
COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES – CIPA: O QUE FALTA PARA SEU SUCESSO?

INTERNAL COMMISSION FOR THE PREVENTION OF ACCIDENTS – CIPA: WHAT'S MISSING FOR ITS SUCCESS?

COMISIÓN INTERNA PARA LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES – CIPA: ¿QUÉ LE FALTA A SU ÉXITO?

Francisco Chagas C. SANTOS ¹

Resumo: Falhas crônicas na estratégia das empresas, em relação à CIPA, têm feito com que as elas sejam muitas vezes inoperantes. Este fato é constatado principalmente nas pequena e médias empresas. Algumas dessas estratégias equivocadas são: as empresas constituem a CIPA apenas para cumprir a Legislação; as empresas consideram a CIPA “a tábua de salvação” e, por fim, a falha na sua gestão. Uma gestão adequada da CIPA, o treinamento adequado dos seus membros e o envolvimento efetivo dos representantes das empresas terceirizadas, farão com que a CIPA seja mais objetiva e atuante e venha a ter sucesso.

Palavras-chave: Falhas crônicas na estratégia em relação à CIPA; gestão deficiente da CIPA.

Abstract: Chronic Failures in corporate strategy in relation to CIPA, have so that they are often ineffective. This fact is found mainly in small and medium enterprises. Some of these strategies are mistaken: Many companies create the CIPA only on legislation compliance; companies consider the CIPA "to the board of salvation" and, finally, the failure of its management. Appropriate management of CIPA, the proper training of its members and the effective involvement of representatives of subcontractors, will make CIPA is more objective and active and will succeed.

Keywords: Chronic failures in strategy on the CIPA; poor management of CIPA.

Resumen: Los fracasos crónicos en la estrategia corporativa en relación con CIPA, que a fin de que a menudo son ineficaces. Este hecho se encuentra principalmente en las pequeñas y medianas. Algunas de estas estrategias están equivocados: Muchas empresas crean la CIPA sólo para el cumplimiento de legislación; las empresas consideran la CIPA "a la junta de la salvación" y, finalmente, el fracaso de su gestión. Manejo adecuado de la CIPA, la formación adecuada de sus miembros y la participación efectiva de representantes de los subcontratistas, hará CIPA es más objetiva y eficaz, y tendrán éxito.

Palabras clave: fallas crónicas en la estrategia de la CIPA; la mala gestión de la CIPA.

¹ Graduado em Engenharia Química, especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho e Engenharia da Qualidade e MBA em Sistemas de Gestão Ambiental. Professor do Curso de Tecnologia em Segurança no Trabalho – Faculdade Herrero. e-mail: fcaldasantos@oi.com.br

Certa vez um diretor de uma de uma grande empresa onde trabalhei declarou em uma reunião da CIPA:

“A CIPA deveria ser abolida nas empresas, pois todos os funcionários deveriam fazer o que é exigido de membros”.

Esta declaração deixou a platéia perplexa. Como eu, já havia trabalhado na Du Pont e assimilado sua filosofia encarar a segurança do trabalho, não fiquei surpreso.

O objetivo deste artigo não é, de forma alguma, criar polêmica sobre este tema, e sim de apontar as falhas do modo como a gestão da CIPA é feita em muitas empresas, e, valendo-se de minha vasta experiência em empresas, quer como membro de CIPA por várias vezes, quer como Engenheiro de Segurança do Trabalho ou como consultor, apontar o melhor caminho no meu julgamento. Isto proporcionará ao Tecnólogo e Engenheiro de Segurança do Trabalho, ou até mesmo o Técnico em Segurança do Trabalho, meios para aproveitar, adequadamente, o potencial da CIPA em prol de melhores resultados em segurança do trabalho.

Quando se tratam de empresas de pequenos ou médios portes, obrigadas pela NR-5 a constituírem uma CIPA, tenho percebido que a situação é um pouco mais crítica. E não deveria ser, pois é este tipo de empresa onde uma CIPA poderia executar bem seu papel, se bem gerida.

As falhas crônicas ou paradigmas existentes neste tipo de empresa prendem-se à questão da estratégia equivocada da sua direção em relação à CIPA.

Neste contexto, resalto três equívocos da empresa. O primeiro equívoco é **o fato de a empresa constituir a CIPA apenas para cumprir a Legislação**. Quando isto ocorre, constatam-se vários problemas, tais como:

- *Membros de CIPA desmotivados*. O resultado é imediato: não há trabalho de prevenção; o foco em segurança é desviado com freqüência; são levados para as reuniões apenas problemas cujas soluções são muito demoradas ou simplesmente não há soluções.
- *Muitos funcionários buscam a CIPA apenas pela estabilidade de dois anos que a Legislação lhes garante*. Esses funcionários fazem campanhas irreparáveis. São quase imbatíveis. Por outro lado, quando eleitos, eles não cumprem nem de longe sua função. Dessa forma, a CIPA não possui a característica de grupo e, em consequência, os resultados não são satisfatórios.
- *Reuniões da CIPA adiadas com freqüência ou, às vezes, não ocorrem*. Isto porque a segurança não é prioridade para empresa e qualquer evento serve de desculpa para que o presidente da CIPA solicite o adiamento da reunião. Adiamento de reuniões faz piorar o nível de motivação da equipe da CIPA.
- *A direção da empresa busca culpados quando ocorre um acidente de trabalho*. Se há na empresa um profissional de segurança do trabalho, este passa ser o culpado e se não há este profissional, aos membros de CIPA é atribuída a culpa pelo acidente.

O segundo equívoco na estratégia em relação à segurança do trabalho é o fato de algumas empresas, sem a obrigação legal de terem um profissional de segurança do trabalho, **considerar a CIPA como “a taboa de salvação”**. A palavra de ordem é: “segurança é com a CIPA”. Evidentemente, a CIPA não faz milagres. Tudo estará bem até a ocorrência de um grave acidente. Logo, aflora toda a deficiência da organização referente aos aspectos de segurança do trabalho: *espera-se colher o que não se plantou*.

E o terceiro equívoco é **a falha na gestão da CIPA**. Esta falha vai desde a estratégia de eleição da dos representantes dos empregados, passando pela indicação dos representantes do empregador e estendendo-se à maneira como a reunião se desenrola.

Se há este problema de gestão, as questões já citadas como: grupo desmotivado, a busca da estabilidade de dois anos através da CIPA e adiamento de reuniões, são consequências previsíveis.

As organizações de maior porte não estão livres de alguns desses problemas. Os mais evidentes são, sem dúvida, a falha de gestão e a busca da estabilidade de dois anos através da CIPA.

Como enfrentar essas questões? Em nosso entendimento, tanto nas grandes corporações, quanto nas menores, podem ser utilizadas as mesmas estratégias:

1. GESTÃO ADEQUADA DA CIPA.

Para uma gestão adequada da CIPA, o SESMT deve estabelecer as seguintes ações:

- Cuidar do processo eletivo para que todos os candidatos tenham as mesmas oportunidades de elegerem-se.
- Incentivar bons funcionários a candidatarem-se. Isto minimiza os efeitos da busca da estabilidade por maus candidatos.
- Dar o suporte adequado à empresa para que os representantes do empregador sejam bem escolhidos.

- Fazer com que todos os membros da CIPA tenham treinamento adequado, para cumprir bem a missão que receberam.

- Estar sempre presente nas reuniões ordinárias e extraordinárias da CIPA.
- Agir como um facilitador e não como executor.
- Realizar auditorias periódicas de forma a manter a CIPA funcionando conforme a NR-5.

O presidente da CIPA deve estabelecer as seguintes ações:

- Preparar o calendário das reuniões, entregando uma cópia a cada um dos membros da CIPA e conseguir o comprometimento de todos para participarem das reuniões.

- Conseguir o comprometimento dos membros para os objetivos de segurança da empresa.

- Dividir os membros, inclusive os suplentes, em, pelo menos nos seguintes grupos:

- **Grupo de eventos** (missão: Realização da SIPAT – Semana Interna de Prevenção de Acidentes e campanhas diversas).
- **Grupo de Inspeção de segurança** (missão: realizar inspeções, corrigindo condições de risco e manter os funcionários motivados e conscientizados para a segurança do trabalho).
- **Grupo de análise de acidentes** (missão: participar, junto com o SESMT, da análise das causas de acidentes e incidentes, contribuindo para o estabelecimento de ações adequadas para combatê-las).

- Cobrar resultados de cada equipe durante as reuniões.

- Desestimular os membros que levam problemas e incentivá-los a reportar soluções de problemas.

- Não permitir discussões que não sejam foco das questões da CIPA.

- Manter o calendário das reuniões à risca, evitando adiamentos ou cancelamentos.

- Através da(o) secretária(o) de CIPA, estabelecer um controle rígido da presença dos membros titulares da CIPA, para, além de desestimular eventuais ausências, propiciar o controle adequado para fins legais.

2. TREINAMENTO DOS MEMBROS DA CIPA

A empresa deve propiciar o treinamento adequado de todos os membros da CIPA, para que eles cumpram bem a missão que acabaram de receber. Eles têm que ser capacitados a entenderem os fundamentos de uma inspeção adequada de segurança, assim como, as técnicas de investigação/análise de acidentes e de trabalhar em grupo. O SESMT deve prover os meios para este treinamento.

3. ENVOLVIMENTO DAS EMPRESAS TERCEIRIZADAS NA CIPA

O SESMT deve conseguir o comprometimento das empresas terceirizadas para que o seu designado participe assiduamente das reuniões da CIPA. Os funcionários das empresas terceirizadas têm que estar cientes dos riscos e das ações que venham afetá-los, assim como, eles têm que conduzir o processo de motivação dos funcionários de suas respectivas empresas.