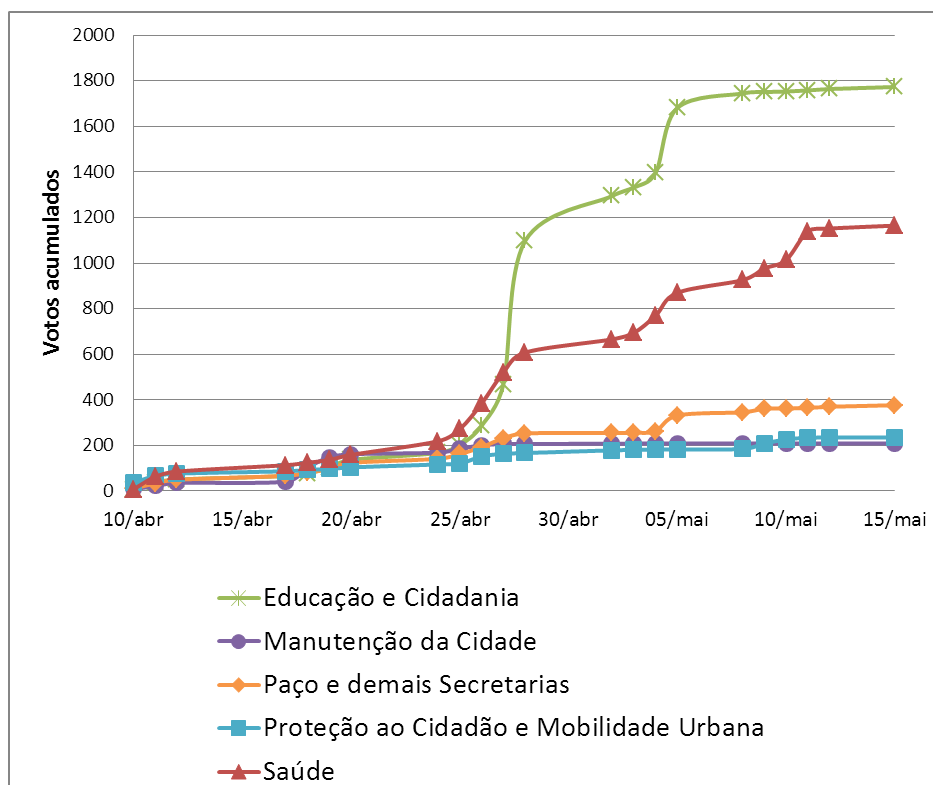
Mesmo com a campanha informativa e de sensibilização e a atuação dos mesários, no dia 26 de abril, notou-se que o quórum não seria atingido por todas as CIPAs, sendo necessário convocar a comissão eleitoral e equipe de apoio para definir data de prorrogação da votação. O fim da votação foi prorrogado para o dia 15 de maio e os profissionais do SESMT e alguns membros da comissão eleitoral e da equipe de apoio percorreram mais uma vez os postos de trabalho, dessa vez com a lista contendo os nomes dos servidores que ainda não efetuara a votação para o trabalho de motivação. Esse trabalho só foi possível com o relatório de eleitores e apoio das chefias. Os Gráficos 4 e 5 demonstram o acompanhamento da votação.

Gráfico 4 - Votos diários no período



Fonte: Arquivo pessoal (2017)

Gráfico 5 - Votos acumulados no período



Fonte: Arquivo pessoal (2017)

Após as ações incisivas dos mesários e das chefias imediatas, o índice de votos subiu exponencialmente. A CIPA Educação e Cidadania, por exemplo, entre os dias 27 e 28 de abril teve um aumento superior a 134% na votação acumulada.

6º. Apuração: Finalizada a votação, o sistema gerou o relatório de apuração contendo por CIPA a quantidade de votos obtidos por todos os candidatos em ordem decrescente classificando os titulares e suplentes de cada Comissão e a contagem dos votos brancos e nulos, conforme apresentado nos Quadros 1, 2, 3, 4 e 5.

Além disso, o relatório também apresentou o total geral de votantes e o percentual de votação. O número total de eleitores foi computado baseado nos servidores ativos.

Os resultados foram divulgados via *intranet* e nos demais veículos de comunicação interna.

Quadro 1 - Resultado da votação CIPA Saúde

Total de eleitores: 2234		Total de votantes: 1165	Percentual da votação: 52,14%
Posição	Eleito	Número de votos	Percentual
1ª	Titular	86	7,38%
2ª	Titular	83	7,12%
3ª	Titular	82	7,03%
4ª	Titular	73	6,26%
5ª	Titular	71	6,09%
6ª	Titular	71	6,09%
7ª	Titular	71	6,09%
8ª	Titular	65	5,57%
9ª	Titular	65	5,57%
10ª	Titular	57	4,89%
11ª	Suplente	49	4,20%
12ª	Suplente	46	3,94%
13ª	Suplente	37	3,17%
14ª	Suplente	37	3,17%
15ª	Suplente	37	3,17%
16ª	Suplente	33	2,83%
17ª	Suplente	30	2,57%
18ª	Suplente	23	1,97%
19ª	Não eleito	21	1,80%
20ª	Não eleito	10	0,85%
Votos brancos		39	3,34%
Votos nulos		79	6,78%

Fonte: Arquivo pessoal (2017)

Quadro 2 - Resultado da votação CIPA Educação e Cidadania

Total de eleitores: 3250		Total de votantes: 1773	Percentual da votação: 54,55%
Posição	Eleito	Número de votos	Percentual
1ª	Titular	207	11,67%
2ª	Titular	147	8,29%
3ª	Titular	145	8,17%
4ª	Titular	127	6,99%
5ª	Titular	111	6,26%
6ª	Suplente	98	5,52%
7ª	Suplente	96	5,41%
8ª	Suplente	91	5,13%
9ª	Suplente	75	4,23%
10ª	Não eleito	72	4,06%
11ª	Não eleito	66	3,72%
12ª	Não eleito	63	3,55%
13ª	Não eleito	59	3,32%
14ª	Não eleito	58	3,27%
15ª	Não eleito	41	2,31%
16ª	Não eleito	36	2,03%
17ª	Não eleito	34	1,91%
19ª	Não eleito	14	0,78%
Votos brancos		66	3,72%
Votos nulos		136	7,67%

Fonte: Arquivo pessoal (2017)

Quadro 3 - Resultado da votação CIPA Manutenção da Cidade

Total de eleitores: 386		Total de votantes: 209	Percentual da votação: 54,14%
Posição	Eleito	Número de votos	Percentual
1ª	Titular	38	18,18%
2ª	Titular	33	15,78%
3ª	Titular	33	15,78%
4ª	Suplente	24	11,48%
5ª	Suplente	21	10,04%
6ª	Suplente	18	8,61%
7ª	Suplente	14	6,69%
8ª	Suplente	10	4,78%
9ª	Não eleito	10	4,78%
Votos brancos		4	1,91%
Votos nulos		4	1,91%

Fonte: Arquivo pessoal (2017)

Quadro 4 - Resultado da votação CIPA Proteção ao Cidadão e Mobilidade Urbana

Total de eleitores: 465		Total de votantes: 236	Percentual da votação: 50,75%
Posição	Eleito	Número de votos	Percentual
1ª	Titular	113	47,88%
2ª	Titular	40	16,94%
3ª	Suplente	37	15,67%
4ª	Suplente	22	9,32%
Votos brancos		11	4,66%
Votos nulos		13	5,50%

Fonte: Arquivo pessoal (2017)

Quadro 5 - Resultado da votação CIPA Paço e demais Secretarias

Total de eleitores: 719		Total de votantes: 377	Percentual da votação: 52,43%
Posição	Eleito	Número de votos	Percentual
1ª	Titular	68	18,03%
2ª	Titular	57	15,11%
3ª	Suplente	46	12,20%
4ª	Suplente	41	10,87%
5ª	Não eleito	35	9,28%
6ª	Não eleito	34	9,01%
7ª	Não eleito	29	7,69%
8ª	Não eleito	26	6,89%
9ª	Não eleito	15	3,97%
Votos brancos		14	3,71%
Votos nulos		12	3,18%

Fonte: Arquivo pessoal (2017)

Na CIPA Manutenção da Cidade, o 8º e o 9º colocados empataram entre si e, de acordo com o Decreto nº 16.048/14, o critério de desempate utilizado foi o tempo de serviço público na Prefeitura. Sendo assim, o 8º colocado que possuía na data da apuração, trinta e quatro anos, nove meses, dois dias de serviço, assumiu como membro suplente ao mesmo tempo que o 9º colocado por possuir quatro anos, dez meses e vinte dias de serviço não conseguiu se eleger.

Comparando a CIPA Saúde com a CIPA Educação e Cidadania, foi possível perceber que a primeira mesmo com um número inferior de eleitores elegeu o dobro de membros da segunda, a proporção foi estabelecida pela atividade principal de cada uma.

4.5 INDICAÇÃO

Os representantes da Administração Pública de cada CIPA foram escolhidos e indicados dentre os servidores estatutários e celetistas em cargo de comissão pelas Secretarias das respectivas comissões. Para as CIPAs que abrangeram mais de uma secretaria como a CIPA Proteção ao Cidadão e Mobilidade Urbana e a CIPA Paço e demais secretarias, os indicados foram escolhidos de comum acordo entre os Secretários. Alguns dos membros indicados foram candidatos não eleitos na votação para representante dos servidores e que se mostraram interessados e dispostos a contribuir para a atuação de sua respectiva Comissão.

Foi observado que os profissionais indicados não foram comunicados de sua indicação. Muitos foram pegos de surpresa, desconhecendo o objetivo da CIPA e se recusando a fazer parte da referida comissão, desta forma, algumas indicações precisaram ser revistas.

4.6 POSSE

A definição dos membros eleitos e membros indicados foi registrada em ata específica, a posse deu-se automaticamente no primeiro dia após o mandato da CIPA anterior. Foi emitida portaria pelo chefe do executivo, nomeando conforme titularidade e suplência, todos os membros das 5 CIPAs.

4.7 TREINAMENTO

O treinamento foi organizado pelo setor especializado em treinamentos da Prefeitura e ministrado por profissionais do SESMT. Optou-se por um treinamento interno devido às particularidades da empresa e a aplicação de legislação específica.

Os oitenta e seis membros da CIPA foram convocados e divididos em duas turmas, os assuntos foram abordados em seis módulos ministrados pelo profissional proficiente no tema referente a cada módulo, totalizando a carga horária de vinte e quatro horas de treinamento, conforme cronograma ilustrado na Figura 6.

Figura 6 - Conteúdo programático do treinamento da CIPA



Fonte: Arquivo pessoal (2017)

O conteúdo do treinamento realizado extrapolou o limite mínimo estabelecido pelo Decreto nº 16.048/2017, tendo sido abordados temas como Prevenção e Combate a Incêndios, Primeiros Socorros, Programa 5s e Procedimentos Internos de Comunicação de Acidentes. Além de adquirirem conhecimentos para executarem suas atribuições, os membros da CIPA tornaram-se multiplicadores de informações para todos os servidores.

Ao final do treinamento, foi entregue um certificado a cada participante membro da CIPA, os servidores que estavam em férias, afastamento ou não puderam comparecer no treinamento por outros motivos justificados, participaram de uma terceira turma em momento posterior.

4.8 ENCERRAMENTO DO PROCESSO DE IMPLANTAÇÃO

Com todos os membros da CIPA, devidamente nomeados e treinados, deu início a gestão do mandato 2017/2019 das cinco CIPAs.

Depois de finalizado o processo de implantação da CIPA, observou-se a realização de reunião final entre todos os profissionais envolvidos para sinalizarem os pontos positivos e negativos para estudo e melhoria contínua para as próximas implantações.

4.9 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Levando em consideração os assuntos abordados nesse estudo de caso, fica demonstrado o planejamento e a execução de cada etapa da implantação da CIPA. A análise realizada durante o processo de implantação permitiu identificar os passos necessários, bem como as dificuldades que vieram a surgir.

Pode-se concluir a partir disso que apesar dos desafios que uma Prefeitura de médio porte apresente relativo às particularidades do serviço público municipal, é possível implantar a Comissão Interna de Prevenção de acidentes através de legislação própria e com votação eletrônica, e desta maneira garantir que os funcionários estatutários sejam também amparados com relação às questões referentes à segurança e saúde no trabalho previstas pelas normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego.

5 CONCLUSÕES

O objetivo proposto neste trabalho, que consistiu em demonstrar e analisar o processo de implantação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA em uma Prefeitura de médio porte, foi alcançado conforme apresentado no capítulo dos resultados e discussão.

REFERÊNCIAS

BISSO, E. M. **O que é Segurança do Trabalho?**. São Paulo: Brasiliense, 1990.

BRASIL. Decreto-Lei nº 1.237, de 2 de maio de 1939. **Organiza a Justiça do Trabalho**. Publicado no Diário Oficial da União - Seção 1 de 06/05/1939. Rio de Janeiro. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1930-1939/decreto-lei-1237-2-maio-1939-349344-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 06/ de fevereiro de 2018.

_____. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Publicado no Diário Oficial da União - Seção 1 - 9/8/1943, Página 11937. Rio de Janeiro. Disponível em: < <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 06/ de fevereiro de 2018.

_____. Decreto-Lei nº 7.036, de 10 de novembro de 1944. **Reforma da Lei de Acidentes do Trabalho**. Publicado no Diário Oficial da União - Seção 1 - 13/11/1944, Página 19241. Rio de Janeiro. Disponível em: < <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-7036-10-novembro-1944-389493-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 06/ de fevereiro de 2018.

_____. Lei nº 6.367, de 19 de outubro de 1976. **Lei de Acidentes do Trabalho. Dispõe sobre o seguro de acidentes do trabalho a cargo do INPS e dá outras providências**. Publicado no Diário Oficial da União - Seção 1 - 21/10/1976, Página 13975. Brasília. Disponível em: < <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1970-1979/lei-6367-19-outubro-1976-357102-normaatualizada-pl.pdf>>. Acesso em: 14/01/2018.

_____. Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977. **Altera o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo a segurança e medicina do trabalho e dá outras providências**. Publicado no DOU de 23/12/1977. Brasília. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6514.htm>. Acesso em: 15/01/2018.

_____. Portaria GM n.º 3.214, de 08 de junho de 1978. **Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho**. Publicado no DOU de 06/07/1978. Disponível em: <[http://acesso.mte.gov.br/data/files/FF8080814FF112E801529E4EFC2C655F/Portaria%20n.%C2%BA%203.214%20\(aprova%20as%20NRs\).pdf](http://acesso.mte.gov.br/data/files/FF8080814FF112E801529E4EFC2C655F/Portaria%20n.%C2%BA%203.214%20(aprova%20as%20NRs).pdf)>. Acesso em: 15/01/2018.

_____. Portaria SIT nº 84, de 04 de março de 2009. **Altera a redação do item 1.7 da Norma Regulamentadora nº 1**. Publicado no DOU de 12.03.2009. Brasília. Disponível em: < http://www.normaslegais.com.br/legislacao/portariasit84_2009.htm>. Acesso em: 15/01/2018.

BRASIL. **Portaria SIT n.º 247, de 12 de julho de 2011.** Altera a Norma Regulamentadora n.º 5. Publicado no DOU de 14.07.2011. Brasília. Disponível em: <http://www.normaslegais.com.br/legislacao/portariasit247_2011.htm>. Acesso em: 15/01/2018.

_____. Manual CIPA. **A nova NR-5. Versão Final.** Atualizado em 2016. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/publicacoes-e-manuais>>. Acesso em: 17/01/2018.

CAMISASSA, M.Q. **Segurança e Saúde no trabalho: NRs 1 a 36 comentadas e descomplicadas.** 2ª ed. E atual. São Paulo: Editora Método, 2015.

CAVALCANTE, Z.V.; SILVA, M.L.S. **A importância da revolução industrial no mundo da tecnologia.** VII EIPCC - Encontro Internacional de Produção Científica CESUMAR – Centro Universitário de Maringá. Maringá – Paraná – Brasil: Editora CESUMAR, 2011. Disponível em: <https://www.unicesumar.edu.br/epcc-2011/wp-content/uploads/sites/86/2016/07/zedequias_vieira_cavalcante2.pdf>. Acesso em: 22/01/2018.

FREITAS, L.C. **Manual Segurança e Saúde no Trabalho.** 3ª ed. Lisboa: Editora Sílabo, 2016. Disponível em: <http://www.silabo.pt/Conteudos/8667_PDF.pdf>. Acesso em: 22/01/2018.

GONÇALVES, L.B; CRUZ, V.M.C. **Segurança e Medicina do Trabalho.** Centro de Orientação Fiscal. São Paulo, 2010. Disponível em: <http://resgatebrasiliavirtual.com.br/moodle/file.php/1/E-book/Ebooks_para_download/Legislacao_Aplicada/Seguranca_e_Medicina_do_Trabalho.pdf>. Acesso em: 28/01/2018.

GOODE, W.J.; HATT, P.K. **Métodos em pesquisa social.** 5a ed. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 1979.

JUNIOR, E. **Acidente de trabalho - A falta de regras específicas no setor público.** Brasília: Rádio Câmara, 2011. Disponível em: <[http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/radio/materias/REPORTAGEM-ESPECIAL/396350-ACIDENTE-DE-TRABALHO--A-FALTA-DE-REGRAS-ESPEC%C3%8DFICAS-NO-SETOR-P%C3%9ABLICO-\(10'13%22\).html](http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/radio/materias/REPORTAGEM-ESPECIAL/396350-ACIDENTE-DE-TRABALHO--A-FALTA-DE-REGRAS-ESPEC%C3%8DFICAS-NO-SETOR-P%C3%9ABLICO-(10'13%22).html)>. Acesso em: 06/01/2018.

PINTO, A. **Sistemas da Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho.** 3ª ed. Lisboa: Editora Sílabo, 2017. Disponível em: <http://www.silabo.pt/Conteudos/8872_PDF.pdf>. Acesso em: 22/01/2018.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. **Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico.** Novo Hamburgo - Rio Grande do Sul – Brasil, 2013. Disponível em: <<https://www.passeidireto.com/arquivo/18517024/metodologia-do-trabalho-cientifico--prodanov-e-ernani>>. Acesso em: 26/01/2018.

ROCHA, J.W.S. **Saúde e segurança do trabalho no Serviço Público. Uma reflexão à luz da Constituição Federal.** 2015. Disponível em: <<https://jwwilsonsr.jusbrasil.com.br/artigos/184584814/saude-e-seguranca-do-trabalho-no-servico-publico>>. Acesso em: 06/01/2018.

SÃO JOSÉ DOS CAMPOS. Lei complementar nº 56, de 24 de julho de 1992. **Dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos do Município, de suas Fundações e Autarquias.** Registrada na Divisão de Formalização e Atos da Secretaria de Assuntos Jurídicos, em 24/07/1992. Disponível em: <<https://leismunicipais.com.br/a/sp/s/sao-jose-dos-campos/lei-complementar/1992/5/56/lei-complementar-n-56-1992-este-ato-ainda-nao-esta-disponivel-no-sistema>>. Acesso em: 06/01/2018.

SÃO JOSÉ DOS CAMPOS. Decreto nº 16.048, de 14 de agosto de 2014. **Institui a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes da Prefeitura Municipal de São José dos Campos, e dá outras providências.** Registrado na Assessoria Técnico-Legislativa da Consultoria Legislativa, em 14/08/2014. Disponível em: <<http://www.sjc.sp.gov.br/legislacao/Decretos/2014/16048.pdf>>. Acesso em: 06/01/2018.

SÃO PAULO. Projeto de Lei nº 782, de 02 de novembro de 2005. **Regulamenta a constituição da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, no âmbito da administração direta, das autarquias e das fundações instituídas ou mantidas pelo Poder Público, assim como, nos órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário.** São Paulo. Disponível em: <<https://www.al.sp.gov.br/propositura/?id=602726>>. Acesso em: 29/01/2018.

SINAIT. Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho. **OIT afirma que 2,3 milhões de mortes por acidentes de trabalho no mundo são inaceitáveis.** Brasília - DF, 2014. Disponível em: <<https://www.sinait.org.br/site/noticia-view?id=9814%2Foit->>. Acesso em: 29/01/2018.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. USP. **eST 103 - Higiene do Trabalho - Parte A.** Apostila do Curso de Especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho. São Paulo: Escola Politécnica da Universidade de São Paulo – Programa de Educação Continuada em Engenharia, 2016a.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. USP. **eST 102 - Legislação e Normas Técnicas.** Apostila do Curso de Especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho. São Paulo: Escola Politécnica da Universidade de São Paulo – Programa de Educação Continuada em Engenharia, 2016b.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. USP. **eST 101 - Introdução à Engenharia de Segurança do Trabalho.** Apostila do Curso de Especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho. São Paulo: Escola Politécnica da Universidade de São Paulo – Programa de Educação Continuada em Engenharia, 2016c.

ZOOCHIO, A. **CIPA: Histórico, Organização, Atuação.** São Paulo: Atlas, 1980.