

**FIBRA – FACULDADE DO INSTITUTO BRASIL
INSTITUTO BRASIL DE CIÊNCIA TECNOLOGIA LTDA. – I.B.C.T.
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

CLEBER ALVES DA COSTA

**ANÁLISE DA EFICÁCIA DA COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE
ACIDENTES – CIPA, NA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS
DECORRENTES DO TRABALHO**

ANÁPOLIS - GO

2016

CLEBER ALVES DA COSTA

**ANÁLISE DA EFICÁCIA DA COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE
ACIDENTES – CIPA, NA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS
DECORRENTES DO TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à disciplina de trabalho de
Conclusão de Curso, como exigência
parcial para a obtenção do título de
Bacharel em Administração, sob a
orientação da Prof^a. Esp. Kellen Salomão
Cavalcanti Parussolo

ANÁPOLIS - GO

2016

CLEBER ALVES DA COSTA

**ANÁLISE DA EFICÁCIA DA COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE
ACIDENTES – CIPA, NA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS
DECORRENTES DO TRABALHO**

AVALIADORES:

Prof^a. Esp. Kellen Salomão Cavalcanti Parussolo - FIBRA
(Orientadora)

Prof. Esp. João Paulo Sabino - FIBRA

Prof. Mestre Jessé Silva de Araújo - FIBRA

ANÁPOLIS - GO

2016

Dedico esse trabalho a todos os trabalhadores, pois estudos dessa natureza contribuem para sua maior segurança.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por ter me concedido a vida e a força para lutar.

A minha amada família pelo apoio.

Aos professores pela sua dedicação, em especial a professora orientadora Kellen Salomão Cavalcanti Parussolo, uma profissional admirável.

EPÍGRAFE

No que diz respeito ao empenho, ao compromisso, ao esforço, à dedicação, não existe meio termo. Ou você faz uma coisa bem feita ou não faz.

Ayrton Senna.

RESUMO

Este trabalho foi desenvolvido sobre o tema CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes). O tema foi escolhido por afinidade pessoal do pesquisador, por ter atuado profissionalmente nessa área. A problematização em relação a qual norteou-se a pesquisa pode ser mais bem entendida por meio das seguintes questões: Que aspectos devem ser observados na implantação e operacionalização da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, visando uma efetiva colaboração para a saúde do trabalhador? Quais os riscos da inexistência da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA ou de sua existência sem a devida operacionalização? Visando responder a essas questões foi delimitado o objetivo geral de analisar a eficácia da CIPA. Os objetivos específicos da pesquisa foram: delinear o percurso histórico relativo ao surgimento da CIPA, no Brasil; analisar a importância da CIPA como meio de preservação da saúde física e mental do trabalhador; descrever os aspectos a serem observados na implantação e operacionalização da CIPA. Em relação aos dados obtidos por meio da pesquisa bibliográfica vale ressaltar o seguinte: a CIPA é o meio pelo qual empregados e empregadores podem analisar as circunstâncias e os problemas que tornam um meio profissional suscetível a acidente ou com possibilidade de causar doença no trabalhador e a partir desse conhecimento, buscar alternativas para solucionar e em último caso, minimizar os riscos de acidentes e possibilidades de doenças. Para que seja eficiente, a CIPA deve ser produto de um trabalho conjunto, o que inclui a atuação do SESMT.

Palavras Chave: CIPA; Saúde; Segurança; Trabalhador; Empregador.

ABSTRACT

This work was developed on the theme CIPA (Internal Commission for Accident Prevention). The theme was chosen by staff researcher affinity, having worked professionally in this area. The questioning in relation to which guided to research can be better understood through the following questions: What aspects should be observed in the implementation and operation of the Internal Commission for Accident Prevention - CIPA, aimed at effective collaboration for worker health? What are the risks of the absence of the Internal Commission for Accident Prevention - CIPA or its existence without proper implementation? In order to answer these questions was defined the general purpose of analyzing the effectiveness of CIPA. The specific objectives of the research were: to outline the historical background for the emergence of CIPA, Brazil; analyze the importance of CIPA as a means to preserve physical and mental health of the worker; describe the aspects to be observed in the implementation and operation of CIPA. Regarding the data obtained through the literature is worth mentioning the following: CIPA is the means by which employees and employers can analyze the circumstances and problems that make one susceptible professional environment to accident or likely to cause disease in workers and from that knowledge, seek alternatives to resolve and in the latter case, minimize the rich accidents and disease possibilities. To be effective, the CIPA must be the product of a joint effort, which includes the performance of SESMT.

Keywords: CIPA; Cheers; Safety; Worker; Employer

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 01 – Perspectiva de acidentes de trabalho entre 2010 e 2013.....	23
Quadro 02 – Grupos de riscos.....	31
Quadro 03 – Modelo de Calendário – Processo Eleitoral CIPA.....	43
Gráfico 01 – Perspectiva de acidentes de trabalho entre 2010 e 2013.....	23

LISTA DE SIGLAS

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
ABPA	Associação Brasileira de Prevenção a Acidentes
AIDS	Acquired Immunodeficiency Syndrome/Síndrome da Imunodeficiência Adquirida
AIT	Agentes da Inspeção do Trabalho
CAT	Comunicação do Acidente de Trabalho
CE	Comissão Eleitoral
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
DORT	Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho
DRT	Delegacia Regional do Trabalho
INSS	Instituto Nacional de Seguridade Social
LER	Lesões por Esforços Repetitivos
MPAS	Ministério da Previdência Social
MS	Ministério da Saúde
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
NR	Norma Regulamentadora
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PCMSO	Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional
PIB	Produto Interno Bruto
PPRA	Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
SESMT	Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho
SINAP	Semana Interna de Prevenção a Acidentes de Trabalho
SST	Segurança e Saúde no Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
CAPÍTULO I – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES (CIPA)	13
1.1 Histórico da CIPA	13
1.2 Constituição	15
CAPÍTULO II – ACIDENTES E DOENÇAS DECORRENTES DO TRABALHO	21
2.1 Acidentes de trabalho mais comuns	21
2.1.1 Estatística de acidentes de trabalho no Brasil	23
2.2 Doenças relacionadas ao trabalho (LER/DORT)	24
2.3 Passos da implantação e operacionalização da CIPA	25
2.3.1 Atribuições	27
2.3.2 Treinamento	28
CAPÍTULO III – A IMPORTÂNCIA DA CIPA NA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DECORRENTES DO TRABALHO	30
3.1 A eficácia da CIPA na prevenção de acidentes e doenças relacionada ao trabalho	30
3.2 Inspeção de segurança	34
3.3 Planejando os trabalhos da CIPA	36
CONSIDERAÇÕES FINAIS	39
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	41

INTRODUÇÃO

O tema ao qual esse estudo se refere é CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), tendo delimitado à análise da eficácia desse órgão no âmbito da prevenção de acidentes e doenças decorrentes do exercício da atividade laboral.

É válido ressaltar previamente que a CIPA, constitui-se em um instrumento que deve ser mantido e empregado por organizações que atuam com base na atividade laboral na condição de empregado. Tem como objetivo fundamental, prevenir acidentes e doenças provenientes da ação laboral, tendo em vista, favorecer a manutenção da saúde, física, psicológica e social do empregado. Entende-se que muitas empresas não têm implantado CIPA, algumas por não conhecer sua relevância, outras por negligência. Há de se ressaltar ainda, aquelas que instituem o citado órgão, mais que não o instrumentaliza no cotidiano da produção. Foi no âmbito dessas considerações que surgiu o seguinte problema de pesquisa: Que aspectos devem ser observados na implantação e operacionalização da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, visando uma efetiva colaboração para a saúde do trabalhador? Quais os riscos da inexistência da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA ou de sua existência sem a devida operacionalização?

A escolha do tema justifica-se primeiramente por afinidade pessoal do pesquisador, por ter atuado profissionalmente nessa área, e desta forma, conceber o tema como conhecimento fundamental para a o administrador, ainda que não atue diretamente nesse contexto. Juntamente com a justificativa pessoal já descrita, os vários acidentes que trabalho que ocorrem cotidianamente, conforme explicitado pelas estatísticas apresentadas a seguir, demonstram a necessidade de se estudar e divulgar informações acerca da importância da CIPA, na prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho.

A pesquisa justificou-se por sua viabilidade, que é concomitantemente respaldada, pela experiência empírica do pesquisador e a abundância de materiais que podem constituir as fontes de pesquisa, entre os quais estão livros, manuais e artigos científicos. Justifica-se ainda por contribuir com o meio científico e acadêmico, apresentado e analisando dados referentes aos acidentes de trabalho, e destacando a importância da CIPA.

Entende-se que para seu efetivo funcionamento a CIPA deve se fundamentar em uma estrutura composta por representantes dos empregadores, representantes dos empregados, eleitos para mandato de um ano, com permissão de uma reeleição. Possivelmente incumbe à CIPA, a observação e o relato de condições que representem riscos ao ambiente de trabalho; bem como de solicitar ações para a minimização dos riscos, tendo em vista a preservação da saúde do empregado, concebida em seu sentido ampliado.

Tendo em vista tais considerações infere-se que o aspecto fundamental na implantação e operacionalização da CIPA é o estabelecimento do diálogo entre as partes. Nesse sentido foi delimitado o objetivo geral de analisar a eficácia da CIPA. Os objetivos específicos da pesquisa foram: delinear o percurso histórico relativo ao surgimento da CIPA, no Brasil; analisar a importância da CIPA como meio de preservação da saúde física e mental do trabalhador; descrever os aspectos a serem observados na implantação e operacionalização da CIPA.

Para o desenvolvimento da pesquisa utilizou-se o método dedutivo, ou seja, partindo-se de análises gerais acerca da prevenção de acidentes de trabalho para se compreender aspectos particulares sobre a CIPA. O método foi consolidado por meio de uma pesquisa bibliográfica descritiva acerca do tema delimitado, envolvendo a consulta em livros, artigos científicos, norma (NR 5), manuais e cartilhas, que apresentem confiabilidade científica.

Para proporcionar uma boa compreensão do objeto em estudo esse trabalho encontra-se organizado em três capítulos. O primeiro capítulo é o momento em que se discorre sobre o histórico da CIPA e sua constituição. No segundo capítulo realiza-se reflexões acerca de acidentes de trabalho e doenças laborais, assim como apresenta-se os passos para a implantação da CIPA, suas atribuições e noções básicas sobre o treinamento. O terceiro capítulo destaca a importância da CIPA como meio de prevenção de acidentes e doenças laborais, ressaltando a importância da inspeção de segurança e da necessidade de se planejar os trabalhos da CIPA.

CAPÍTULO I - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES (CIPA)

Determina-se de forma obrigatória a organização e manutenção da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) através da Norma Regulamentadora 5 (NR - 5), a todas as entidades públicas ou privadas, conforme a categorização nacional por atividade econômica. A Norma Regulamentadora 5 possui através da Consolidação das Leis do Trabalho real valor jurídico como legislação ordinária.

A CIPA representa o conjunto de pessoas incumbidas de analisar e mapear situações que interfiram na saúde dos trabalhadores no ambiente de trabalho, e posteriormente evidenciar aos responsáveis a necessidade de promoção de ações para a prevenção a acidentes ou implantação de ações para evitar doenças descendentes dos processos de trabalho (BRASIL, 1999).

1.1 Histórico da CIPA

Os ambientes de trabalho do início da revolução industrial caracterizavam-se por precariedade, ambientes sem condições de higiene, mal iluminados e cercados por acidentes de trabalho e condições favoráveis a acidentes. Nesse período os trabalhadores enfrentavam diversos problemas em relação a não valorização do capital humano, sendo coibidos a cargas horárias de até 18 horas diárias, recebendo pouco pelo seu trabalho e sem auxílios e recursos para sua saúde e segurança. E em resposta aos diversos problemas anteriormente descritos, vários trabalhadores da Europa uniram-se em busca de melhorias das condições de trabalho.

A análise exposta anteriormente encontra respaldo no fragmento destacado a seguir.

O bom desempenho em SST (Segurança e Saúde no Trabalho) é decisivo para as empresas, uma vez que este sistema reduz os riscos de acidentes, promove a saúde e a satisfação dos trabalhadores, melhora os resultados operacionais e a imagem da organização, criando novas oportunidades de crescimento. A SST ganha importância ainda mais acentuada quando se considera o ambiente de produção de baterias automotivas em função das peculiaridades de seu processo produtivo e da intensa utilização de insumos, além da geração de resíduos altamente nocivos à saúde humana (OLIVEIRA; OLIVEIRA; ALMEIDA, 2010, p. 481).

Em um contexto mundial a CIPA é fruto inicialmente da segurança do trabalho tópico que se desenvolveu lentamente pela história sendo amplamente negligenciado em períodos como da Revolução Industrial.

No âmbito da definição da CIPA é válido destacar que:

É uma comissão regulamentada pela Norma Regulamentadora – 5 do Ministério do Trabalho, essencial em qualquer empresa, pública e privada. Para que essa comissão consiga executar, com sucesso, as suas atribuições é importante que seja composta por membros representantes de todos os setores e departamentos, principalmente daqueles que apresentam maiores riscos no trabalho (MELO, 2010, p. 1).

A CIPA surgiu através da OIT (Organização Internacional do Trabalho) que foi constituída em 1921, desenvolvendo um comitê de pesquisas acerca do saneamento, segurança do trabalho e orientações sobre ações para a prevenção de acidentes e doenças do trabalho, posteriormente tais medidas foram instituídas por diversos países em prol da promoção de melhores condições para os trabalhadores (CAMPOS, 2015).

A CIPA iniciou no Brasil em 1944 e infere-se a essa o mérito por promover a real progressão das ações de prevenção a acidentes trabalhistas no Brasil (NETO, 2015).

A CIPA emergiu em meio a um cenário de instituições que já demandavam alta necessidade de um mecanismo para prevenir acidentes, seu surgimento foi influenciado por estudos e aplicações internacionais, assim como pela ABPA (Associação Brasileira de Prevenção a Acidentes) fundada em 1941.

A CIPA evidencia-se benemerente, por expor que os acidentes de trabalho não são utópicos, e manter ações preventivas. Principiou-se no artigo 82 Decreto-Lei 7.036, de 10 de novembro de 1944.

A CIPA foi regulamentada no Brasil, durante o governo de Getúlio Vargas, através do Decreto-lei nº 7.036, de 10 de novembro de 1944, porém tornou-se obrigatória somente a partir de 1953 através da Portaria nº 155, que obriga empresas com mais de 100 funcionários a constitui-la. A Norma Regulamentadora 5 – Comissão Interna de prevenção de Acidentes de Trabalho, a qual define o dimensionamento da CIPA, foi aprovada em 1978 pela Portaria 3.214 de 8 de junho (NIRO, 2014, p. 19).

Um dos fatores essenciais para o bom desenvolvimento das medidas para a saúde e prevenção a acidentes foi à fundação da ABNT (Associação Brasileira de Normas Técnicas) que corroborou para estruturas estatísticas de informações acerca de acidentes de trabalho (PAOLESCI, 2010, p. 20).

Em decorrência do aumento de indústrias no Brasil posteriormente a 1950, destacam-se os primeiros médicos voltados ao ramo empresarial, responsáveis por manter os trabalhadores mais saudáveis. Ainda sim nesse período os mecanismos e ações para a saúde dos trabalhadores eram mínimos (MIRANDA, 2010).

Aprovada em 1978 no Brasil a portaria nº 3.214 de 08 de junho de 1978, documento que institui as Normas Regulamentadoras, ainda nesse período outras 28 normas foram instituídas, estando em vigência contemporaneamente submetidas a diversas mudanças. Através dessa portaria se estabelece legalmente a CIPA.

1.2 Constituição

Através da publicação de normas regulamentadoras que as empresas públicas, órgão da administração direta e indireta, sociedade de economia mista, instituições privadas, associações recreativas, instituições filantrópicas, cooperativas, assim como outras instituições que possuam empregados, devem constituir CIPA.

Observa-se que as Normas Regulamentadoras incidem aos trabalhadores independentes e as instituições que se utilizam dos seus serviços, conforme normas específicas (CHIBINSKI, 2011).

Para a garantia de qualidade de políticas de saúde e segurança as entidades que possuam mais de um estabelecimento na mesma comarca deveram promover interação entre as comissões e seus encarregados.

As instituições permeadas em polos industriais e comerciais devem desenvolver ferramentas de integração, em benefício da prevenção de patologias e acidentes provenientes de ambientes de uso grupal (CAMPOS, 2015).

Fica ao encargo do empregador instituir o processo eleitoral para seleção dos representantes da CIPA, a ação deve ser inferida 60 dias anteriormente ao fim do mandato vigente.

A instituição determinará ferramentas que viabilizem a comunicação do princípio das eleições aos respectivos sindicatos. A CE (Comissão Eleitoral) ficará

sob o encargo do Presidente e Vice Presidente em vigência da CIPA, que estarão incumbidos de acompanhar e organizar as eleições no período mínimo de 55 dias anteposto ao fim do mandato (NETO, 2015, p. 48).

Diante de um empreendimento que ainda não possui CIPA a própria empresa ficará a cargo de ordenar e manter a CE e o processo eleitoral. As eleições deverão pautar-se nas consecutivas condições:

- a. publicação e divulgação de edital, em locais de fácil acesso e visualização, no prazo mínimo de 55 (cinquenta e cinco) dias antes do término do mandato em curso; (205.043-9/ I3)
 - b. inscrição e eleição individual, sendo que o período mínimo para inscrição será de quinze dias; (205.044-7/ I3)
 - c. liberdade de inscrição para todos os empregados do estabelecimento, independentemente de setores ou locais de trabalho, com fornecimento de comprovante; (205.045-5/ I3)
 - d. garantia de emprego para todos os inscritos até a eleição; (205.046-3/ I3)
 - e. realização da eleição no prazo mínimo de 30 (trinta) dias antes do término do mandato da CIPA, quando houver; (205.047-1/ I3)
 - f. realização de eleição em dia normal de trabalho, respeitando os horários de turnos e em horário que possibilite a participação da maioria dos empregados. (205.048-0/ I3)
 - g. voto secreto; (205.049-8/ I3)
 - h. 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; (205.050-1/ I3)
 - i. faculdade de eleição por meios eletrônicos; (205.051-0/ I3)
 - j. guarda, pelo empregador, de todos os documentos relativos à eleição, por um período mínimo de cinco anos. (205.052-8/ I3)
- (BRASIL, 1999, p. 5).

O processo eleitoral da CIPA caracteriza-se por estar fundamentado para melhor constituição da comissão, primando por valores de democracia, participação real dos funcionários e aversão a possíveis fraudes, demandando fiscalização durante a apuração dos votos (PAOLESCHI, 2010, p. 36).

Em casos em que menos de 50% dos empregados participem do processo de votação, não se apurará os votos, e a CE organizará outra votação em um período que não exceda 10 dias.

Irregularidades no processo eleitoral devem ser denunciadas e protocoladas na unidade descentralizada do MTE (Ministério do Trabalho e Emprego), esse processo deve ser realizado até trinta dias posteriormente a data da posse dos representantes da CIPA (BRASIL, 1999, p. 6).

A unidade descentralizada do MTE fica incumbida de ordenar a correção ou invalidação do processo desenvolvido de forma irregular, mediante apuramento da veracidade da denúncia protocolada (BARSANO, 2014).

Em circunstâncias de invalidação do processo eleitoral da CIPA o empregador deverá solicitar outro processo eleitoral dentro de cinco dias contados a partir da data de conhecimento da anulação, ficam assegurados os indivíduos anteriormente inscritos. Caso a anulação ocorra anteposta à posse dos representantes da CIPA, fica garantido o adiamento do termino do mandato anterior, até a reestruturação do processo eleitoral.

Os candidatos com maior número de votos serão direcionados aos cargos de titulares e suplentes, mediante empate o trabalhador com maior tempo de serviço na empresa assumirá. Para suprir cargos vagos na CIPA fica determinado que os candidatos não eleitos façam parte de um cadastro de reserva, em lista ordenada de forma decrescente a quantia de votos.

Os representantes da CIPA provindos dos empregadores são determinados por esses através de indicações. Os membros da CIPA que defendam os funcionários são eleitos através de voto secreto, por todos os trabalhadores interessados. A quantia de representantes suplentes e titulares é definida conforme quadro exposto anteriormente (CAMPOS, 2015).

Os membros da CIPA serão mandatários por 1 ano, admitindo-se reeleição. É coibida a demissão sem justa causa do funcionário em cargo de direção das CIPAs, partindo da candidatura até 12 meses posteriormente ao término de seu mandato.

É essencial observar que devam ser garantidas aos representantes da CIPA circunstâncias que não entrem suas atividades corriqueiras na instituição, sendo ainda ilegítima a transferência desses para outro estabelecimento sem sua concordância, exceto diante das situações previstas no artigo 469 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

Conforme Paoleschi (2010) o empregador possui como dever assegurar que os membros indicados possuam representação bem desenvolvida, possibilitando a esses debates e construção de soluções em prol da saúde e segurança do trabalho.

No primeiro dia útil posteriormente as eleições os membros da CIPA serão empossados. Além da designação dos representantes o empregador deverá indicar

ainda o presidente da comissão. Em concordância ao empregador os membros representantes dos trabalhadores indicarão secretário e seu substituto.

Consecutivamente a posse dos membros da CIPA, a entidade empregadora deverá manter disponível para fiscalizações do ministério do trabalho as atas de posse e de eleição, bem como calendário de funcionamento da CIPA (BRASIL, 1999).

A empresa não poderá reduzir o número de membros da CIPA ou inativa-la, anteriormente ao termino dos mandatos vigentes, exceto em detrimento do encerramento das atividades da instituição (PEIXOTO, 2011).

Acerca do funcionamento da CIPA é importante descrever que suas reuniões ordinárias devem ocorrer mensalmente, as reuniões devem ser previamente definidas em um calendário. As reuniões devem ser realizadas paralelamente ao horário de funcionamento da instituição.

É imprescindível que as reuniões da CIPA sejam registradas em atas reconhecidas diante da assinatura do presidente da comissão e pelos demais funcionários presentes, os documentos em questão devem permanecer na empresa para averiguações por AIT (Agentes da Inspeção do Trabalho) (PAOLESCHI, 2010).

Autorizam-se reuniões extraordinárias nas situações abaixo:

- a) Existência de denúncia de circunstância de risco grave e iminente que demande a execução de ações reparadora de forma emergencial;
- b) Incidência de acidente de trabalho grave ou letal;
- c) Convocação por parte da representação do empregador ou trabalhadores (BRASIL, 1999, p. 4).

As deliberações da CIPA serão preferencialmente por concordância geral. Não estabelecida uma decisão consensual e fracassadas as medidas de negociação, deve ser instaurado processo de votação registrado em ata para as devidas providencias da CIPA.

Os ajuizamentos da CIPA ficam disponíveis a solicitação de reconsideração, em conformidade a apresentação de requerimento justificado. O requerimento de reconsideração deve ser exposto à CIPA anteriormente a próxima reunião, em que será ponderado, e o Presidente e Vice-Presidente definirão as ações apropriadas.

O representante titular da CIPA terá o mandato caçado e sua ausência suprida por suplente, se ocorrer falta injustificada em mais de quatro reuniões ordinárias. Em conformidade a colocação decrescente dos candidatos à eleição da

CIPA, a desocupação contínua, que ocorra durante mandato, será elucidada por um suplente; e o empregador fica a cargo de informar a situação à unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego (BRASIL, 1999).

Na hipótese de afastamento permanente do presidente da CIPA, a empresa designará substituto, no período de dois dias úteis. E em caso de ausência permanente do vice-presidente, os representantes titulares dos trabalhadores definirão substituto, sob a mesma regra para substituição do presidente referente ao tempo.

A instituição da CIPA requer a promoção de treinamento para os representantes titulares e suplentes, esse deve ser promovido anteriormente à posse.

É essencial ressaltar que o treinamento para os integrantes da CIPA, deve ser ministrado por indivíduos devidamente capacitados conforme descrito abaixo:

Deverá ser realizado de preferência pelos SESMT da empresa e, na impossibilidade, por entidades especializadas em segurança do trabalho, entidades sindicais para a categoria profissional correspondente ou ainda por centros e empresas de treinamento, todos credenciados, para esse fim, na DRT, órgão regional do MTE (SESI, 2010, p. 57).

O processo de treinamento para a CIPA deve abarcar os seguintes tópicos:

- a) Análise do ambiente, das atividades e processos de trabalho e dos riscos provenientes das atividades desenvolvidas;
- b) Métodos de verificação e compreensão das patologias e acidentes decorrentes do trabalho;
- c) Conceitos acerca de acidentes de trabalho, doenças ocupacionais e riscos na instituição;
- d) Conhecimentos a respeito de AIDS (Síndrome da Imunodeficiência Adquirida), e medidas preventivas;
- e) Legislações trabalhistas e previdenciárias referentes à saúde e segurança no trabalho;
- f) Conceitos básicos de saneamento do trabalho e ações para a contenção de riscos;
- g) Organização da comissão e outras informações pertinentes a CIPA (BRASIL, 1999, p. 5).

Deverá conter 20 horas o treinamento para CIPA, essa carga horária deveser dividida em no máximo 8 horas por dia, o treinamento deverá ocorrer permeado ao expediente habitual da entidade (BARSANO, 2014).

Os empregadores deverão escolher qual instituição ou profissional ministrará o treinamento para a CIPA. Diante de ações de negligência das determinações dispostas nos itens referentes a treinamento da NR – 5, a unidade descentralizada o MTE, indicará a complementação ou desenvolvimento de novo treinamento.

CAPÍTULO II – ACIDENTES E DOENÇAS DECORRENTES DO TRABALHO

2.1 Acidentes de trabalho mais comuns

Os acidentes de trabalho são definidos conforme o artigo 19 da Lei geral da Previdência Social nº 8.213 de 1991, mais bem observado no decorrer do capítulo. De forma prévia pode ser compreendido como acidente de trabalho o acidente que ocorra no exercício do trabalho promovendo lesão corporal e a alterações funcionais, podendo resultar em óbito ou comprometimento de capacidades do indivíduo.

Partindo de um pressuposto mundial “A OIT estima que cerca de 4 por cento do PIB (Produto Interno Bruto) mundial, cerca de 2,8 trilhão de dólares, são perdidos por ano em custos diretos e indiretos devido a acidentes de trabalho e doenças relacionadas com o trabalho” (BRASIL, 2015, p. 3).

Conforme Oliveira (2013) ocorreram 717.911 acidentes de trabalho em 2013 no Brasil, índice maior que no ano anterior, o elevado número de acidentes sustenta a importância das prospecções acerca desse tema.

É primordial explicar também a respeito das dores relacionadas ao trabalho importante tópico do presente capítulo. As dores decorrentes do trabalho são citadas desde 1985 em que Ramazzini desenvolveu um estudo descrevendo afecções dolorosas provindas dos movimentos repetitivos (BRASIL, 2012a, p. 7).

Em estudo de auto referência a Pesquisa Nacional de Saúde 2013, evidencia que as doenças crônicas incidentes sobre o sistema esquelético e muscular são problemas de saúde de magnitudes nacionais, comumente recorrentes na fase de maior atividade econômica de 30 a 59 anos (BRASIL, 2015). Permeada a esse conjunto as patologias mais incidentes são problemas crônicos de coluna e DORT (Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho). As doenças osteomusculares desenvolvem diversos níveis de comprometimento funcional, situando-se como um dos problemas de maior amplitude para a saúde do trabalho, representando o maior fator de afastamentos do trabalho no Brasil.

Acidentes de trabalho são comumente assimilados a destruição, adversidade, proveniente de situação anômala que coaduna na degradação ou destruição de patrimônio e saúde (VIANNA, 2015, p. 33). Os acidentes de trabalho

são mais bem descritos através da Lei nº. 8.213 de 24 de julho de 1991 – Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências:

Art. 19 Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, ou ainda pelo exercício do trabalho dos segurados especiais, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause morte, a perda ou redução da capacidade para o trabalho permanente ou temporário (BRASIL, 1991, p. 11).

O trecho legal supracitado descreve acidente de trabalho inicialmente em sentido restrito posteriormente expõe de forma abrangente. É essencial observar que o trecho legal em análise configura o acidente como macro trauma decorrente de atividade trabalhista que promova lesão ou disfunção, podendo conduzir ao óbito, bem como em prejuízos permanente ou momentâneo para o exercício do trabalho, constituindo-se como situação única e por fatalismo (BRASIL, 1991).

Podemos dizer que o acidente tipo, ou acidente modelo se define como um ataque inesperado ao corpo humano ocorrido durante o trabalho, decorrente de uma ação traumática violenta, subitânea, concentrada e de consequências identificadas (COSTA, 2013, p. 81).

Posteriormente a compreensão de acidente de trabalho é essencial evidenciar a medida legal correta a ser tomada diante de uma situação de acidente de trabalho, em que se comunica a ocorrência de acidente. Representa ação obrigatória da empresa a apresentação da CAT (Comunicação do Acidente de Trabalho), na ausência dos responsáveis a vítima de acidente, dependentes desse, médico ou autoridade pública deverá comunicar a entidade sindical competente.

Determina-se com data do acidente de trabalho, o período de início da inaptidão de trabalho relativa à função comumente executada, ou dia de afastamento obrigatório mediante diagnóstico (VIANNA, 2015).

A CAT emitida obrigatoriamente mediante o acidente laboral ou doença decorrente do trabalho tem por intuito a geração de benefícios para o empregado acidentado. Deve ser emitida até um dia útil posterior ao acidente, devendo ser declarado imediatamente os casos de óbito (GARCIA, 2013, p. 79).

O formulário da CAT deve ser apresentado a Previdência Social, conforme o período descrito anteriormente. Em casos de negligência do ato de apresentação da CAT o empregador torna-se sujeito a multa, e nesse caso o trabalhador pode

recorrer ao INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social) ou ao sindicato para emissão (CABRAL, 2014, p. 21). É importante apresentar estatísticas nacionais a respeito do tema.

2.1.1 Estatística de acidentes de trabalho no Brasil

É essencial analisar o contexto geral de acidentes de trabalho no Brasil. A incidência de acidentes ocupacionais no Brasil, é mais bem evidenciada através das informações a seguir:

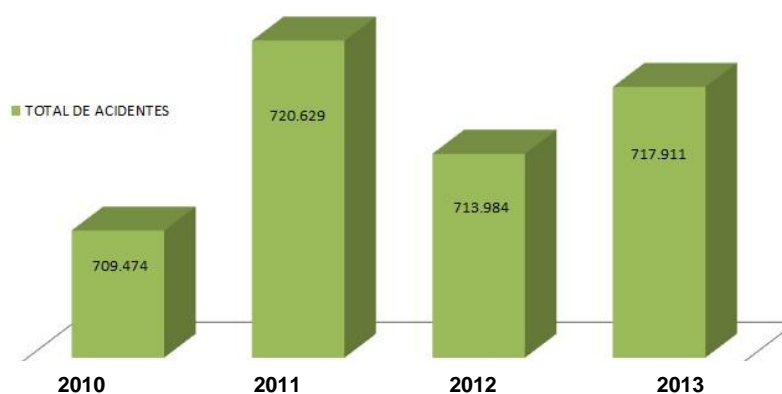
Quadro 01 – Perspectiva de acidentes de trabalho entre 2010 e 2013

Incidência de Acidentes	Ano
717.911	2013
713.984	2012
720.629	2011
709.474	2010

Fonte: Oliveira, 2013, p. 2-3.

Gráfico 01 – Perspectiva de acidentes de trabalho entre 2010 e 2013

Perspectiva de acidentes de trabalho entre 2010 e 2013



Fonte: Oliveira, 2013, p. 2-3.

Os dados supracitados evidenciam que ocorre uma maximização nos acidentes de trabalho no Brasil, contudo há uma baixa no índice comparando 2013 a 2011, mas quando comparado a 2012 evidencia-se um aumento de 3.927 acidentes (OLIVEIRA, 2013). Esses acidentes de trabalho são decorrentes da consideração legal de acidente de trabalho.

Acidente de trabalho consiste no acidente proveniente dos exercícios de trabalho, referentes a empresas, serviços provenientes de contratante doméstico ou nas situações de trabalhadores segurados descritas no inciso VII do art. 11 Lei geral da Previdência Social, Lei nº. 8.213 de 1991, em que ocorre lesão corporal ou prejuízos funcionais que culmine em óbito, avaria ou perda, contínua ou passageira da capacidade de trabalhar (BRASIL, 1991). São definidas também por textos legais as consequências provindas dos acidentes de trabalho, conforme exposto a seguir:

Fatal: morte ocorrida em virtude de eventos adversos relacionados ao trabalho.

Grave: amputações ou esmagamentos, perda de visão, lesão ou doença que leve a perda permanente de funções orgânicas (por exemplo: pneumoconioses fibrogênicas, perdas auditivas), fraturas que necessitem de intervenção cirúrgica ou que tenham elevado risco de causar incapacidade permanente, queimaduras que atinjam toda a face ou mais de 30% da superfície corporal ou outros agravos que resultem em incapacidade para as atividades habituais por mais de 30 dias.

Moderado: agravos à saúde que não se enquadrem nas classificações anteriores e que a pessoa afetada fique incapaz de executar seu trabalho normal durante três a trinta dias.

Leve: todas as outras lesões ou doenças nas quais a pessoa acidentada fique incapaz de executar seu trabalho por menos de três dias.

Prejuízos: dano a uma propriedade, instalação, máquina, equipamento, meio-ambiente ou perdas na produção (BRASIL, 2010, p. 10).

Em conformidade a informação da Previdência Social observou-se que de 2004 a 2008 incidiram no Brasil 2.884.798 acidentes de trabalho. Os acidentes descritos representam uma subtração de 4% ao PIB anualmente. Ainda sobre as perspectivas da previdência social os estudos referentes aos acidentes de trabalho são essenciais para o entendimento de riscos, elucidação de problemas e proteção de trabalhadores (BRASIL, 2010, p. 6).

2.2 Doenças relacionadas ao trabalho (LER/DORT)

Em conformidade a Brasil (2012, p. 7) o documento mais antigo presente na história das doenças ocupacionais é de Ramazzini (1985) que descreve diversos relatos de problemas de saúde como lesões dolorosas provenientes de movimentos repetitivos.

Posteriormente a revolução industrial ocorreu à maximização desses sintomas, o que se justificava através da situação abusiva de exigências de atividade trabalhistas, assim como o número exacerbado de horas trabalhadas durante tal período.

Hodiernamente no Brasil o MS (Ministério da Saúde) e MPAS (Ministério da Previdência Social) classificam as doenças trabalhistas em dois grandes grupos LER (Lesões por Esforços Repetitivos) e DORT (BRASIL, 2012a, p. 8).

Posteriormente a conceituação de DORT e LER; é essencial descrever seu quadro nos últimos anos, o Plano Nacional de Saúde de 2013, evidencia que 2,4% dos diagnósticos em um contexto geral referiam-se a DORT. Na conjuntura urbana o índice é de 2,7% em contrapartida na área rural era de 0,9%. É importante descrever ainda que a Região Sul caracteriza-se como a de maior incidência desse problema possuindo um índice de 3,9% (IBGE, 2013, p. 49).

Dissociando os gêneros o que se observa é a maior ocorrência de DORT e LER nas mulheres em que se quantifica 3,3% em relação aos homes 1,5%, em contexto geral acerca de área econômica. O índice é maior na faixa etária comumente ativa economicamente de 30 a 59 anos índice de 3,2%. Acerca da escolaridade o nicho de indivíduos com ensino superior completo demonstrou maior incidência dos problemas em estudo (3,8%) (IBGE, 2013, p. 49-50).

Em conformidade a Haeffner (2014, p. 48) as informações referentes à DORT no Brasil dentre o período de 2007 a 2012 coadunaram em 32.438 pessoas e em quantificação estatística de que a cada 100.000 trabalhadores há dentre esses 34 casos de LER e DORT.

2.3 Passos da implantação e operacionalização da CIPA

A implantação da CIPA ocorre por meio de uma ação partidária, visto que é constituída em partes iguais por membros eleitos pelos empregados e outros indicados pelo empregador., como é o caso do presidente, que é escolhido entre os representantes titulares do empregador, conforme estabelecido pelo item 5.11 da NR 5. O vice presidente por sua vez é escolhido entre os membros eleitos pelos funcionários, conforme explicitado na NR 5, norma essa que norteia também os suplentes. O total de membros da CIPA são 12.

Tendo em vista as orientações da NR 5 a composição da CIPA pode assim ser apresentada: 6 (seis) membros eleitos pelos empregados, sendo 3 (três) efetivos e 3 (três) suplentes; 6 (seis) membros indicados pelo empregador, sendo 3 (três) titulares e 3 (três) efetivos, entre esses seis membros designa-se o presidente e o vice-presidente. O secretário da CIPA pode ser alguém que não tem ligação com ela, sendo requisito para a escolha, a concordância do empregador.

O cronograma de datas também é previsto pela NR 5. O cronograma assim como a documentação podem ser baixados diretamente de sites como <http://segurancadotrabalhonwn.com>, conforme Anexo.

A implementação da CIPA deve observar os 7 (sete) passos apresentados a seguir:

1 – Definir o número de membros da CIPA, ou seja, o efetivo conhecimento do número de representantes do empregador e dos empregados.

2 - Eleição dos integrantes: providenciadas com até 60 dias de antecedência do fim da gestão anterior, conforme estabelece a NR 5; permanência das inscrições por um mínimo de 15 dias e entrega do comprovante para quem se candidatar; divulgação do edital de convocação; apuração dos votos em dia normal de trabalho, assim como a eleição.

“5.38 Compete ao empregador convocar eleições para escolha dos representantes dos empregados na CIPA, no prazo mínimo de 60 (sessenta) dias antes do término do mandato em curso” (BRASIL, 1999).

5.40 O processo eleitoral observará as seguintes condições:

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

- f. realização de eleição em dia normal de trabalho, respeitando os horários de turnos e em horário que possibilite a participação da maioria dos empregados.
- g. voto secreto;
- h. 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;
- i. faculdade de eleição por meios eletrônicos;
- j. guarda, pelo empregador, de todos os documentos relativos à eleição, por um período mínimo de cinco anos (BRASIL, 1999).

3 - Designação do representante do empregador.

4 – Treinamento dos membros da CIPA.

5 – Posse.

6 – Definição do calendário anual das reuniões.

7 – Protocolizar no MTE, conforme estabelecido pela NR 5.

“5.14 Empossados os membros da CIPA, a empresa deverá protocolizar, em até dez dias, na unidade descentralizada do Ministério do Trabalho, cópias das atas de eleição e de posse e o calendário anual das reuniões ordinárias” (BRASIL, 1999). Esse item teve sua redação alterada pela Portaria SIT 247/2011,

2.3.1 Atribuições

São atribuições da Comissão Interna de Prevenção a Acidentes (CIPA):

- a) Observar os riscos provenientes das atividades laborais, desenvolver um mapeamento de riscos, interagir com os demais trabalhadores da instituição e atuar através do apoio do SESMT (Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho);
- b) Formular plano de trabalho que viabilize a antecipação e solução de problemas referentes à saúde e segurança do trabalho;
- c) Permeiar-se aos processos de controle de qualidade das ações de prevenção, assim como analisar as ações preventivas que devem ser executadas de forma prioritária;
- d) Analisar de forma periódica os processos de trabalho e dependências da instituição, em benefício da detecção de riscos de acidentes e de degradação da saúde dos empregados;

- e) Mensurar durante as reuniões o cumprimento dos objetivos, preestabelecidos no planejamento de trabalho e debater problemas observados;
- f) Propagar aos funcionários informações acerca da segurança e saúde no trabalho;
- g) Em conjunto ao SESMT, participar de debates para aferir a influência de mudanças nos procedimentos de trabalho e no espaço laboral, em prol da manutenção da saúde e segurança dos trabalhadores;
- h) Solicitar ao empregador ao SESMT a inativação de setores ou máquinas, que representem riscos de acidentes e prejuízos à saúde dos empregados;
- i) Auxiliar na implantação e manutenção do PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional) e PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais), assim como outros programas referentes à saúde e segurança do trabalho;
- j) Propagar informações sobre as Normas Reguladoras, convenções, acordos e cláusulas relativas à segurança e saúde do trabalho, garantindo o cumprimento dessas;
- k) Conjuntamente ao SESMT e ao empregador, analisar os acidentes e doenças ocupacionais e desenvolver soluções;
- l) Identificar situações que influenciam negativamente à saúde e segurança dos trabalhadores;
- m) Solicitar aos empregadores cópias da CAT;
- n) Promover a SINAP (Semana Interna de Prevenção a Acidentes de Trabalho) anualmente e em conjunto ao SESMT;
- o) Participar anualmente de campanhas de prevenção a AIDS, integrando toda a empresa (BRASIL, 1999, p. 2).

2.3.2 Treinamento

O treinamento dos membros da CIPA, é uma etapa que precede a posse, devendo ser realizado pela empresa.

Em se tratando de primeiro mandado a realização do treinamento não poderá exceder o prazo de trinta dias, contados à partir da data da posse.

O treinamento da CIPA é um processo que deve observar os seguintes aspectos básicos, conforme expõe a NR 5:

- a) Estudo do ambiente, das condições a prática labora, e especialmente dos riscos inerentes ao processo produtivo;
- b) Delineamento dos métodos a serem empregados na investigação de acidentes e doenças relativos ao exercício do trabalho;
- c) Conhecimento acerca de acidentes e doenças de trabalho decorrentes da exposição a riscos próprios da empresa;
- d) Conhecimento acerca da AIDS e as respectivas medidas preventivas;
- e) Conhecimento da legislação trabalhista e previdenciária inerente a segurança e saúde do trabalho;
- f) Conhecimento dos princípios gerais relativos a higiene do trabalho e ações para controle dos possíveis riscos;
- g) Organização da CIPA e outros conhecimentos, fundamentais para a atuação dos componentes desse órgão.

A carga horária prevista para o treinamento é de vinte horas, que podem ser organizadas em no máximo oito horas por dia, devendo ocorrer no ambiente de trabalho e no decorrer do expediente. Esse processo por ser ministrado pelo SESMT, entidade patronal, entidades de trabalhadores ou profissional devidamente habilitado para a tarefa.

Quanto se fizer necessário o MTE poderá determinar a complementação ou realização de outro treinamento em um prazo máximo de trinta dias contados do conhecimento da decisão por parte da empresa.

CAPÍTULO III – A IMPORTÂNCIA DA CIPA NA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DECORRENTES DO TRABALHO

Esse capítulo apresenta a análise sobre a atuação da CIPA como elemento que favorece a prevenção de acidentes e doenças relacionada a atividade laboral.

3.1 A eficácia da CIPA na prevenção de acidentes e doenças relacionada ao trabalho

A produção na atualidade e o enriquecimento de uma pequena parcela privilegiada está diretamente ligado a atuação do trabalhador muitas em condições degradantes, sendo o trabalhador o mais atingido pelas consequências, destacando-se doenças como: tendinite, bursite, hérnia na coluna entre outros prejuízos. Nesse cenário torna-se fundamental ações de preservação da saúde e do bem estar do trabalhador, destacando-se assim o papel da CIPA.

O ritmo de trabalho tem se tornado cada dia mais acelerado, estimulando em especial o surgimento das doenças ocupacionais, que vão gradativamente se tornando mais comuns. Nesse contexto é válido ressaltar o surgimento da depressão, que tem apresentado incidência comum entre os trabalhadores. Torna-se urgente o enfrentamento de tal situação, o que pressupõe a organização, implantação e funcionamento da CIPA.

No atual ambiente laboral a segurança é entendida como aspecto fundamental, independentemente da categoria do trabalhador, o que justifica a existência da CIPA, que passa a ser obrigatória devido a necessidade de se oferecer segurança ao trabalhador (CARDOSO, 2015).

Para que a CIPA sirva como meio de preservação de acidentes de trabalho, bem como de doenças físicas e mentais que possam afetar os trabalhadores é fundamental seja realizada uma efetiva investigação de acidentes, ou seja, de acontecimentos não desejados que podem causar lesão a pessoa do trabalhador. É fundamental que todos os acidentes ou mesmo incidentes sejam devidamente comunicados a CIPA, para que esta possa averiguá-los.

Os principais motivos geradores de acidentes de trabalho são: ato inseguro ou ações fora do padrão; condição insegura ou fora dos padrões; fator pessoal de insegurança (CARDOSO, 2015).

Faz parte da atribuição da CIPA, atuar juntamente com o SESMT ou com o empregador da análise dos elementos geradores de doenças e acidentes de trabalho, e em se tratando de acidente de elevada gravidade a CIPA deve proceder ao estudo de medidas corretivas.

No âmbito da prevenção de acidentes de trabalho e doenças físicas e mentais é imprescindível que a organização realize o registro, investigação e análise de incidentes visando determinar deficiências de saúde e segurança do trabalho; identificar a necessidade de procedimentos corretivos; identificar momentos oportunos para ações preventivas e melhoria contínua (COSTA, 2012).

Empresa e empregado são solidariamente responsável pela prevenção de acidentes de trabalho, o que encontra respaldo nos artigos 157 e 158 da CLT, o primeiro elenca as atribuições da empresa e o segundo aquelas que competem aos empregados.

Em relação as atribuições da empresa na prevenção de acidentes vale destacar na íntegra o exposto pelo art. 157 da CLT.

Art. 157 - Cabe às empresas:

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;

II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;

III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;

IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente (BRASIL, 1943, *online*).

Ilustrando as atribuições dos empregados na prevenção de acidentes vale explicitar o disposto no art. 158 da CLT:

Art. 158 - Cabe aos empregados:

I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;

II - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo.

Parágrafo único - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:

a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior;

b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa (BRASIL, 1943, *online*).

Vale enfatiza com base nas análises feitas anteriormente que, no texto da Carta Magna de 1988 há uma ênfase maior na responsabilidade do empregador em detrimento a do empregado, ao instituir que os riscos decorrentes da relação de trabalho sejam minimizados por meio de normas vinculadas a saúde, a higiene e a segurança. É no contexto legal da Constituição Federal de 1988 que enfatiza-se o papel da CIPA como meio de prevenção de acidentes de trabalho e doenças físicas e mentais.

Além da CIPA, o sistema jurídico brasileiro prevê como instrumento estratégico de prevenção de acidentes de trabalho o PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais) e o SESMT.

Entre os principais benefícios decorrentes da diminuição dos índices de acidentes de trabalho é válido destacar a minimização dos problemas que atingem tanto o trabalhador como a produção. Nesse sentido é fundamental que tanto empregadores como empregados se orientem por meio de uma mentalidade preventiva (SILVA, 2011).

A prevenção refere-se a tomada de providências para evitar a ocorrência do acidente ou diminuir as consequências dele provenientes. A CIPA é o instrumento que possibilita a união entre empregadores e empregados na análise e estudo dos problemas relativos a ação laboral, atribuindo o máximo de segurança do local de trabalho. Através de campanhas e observações do ambiente de trabalho a CIPA favorece a solução de problemas, consolidando uma mentalidade prevencionista no ambiente de trabalho.

Para que a atuação da CIPA seja eficiente na prevenção de acidentes de trabalho e doenças físicas e mentais, é imprescindível que haja uma gestão adequada, o que requer a observância das ações estabelecidas pelo SESMT, a saber: igualdade de acesso no processo eletivo; estímulo para a candidatura de bons funcionários; suporte para a escolha dos representantes do empregador; assegurar o correto treinamento dos membros da CIPA; fazer parte das reuniões ordinárias e extraordinárias da CIPA; garantir o funcionamento da CIPA (SANTOS, 2013).

A prevenção de acidentes de trabalho ocorre por meio da execução de medidas de segurança, utilizadas para atribuir mais eficácia, devendo-se estabelecer como prioridades a eliminação do risco; quando não for possível sua eliminação no mínimo neutralizá-lo, controlando-o apesar de continuar a existir; sinalizar o risco.

Ainda no contexto da intervenção junto aos riscos, compete a CIPA, assim como ao SESMT e ao empregador a determinação do tipo de EPI que mais se adequa ao caso prático, tendo em vista a neutralização dos riscos (MACHADO JÚNIOR, 2014).

No contexto em estudo é fundamental realizar uma análise reflexiva acerca dos riscos ambientais. Em primeiro plano é válido citar e descrever os riscos físicos, que podem ser de naturezas variadas: calor, umidade, ruído, radiações, vibrações e outros; riscos químicos: gases, vapores e outros; riscos biológicos: vírus, bactérias, fungos; riscos ergonômicos: esforço físico excessivo, movimentos repetitivos; riscos de acidentes: ausência de equipamentos de proteção entre outros.

Prevenir acidentes de trabalho e doenças laborais não é uma tarefa simples, visto que incide na necessidade de envolvimento de muitos fatores, destacando-se o empregador e o empregado. É na gestão desses fatores que se destaca a importância da CIPA, uma importante ferramenta de prevenção.

A CIPA é tão relevante que muitas vezes tem um alcance maior que o SESMT, o que decorre da sua composição, que é marcada pela presença de trabalhadores atuantes na atividade. Se bem dimensionada essa ferramenta representa a empresa com um todo, podendo ser utilizada para realizar inspeção do local de trabalho; ajudar na implementação de novas ações de prevenção de acidentes; atuar preventivamente, em especial no âmbito do uso de EPI's.

A importância da CIPA é reconhecida pela organização que se preocupa com o bem estar do trabalhador, e entre os benefícios para a empresa é válido citar: aumento da credibilidade no mercado; aumento da confiança dos trabalhadores; economiza de divisas ao evitar gastos com licenças médicas (MARQUES, 2014).

A eficácia da CIPA pressupõe o trabalho em conjunto, envolvendo a atuação dos setores técnicos da organização, destacando-se o SESMT caso a empresa o tenha. A atribuição básica do cipeiro deve ser de ouvir e avaliar sugestões ou reclamações de outros colaboradores da organização, levando a reunião ordinária as que forem sensatas.

Retomando as informações do primeiro capítulo a CIPA possui como intuito basal o reconhecimento de patologias e riscos de acidentes de trabalho, possui também como importante função desenvolver mapa de riscos ambientais e investigar acidentes. A CIPA exerce crucial importância em prol da saúde dos trabalhadores, a propagação de informações a respeito da segurança do trabalho,

viabilizando aos trabalhadores a conscientização de seus direitos de deveres relativos à segurança do trabalho.

A CIPA é um instrumento primordial para ações preventivas de instituições, a importância da CIPA correlaciona-se a forma como essa é constituída e atua, viabilizando o levantamento de informações e fiscalização. Devido ao fato da CIPA ser composta por funcionários da empresa que a constitui há maior facilidade de identificar problemas, mostrando-se mais eficiente que o SESMT em algumas situações, decorrente dessa eficiência é essencial o investimento para a constituição e funcionamento da CIPA.

A boa constituição da CIPA coaduna na eficiência em representar a instituição de forma integral, ficando dessa forma disponível para que a SESMT a empregue em: contínuas fiscalizações dos locais de trabalho; estimular a interação dos trabalhadores nas campanhas em prol da prevenção de acidentes trabalhistas e melhoria de vida dos colaboradores; inspeções preventivas relacionadas ao uso dos Equipamentos de Proteção Individual (EPI); subsídio na instituição de ações de prevenção a acidentes; supervisão da execução das Ordens de Serviços.

A CIPA é uma ferramenta essencial para o treinamento e orientação dos empregados, instituindo assim ação preventiva contraposta a futuros prejuízos econômicos e legais como obrigações onerosas provindas de acidentes, ressarcimentos trabalhistas.

3.2 Inspeção de segurança

As empresas como locais de produção de bens materiais ou prestação de serviços atuam com base em fatores que podem representar risco para os trabalhadores, assim como facilitadores da ocorrência de acidentes, como, por exemplo, variados tipos de ferramentas e máquinas, além de variações térmicas, substâncias químicas e outros.

Os fatores geradores de risco podem ser previstos, minimizados e até eliminados, isentando o ambiente laboral de acidentes, contribuindo assim para garantir a saúde dos trabalhadores e até para poupar suas vidas (BERNARDES, 2010).

Denomina-se inspeção de segurança o conjunto de ações destinadas a controlar os riscos por meio de vistorias no ambiente, envolvendo as situações em

que ocorre o trabalho e as máquinas a ele direcionadas, ou seja, a análise das possíveis circunstâncias que podem atuar como prejuízo para os trabalhadores. Para que seja eficiente a inspeção deve ser planejada, definindo-se como será executada.

É a atividade direcionada a identificação das falhas, condições e risco, para fomentar a seleção e execução de ações preventivas. Essa é considerada a principal atividade da CIPA e requer levantamento das causas de acidentes, observação, registro, análise, implantação de medidas e controle (SILVEIRA; GARRETT, 2013).

A inspeção está classificada em três tipos básicos: a geral, a parcial e a específica. Na inspeção geral o objetivo é obter uma visão panorâmica da empresa em sua totalidade, sendo geralmente realizada no começo do mandato da CIPA; a inspeção parcial é a modalidade mais detalhada e criteriosa, destinada aos pontos nos quais já é conhecida a existência de problemas, por meio da ocorrência de acidentes e doença, ou mesmo pela queixa dos trabalhadores; a inspeção específica é composta de procedimentos por meio dos quais visa-se verificar problemas ou riscos determinados.

Uma eficiente inspeção exige a realização das seguintes etapas:

- a) Observação do ambiente e dos instrumentos utilizados na atividade laboral;
- b) Reunião de dados e a sistematização de informações;
- c) Elaboração do relatório com base nas informações obtidas;
- d) Apresentação nas reuniões da CIPA;
- e) Envio do relatório através por meio do Presidente da CIPA;
- f) Controle da implantação das medidas adequadas (BERNARDES, 2010).

Denominam-se campanhas de segurança os acontecimentos direcionados à mudança de cultura dos colaboradores, fundamentado na educação, por meio da qual transmite-se conhecimentos acerca da segurança e saúde no trabalho.

3.3 Planejando os trabalhos da CIPA

Muitos entraves se colocam em relação à atuação da CIPA, gerando entre outras consequências, sofrimento para os trabalhadores e aumento dos custos para a empresa e sociedade. Desta forma, o grupo deve buscar cotidianamente formas

de melhorar a atuação desse importante órgão, o que pressupõe a discussão coletiva dos problemas identificados.

Por meio do planejamento da CIPA é possível canalizar esforços tendo em vista atingir o objetivo determinado, pois ao prever as necessidades e pensar as melhores estratégias de intervenção tem-se uma gestão mais eficiente. Vale ressaltar contudo, que não basta a existência de um plano de trabalho para a CIPA, é necessário que ele represente os anseios dos trabalhadores, que devem ser ouvidos pela CIPA para contribuir no processo de tomada de decisão, tendo em vista suprir as necessidades apresentadas (SILVEIRA; GARRETT, 2013).

Ao se planejar a gestão da CIPA é fundamental ter claramente o que deve ser feito, os motivos para tanto, o tempo e o espaço a que se referem as ações planejadas, as pessoas envolvidas e maneira, ou seja, a metodologia.

Um eficiente planejamento exige a elaboração de um mapa de riscos, um modelo que favorece ao trabalhador a participação na atuação da CIPA, tendo em vista as melhorias do processo de trabalho, assim como a realização de um diagnóstico da realidade na qual os profissionais estão inseridos. Diante do exposto ressalta a necessidade de todos os trabalhadores atuarem na elaboração do mapa de riscos, apresentando suas queixas. Assim, o que fica evidente na valorização do mapa de riscos é a valorização da percepção do trabalhador em relação às condições nas quais ele atua.

Através do mapa de riscos o trabalhador pode registrar os riscos que podem afetar o local de trabalho, tendo em vista identificar possibilidades de ocorrências de doenças e acidentes, para à partir desse conhecimento, pensar estratégias de prevenção.

A elaboração do mapa de riscos exige a observância das seguintes etapas: conhecimento do processo de trabalho; identificação dos riscos ambientais; seleção de medidas para controle dos riscos; elencar os indicadores de saúde; levantar aspectos relativos ao ambiente; elaboração do mapa de riscos; roteiro de reivindicação ou recomendação (SILVEIRA; GARRETT, 2013).

Para que a atuação da CIPA seja eficiente, é importante que atue com base na aplicação de instrumentos de coleta de dados, entre os quais destaca-se o mapa de risco, através do qual pode-se levantar tais situações, e ao ser devidamente empregado gera bons resultados, constituindo-se em um excelente instrumento para levantamento dos riscos.

Quadro 02 – Grupos de riscos

GRUPO 1 VERDE	GRUPO 2 VERMELHO	GRUPO 3 MARRON	GRUPO 4 AMARELO	GRUPO 5 AZUL	GRUPO 6 CINZA
RISCOS FÍSICOS	RISCOS QUÍMICOS	RISCOS BIOLÓGICOS	RISCOS ERGONÔMICOS	RISCOS DE ACIDENTES	RISCOS PSICSSOCIAIS
Ruídos	Poeiras	Vírus	Esforço físico intenso	Arranjo Físico Inadequado	Problemas com relacionamento interpessoal
Vibrações	Fumos	Bactérias	Levantamento e transporte manual de peso	Máquinas e equipamentos sem proteção	Assédio moral
Radiações Ionizantes	Névoas	Protozoários	Exigência de postura inadequada	Ferramentas inadequadas ou defeituosas	Má organização do trabalho
Radiações não ionizantes	Neblinas	Fungos	Controle rígido de produtividade	Iluminação inadequada	
Frio	Gases	Parasitas	Imposição de ritmos excessivos	Eletricidade	
Calor	Vapores	Bacilos	Trabalho em turno e noturno	Probabilidade de incêndio ou explosão	
Pressões anormais	Substâncias, compostos ou produtos químicos em geral		Jornadas de trabalho prolongadas	Armazenamento inadequado	
Umidade			Monotonia e repetitividade	Animais peçonhentos	
			Outras situações causadoras de stress físico	Outras situações de riscos que poderão contribuir para a ocorrência de acidentes	Outras situações causadoras de transtornos mentais e stress psíquico

Fonte: COREN – SP (2013, p. 16)

As campanhas preventivistas visam promover ações educativas, com o objetivo de aprimorar a mentalidade do trabalhador no sentido de evitar acidentes ou doenças do trabalho. No que tange a forma de realização podem envolver entre outros recursos: materiais escritos ou audiovisuais, e em relação a metodologia pode ser por meio de palestras, campeonatos, gincanas ou outros.

A realização da campanha preventivista envolve etapas como: obtenção dos dados, análise estatística, levantamento de interesses, direcionamento de atividades em relação aos riscos internos e às causas de acidentes. Ações preventivistas por parte da CIPA contribuem na redução dos índices de acidentes

e doenças do trabalho, além de promover a saúde e contribuir na proteção da integridade do trabalhador.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Posteriormente a realização das várias pesquisas e estudos necessários à elaboração desse trabalho foi possível compreender que a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, conhecida como CIPA, devidamente regulamentada pela NR5, respaldada pela CLT, constitui-se em um grupo de pessoas às quais compete identificar situações de risco para a saúde física e mental dos trabalhadores no âmbito organizacional e acionar os devidos responsáveis para correção, alteração ou substituição do ambiente e/ou componentes.

Pode-se situar o desenvolvimento da CIPA no meio empresarial à partir da Revolução Industrial, quando o ambiente de trabalho passou a apresentar condições insalubres e até perigosas para os trabalhadores. Contudo, seu marco cronológico é a OIT em 1921, apesar de somente ter iniciado no Brasil em 1944, regulamentada pelo Decreto-lei n. 7.036 de 10 de novembro, tendo como finalidade a prevenção de acidentes decorrentes dos estudos da ABPA.

Segundo a NR 5 a CIPA devem ser constituída por empresas privadas, públicas, sociedades de economia mista, órgão da administração direta e indireta, instituições beneficentes, associações recreativas, cooperativas, entre outras instituições que atuem com empregados, devendo ser implantada por estabelecimento e mantida em devido funcionamento.

A CIPA exige um processo de treinamento que deve impreterivelmente envolver: análise do ambiente; métodos de verificação e compreensão de doenças e acidentes de trabalho; conceitos sobre acidentes de trabalho e doenças ocupacionais; conhecimento sobre AIDS; legislações trabalhistas; conceitos básicos de saneamento; organização da comissão entre outras ações.

Estatísticas da OIT e nível internacional e do MTE em nível nacional demonstram que acidentes de trabalho são responsáveis pela incapacitação de muitos trabalhadores, onerando os gastos da previdência social e prejudicando o processo produtivo das empresas. Junto a essa realidade somam-se as doenças laborais, como os Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT) e Lesões por Esforço Repetitivo (LER). É diante da necessidade de prevenir esses prejuízos à saúde física e mental dos trabalhadores que deve ocorrer a atuação da CIPA.

Deve ser implantada tendo como foco a democracia, observando-se uma ação partidária, compondo-se de 6 (seis) membros eleitos pelos empregados, sendo 3 (três) efetivos e 3 (três) suplentes; 6 (seis) membros indicados pelo empregador, sendo 3 (três) titulares e 3 (três) efetivos, entre esses seis membros designa-se o presidente e o vice-presidente.

Em sua atuação a CIPA deve observar os riscos oriundos da realização das atividades laborais dos trabalhadores, mapeando os riscos; formular plano de solução prévia para os problemas; atuar no controle da qualidade das ações preventivas; analisar periodicamente tanto o processo de trabalho como o próprio ambiente organizacional; avaliar o cumprimento dos objetivos; divulgar informações sobre saúde e segurança no trabalho.

Participar de debates sobre mudanças no ambiente e nos processos de trabalho; requerer a interdição de setores ou equipamentos que ofereçam risco; auxiliar na implantação do PCMSO e PPRA; disseminar informações sobre as NRs; buscar soluções para acidentes e doenças laborais; promover a SINAP e participar da campanha de prevenção da AIDS.

Considerando os riscos decorrentes da atividade laboral, em especial tendo em vista o atual contexto capitalista, no qual exige-se intensa velocidade e grande produção de bens e serviços de consumo, o risco de acidentes e a possibilidade de doenças laborais é ainda maior, destacando-se assim, a importância da CIPA como meio de prevenção desses eventos e de garantia da saúde do trabalhador. Sua eficiência está diretamente ligada a necessidade de uma gestão adequada, observando-se impreterivelmente as ações instituídas pelo SESMT, destacando-se igualdade de acesso no processo eletivo; estímulo para a candidatura de bons funcionários; suporte para a escolha dos representantes do empregador; assegurar o correto treinamento dos membros da CIPA; fazer parte das reuniões ordinárias e extraordinárias da CIPA; garantir o funcionamento da CIPA.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARSANO, Paulo Roberto. **Legislação Aplicada à Segurança do Trabalho**. São Paulo: Érica, 2014.

BERNARDES, Rosiani Corsini. **Curso de prevenção de acidentes do trabalho para membros da CIPA**. Campo Belo – MG: Arte Gráfica Atenas - Universidade José do Rosário Vellano, 2010. Disponível em: <www.unifenas.br/extensao/cartilha/ApostilaCipa.pdf>. Acesso em: 01 out. 2016.

BRASIL, Ministério da Previdência Social. **1º Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por incapacidade – Dia Mundial em Memória às Vítimas de Acidentes de Trabalho**. Brasília: Coordenação-Geral de Monitoramento Benefício por Incapacidade – CGMBI/DPSSO/SPS/MPS, 2015. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br>>. Acesso em: 1 mar. 2016.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil - 1988. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 10 abr. 2016.

BRASIL. Decreto-Lei nº. 5.452 de 1º de maio de 1943 – Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 10 abr. 2016.

BRASIL. **Dor relacionada ao trabalho** (2012a). Disponível em: <http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/dor_relacionada_trabalho_ler_dort.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2016.

BRASIL. **Estratégia Nacional para Redução dos Acidentes do Trabalho 2015 - 2016**. Brasília: MTE, 2015. Disponível em: <<http://acesso.mte.gov.br/data/files/FF8080814D5270F0014D71FF7438278E/Estrat%C3%A9gia%20Nacional%20de%20Redu%C3%A7%C3%A3o%20dos%20Acidentes%20do%20Trabalho%202015-2016.pdf>>. Acesso em: 26 jul. 2016.

BRASIL. **Guia de Análise: Acidentes de Trabalho** (2010). Disponível em: <<http://acesso.mte.gov.br/data/files/FF8080812D8C0D42012D94E6D33776D7/Guia%20AT%20pdf%20para%20internet.pdf>>. Acesso em: 26 mai. 2016.

BRASIL. **Lei nº. 8.213 de 24 de julho de 1991 – Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 1 mar. 2016.

BRASIL. **NR 5 - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (1999)**. Disponível em: <<http://www.mtps.gov.br>>. Acesso em: 18 ago. 2016.

CABRAL, Lenz Alberto Alves. **Abre a CAT? Nexos Causais no Acidente do Trabalho / Doença Ocupacional**. São Paulo: LTR, 2014.

CAMPOS, Armando. **CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes: Uma Nova Abordagem**. 23 ed. São Paulo: SENAC, 2015.

CARDOSO, Ana Claudia Moreira. **A saúde do trabalhador no processo de negociação coletiva no Brasil**. São Paulo: DIEESE, Departamento intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. 2015.

CHIBINSKI, Murilo. **Indústria da Construção Civil** (2011). Disponível em: <<http://netapi.ifpi.edu.br>>. Acesso em: 18 ago. 2016.

COREN – SP. **Manual da CIPA COREN – SP: orientação ao colaborador**. 2013. Disponível em: <http://inter.coren-sp.gov.br/sites/default/files/Manual_da_CIPA_COREN-SP.pdf>. Acesso em: 01 out. 2016.

COSTA, Hertz Jacinto. **Manual de Acidente do Trabalho: Abordagem Inédita do Interesse Judicial do Empregador nos Benefícios dos Empregados**. 7. ed. Curitiba: Juruá, 2013.

COSTA, Marcio Roberto da. Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA): Uma proposta de inclusão da NR 5 (CIPA) no Sistema de Gestão Integrada. **INTERFACHES – Revista de Saúde, Meio Ambiente e Sustentabilidade**. V. 7, n. 2, 2012.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Acidentes do Trabalho, Doenças Ocupacionais e Nexo Técnico Epidemiológico**. 5º ed. São Paulo: Método, 2013.

IBGE. **Pesquisa Nacional de Saúde** (2013). Disponível em: <<ftp://ftp.ibge.gov.br/PNS/2013/pns2013.pdf>>. Acesso em: 09 abr. 2016.

MACHADO JÚNIOR, Olavo. **Segurança e saúde do trabalho para a indústria do setor frigorífico**. SINDUSCARNE. 2014. Disponível em: <<http://www7.fiemg.com.br/>>. Acesso em: 25 set. 2016.

MARQUES, Isabella. **A importância da CIPA nas empresas**. Divinópolis – MG: CIPA informa – informativo da CIPA da FUNEDI/UEMG, n. 7, ano 2, maio de 2014.

MELO, J.A. A importância da CIPA na empresa. **Omnia Saúde Ocupacional**, ed. abril de 2010. Disponível em: http://www.omnia.com.br/boletins/boletim_03.pdf. Acesso em: 25 ago. 2016.

MIRANDA, Carlos Alberto. **Introdução à Saúde no Trabalho**. São Paulo: Atheneu, 2010.

NETO, Nestor Waldhelm. **CIPA – Comissão Interna de Prevenção a Acidentes: implementando e mantendo**. 2º ed. São Paulo: Viena, 2015.

NIRO, Vincíus Henrique Pereira. **A eficácia da CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho quanto as suas responsabilidades**. Cianorte – Paraná: SENAI de Cianorte, 2014.

OIT. **Relatório Mundial do Trabalho 2013** (2014). Disponível em: em 1/2/2015. <www.ilo.org/global/research/global-reports/world-of-work/2013/WCMS_214476/lang--en/index.htm>. Acesso em: 8 mai. 2016.

OLIVEIRA C.R.. **Lesões por esforços repetitivos**. Belo Horizonte: Revista Brasileira de Odontologia. 2013.

OLIVEIRA, Otávio José de; OLIVEIRA, Alessandra Bizan de; ALMEIDA, Renan Augusto de. **Gestão da segurança e saúde no trabalho em empresas produtoras de baterias automotivas: um estudo para identificar boas práticas**. Produção, v. 20, n. 3, jul./set. 2010.

PAOLESCHI, Bruno. **CIPA: Guia Prático de Segurança do Trabalho**. São Paulo: Érica, 2010.

PEIXOTO, Neverton Hofstadler. **Segurança do Trabalho** (2011). Disponível em: <http://estudio01.proj.ufsm.br/cadernos_automacao/primeira_etapa/seguranca_trabalho_2012.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2016.

RAMAZZINI, B. **As doenças dos trabalhadores**. Tradução brasileira do 'De Morbis Artificum Diatriba' pelo Dr. Raimundo Estrela. São Paulo: Fundacentro, 1985.

SANTOS, Francisco Chagas C. **Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA: o que falta para seu sucesso?** Curitiba-PR: Faculdade Herrero, 2013. Disponível em: <www.herrero.com.br/revista/Edicao6Artigo1.pdf>. Acesso em: 25 set. 2016.

SESI. **Legislação Comentada: Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde do Trabalho**. Salvador: SESI, 2010. Disponível em: <<https://moodle.ufsc.br>>. Acesso em: 18 ago. 2016.

SILVA, Rogério Galvão da. A construção do perfil nacional da segurança e saúde do trabalhador: elementos e subsídios. In: CHGAS, Ana Maria de Resende; SALIM, Celso Amorim; SANTOS, Luciana Mendes (orgs). **Saúde e segurança no trabalho no Brasil: aspectos institucionais, sistemas de informação e indicadores**. Brasília: IPEA, 2011.

SILVEIRA, Carlos Henrique; GARRETT, Rosemeire de O. Silvério. **Noções de higiene ocupacional e segurança do trabalho**. Itajubá-MG: Universidade Federal de Itajubá, 2013.

VIANNA, Claudia Salles Vilela. **Acidente do Trabalho: Abordagem Completa e Atualizada**. São Paulo: LTR, 2015.

Anexo - Quadro 3 – Modelo de Calendário – Processo Eleitoral CIPA

CALENDÁRIO PROCESSO ELEITORAL CIPA						
	PRAZOS LEGAIS	DATA EXATA		DATA CORRIGIDA		DIAS ANTES POSSE
EDITAL DE CONVOCAÇÃO PARA ELEIÇÃO	60 DIAS ANTES DA POSSE (DRT - ACORDO)	31/10/1900	quarta-feira	31/10/1900	quarta-feira	-58
FORMAÇÃO DA COMISSÃO ELEITORAL	55 DIAS ANTES DO TÉRMINO DO MANDATO	04/11/1900	domingo	02/11/1900	sexta-feira	-56
ENVIAR CÓPIA DO EDITAL DE CONVOCAÇÃO AO SINDICATO	5 DIAS APÓS A CONVOCAÇÃO DA ELEIÇÃO	05/11/1900	segunda-feira	05/11/1900	segunda-feira	-53
INÍCIO INSCRIÇÕES CANDIDATOS	20 DIAS ANTES DA ELEIÇÃO (ACORDO)	09/11/1900	sexta-feira	09/11/1900	sexta-feira	-49
PUBLICAÇÃO EDITAL DE INSCRIÇÃO DE CANDIDATOS	45 DIAS ANTES DO TÉRMINO DO MANDATO	14/11/1900	quarta-feira	14/11/1900	quarta-feira	-44
TÉRMINO INSCRIÇÕES CANDIDATOS	6 DIAS ANTES DA ELEIÇÃO (ACORDO)	23/11/1900	sexta-feira	23/11/1900	sexta-feira	-35
RETIRADA DO EDITAL DE INSCRIÇÕES	DIA SEGUINTE AO ENCERRAMENTO DAS INSCRIÇÕES	24/11/1900	sábado	23/11/1900	sexta-feira	-35
RETIRADA DO EDITAL DE CONVOCAÇÃO	NO DIA DA ELEIÇÃO (DRT - ACORDO)	29/11/1900	quinta-feira	29/11/1900	quinta-feira	-29
REALIZAÇÃO DA ELEIÇÃO (VOTAÇÃO)	30 DIAS ANTES DO TÉRMINO DO MANDATO ANTERIOR	29/11/1900	quinta-feira	29/11/1900	quinta-feira	-29
REALIZAÇÃO DA APURAÇÃO	MESMO DIA DA ELEIÇÃO	29/11/1900	quinta-feira	29/11/1900	quinta-feira	-29
RESULTADO DA ELEIÇÃO - ATA DA ELEIÇÃO	1 DIA APÓS A APURAÇÃO	30/11/1900	sexta-feira	30/11/1900	sexta-feira	-28
CURSO PARA CIPEIROS (DATA MÍNIMA)	DEPOIS DA ELEIÇÃO	01/12/1900	sábado	30/11/1900	sexta-feira	-28
COMUNICAR AO SINDICATO DO RESULTADO E DATA POSSE	15 DIAS APÓS A ELEIÇÃO (ACORDO)	14/12/1900	sexta-feira	14/12/1900	sexta-feira	-14
CURSO PARA CIPEIROS (DATA MÁXIMA)	ANTES DA POSSE	27/12/1900	quinta-feira	27/12/1900	quinta-feira	-1
TÉRMINO DO MANDATO ANTERIOR	1 ANO DEPOIS DA POSSE MANDATO ANTERIOR	29/12/1900	sábado	28/12/1900	sexta-feira	0
REALIZAÇÃO DA POSSE - ATA DE POSSE NOVOS MEMBROS	1º DIA DEPOIS DO MANDATO ANTERIOR	30/12/1900	domingo	28/12/1900	sexta-feira	0
ORGANIZAÇÃO DO CALENDÁRIO REUNIÕES MENSAS	NA REUNIÃO DA POSSE	30/12/1900	domingo	28/12/1900	sexta-feira	0

Fonte: <http://segurancadotrabalhonwn.com/cronograma-de-processo-eleitoral-cipa-download/>

