

A IMPORTÂNCIA DA CIPA NA PREVENÇÃO DOS INFORTÚNIOS LABORAIS

Natasha Batista Lopes¹

A CIPA foi criada em meio à necessidade de mecanismos preventivos que freassem o volume expressivo de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais que assolavam nosso país na década de 1940, tendo sido introduzida pela terceira lei acidentária brasileira, que foi o Decreto-lei 7.036/1944.²

Todavia, somente em 1967 é que foi incorporada na CLT, por intermédio do Decreto-Lei 229, tendo recebido, posteriormente, modificações através da Lei 6.514/77.

Está disposta nos arts. 163 a 165 da CLT, sendo que naquele primeiro artigo consta ser “obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, de conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho, nos estabelecimentos ou locais de obra nelas especificados”.

Assim, estabeleceu-se a obrigatoriedade de instalação da CIPA, levando-se em conta a quantidade de empregados do estabelecimento e o seu ramo de atividade, fins de aferição dos riscos para o dimensionamento de seus representantes. Deverá ser formada nas empresas privadas, públicas, nas sociedades de economia mista, nos órgãos da administração direta e indireta, nas instituições beneficentes, em cooperativas, assim como em outras que admitam trabalhadores como empregados.³

A CIPA é regulada pela NR-05, a qual dispõe como seu 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, sendo suas atribuições as seguintes:

¹ Estudante das Faculdades Rio-Grandenses – FARGS. E-mail: natasha.lopes@yahoo.com.br.

² OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 438.

³ SALIBA, Tuffi Messias. **Curso Básico de Segurança e Higiene Ocupacional**. 3. Ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 24.

5.16 - **a)** identificar os riscos do processo de trabalho, e elaborar o mapa de riscos, com a participação do maior número de trabalhadores, com assessoria do SESMT, onde houver; **b)** elaborar plano de trabalho que possibilite a ação preventiva na solução de problemas de segurança e saúde no trabalho; **c)** participar da implementação e do controle da qualidade das medidas de prevenção necessárias, bem como da avaliação das prioridades de ação nos locais de trabalho; **d)** realizar, periodicamente, verificações nos ambientes e condições de trabalho visando a identificação de situações que venham a trazer riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores; **e)** realizar, a cada reunião, avaliação do cumprimento das metas fixadas em seu plano de trabalho e discutir as situações de risco que foram identificadas; **f)** divulgar aos trabalhadores informações relativas à segurança e saúde no trabalho; **g)** participar, com o SESMT, onde houver, das discussões promovidas pelo empregador, para avaliar os impactos de alterações no ambiente e processo de trabalho relacionado à segurança e saúde dos trabalhadores; **h)** requerer ao SESMT, quando houver, ou ao empregador, a paralisação de máquina ou setor onde considere haver risco grave e iminente à segurança e saúde dos trabalhadores; **i)** colaborar no desenvolvimento e implementação do PCMSO e PPRA e de outros programas relacionados à segurança e saúde no trabalho; **j)** divulgar e promover o cumprimento das Normas Regulamentadoras, bem como cláusulas de acordos e convenções coletivas de trabalho, relativas à segurança e saúde no trabalho; **l)** participar, em conjunto com o SESMT, onde houver, ou com o empregador, da análise das causas das doenças e acidentes de trabalho e propor medidas de solução dos problemas identificados; **m)** requisitar ao empregador e analisar as informações sobre questões que tenham interferido na segurança e saúde dos trabalhadores; **n)** requisitar à empresa as cópias das CAT emitidas; **o)** promover, anualmente, em conjunto com o SESMT, onde houver, a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho - SIPAT; **p)** participar, anualmente, em conjunto com a empresa, de Campanhas de Prevenção da AIDS.

Esta norma abrange somente os trabalhadores empregados descritos nos artigos 2º e 3º da CLT, porém, tendo em vista a previsão constante no inciso XXII do Art. 7º e parágrafo 3º do art. 39 da CF/88, os estatutos dos servidores públicos também devem estabelecer a obrigatoriedade da instituição dela em seus órgãos.⁴

Uma das suas mais importantes atribuições é promover, anualmente, a Semana Interna de Prevenção de Acidentes (SIPAT), cuja tarefa é trabalhar na conscientização dos empregados acerca das questões relativas à saúde, segurança e prevenção aos acidentes de trabalho, estando prevista na alínea

⁴ SALIBA, Tuffi Messias. **Curso Básico de Segurança e Higiene Ocupacional**. 3. Ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 302.

“o”, item 5.16, da NR-05. Durante esse evento, dentre as atividades desenvolvidas estão palestras, treinamentos, competições esportivas, peças de teatro, massagens, avaliações médicas e outras voltadas para participação e orientação dos trabalhadores envolvidos.⁵

Quanto a sua composição, é formada por representantes da empresa e dos empregados. A própria empresa é quem designa, anualmente, seus representantes, titulares e suplentes, dentre os quais a empresa também escolhe o presidente. Os representantes dos empregados, titulares e suplentes serão eleitos pelos empregados interessados, sendo que desses escolher-se-á o vice-presidente.⁶

De acordo com Oliveira, a CIPA serve como “veículo interessante e democrático para canalizar as apreensões, receios e dúvidas dos trabalhadores com relação às condições de trabalho, bem como contribui para criar uma cultura prevencionista no âmbito do estabelecimento, especialmente nas grandes empresas”.⁷

Menciona o autor, ainda, que na maioria das pequenas e médias empresas, essa comissão prevencionista só existe formalmente, estando meramente descrita no papel, isso porque não existe por parte do empregador espaço ou liberdade para que seus membros eleitos, ou seja, os empregados, possam atuar.⁸

Em suma, em que pese saibamos dos avanços trazidos com a criação da CIPA, bem como a sua relevância como política prevencionista contra os infortúnios do trabalho, também temos conhecimento que sua atuação ainda é restrita, o que se deve, na maioria das vezes, ao temor dos empregados representantes em sofrer retaliações por parte do empregador, caso venham sugerir mudanças e exigir melhores condições no ambiente de trabalho.

⁵ Disponível em < <http://www.sipatetreinamentos.com.br/sipat.html>>. Acesso em: 12/05/2012.

⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2005. p. 642.

⁷ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 438.

⁸ Ibid.