

UM ESTUDO DE CASO SOBRE A CONTRIBUIÇÃO DA CIPA NO ALCANCE DOS OBJETIVOS ORGANIZACIONAIS DE UMA INDÚSTRIA ESPECIALIZADA EM NUTRIÇÃO E ALIMENTAÇÃO ANIMAL NA BAHIA

Daciane de Oliveira Silva*

Keilla P. Santos Lopes**

Tanise Serra Pascoal***

Os riscos e as dificuldades ligadas ao trabalho acompanham o homem através dos tempos e os acidentes no trabalho e as doenças ocupacionais são responsáveis por altos custos sociais. A CIPA surgiu para atuar na busca pela diminuição destes custos sociais e na garantia da integridade do trabalhador. Este trabalho teve por objetivo investigar como a CIPA pode contribuir para o atingimento dos objetivos organizacionais. A metodologia de investigação utilizada constou de duas etapas. No primeiro momento, utilizaram-se as fontes secundárias, com a revisão de literatura sobre o tema em discussão. No segundo momento, foram utilizadas as fontes primárias: pesquisa de campo, através da aplicação de entrevistas com a gestora de RH da empresa investigada e questionários com os integrantes da CIPA e os colaboradores da área de produção. Os resultados encaminham-se para as seguintes reflexões: a empresa preocupa-se com os funcionários atuando conforme as normas regulamentadoras, principalmente nas questões da CIPA; constatou-se preocupação com a segurança e saúde do trabalhador através das respostas dos funcionários; a CIPA atua na empresa não apenas na previsão de acidentes e na saúde do trabalhador, mas teve um importante papel na melhoria do relacionamento entre empregado e empregador; a empresa ainda precisa dedicar-se à qualidade de vida no trabalho dos seus funcionários, pois, de acordo com os parâmetros da Organização Mundial de Saúde (OMS), a empresa deixa a desejar; sugere-se que a empresa incentive a retomada dos estudos de seus colaboradores para assim tornar a CIPA cada vez mais atuante.

Palavras-chave: Recursos Humanos. Segurança do trabalho. Prevenção de acidentes. CIPA. Qualidade de vida no trabalho.

The risks and difficulties associated with work accompany the man through the ages and accidents at work and occupational diseases are responsible for high social costs. CIPA appeared to act in pursuit of lower costs of social security and integrity of the worker. This study aimed to investigate how the CIPA can contribute to the achievement of organizational objectives. The research methodology used consisted of two stages. At first, we used secondary sources, with a review of literature on the subject under discussion. In the second stage, the primary sources were used: field research, through the application of interviews with the HR manager of the company investigated and questionnaires with members of CIPA and the employees of the production area. The results refer to the following considerations: the company cares about employees acting as regulatory standards, especially in matters of CIPA, it was found concern for the safety and health of workers through the Employee responses; CIPA acts the company not only in predicting accidents and worker health, but has an important role in improving the relationship between employee and employer, the company still needs to dedicate itself to the quality of worklife of its employees, because, according to the parameters of the World Health Organization (WHO), the company is weak, it is suggested that the company encourages the resumption of studies of its employees so as to make the CIPA increasingly

Key words: Human Resources. Job security. Prevention of accidents. CIPA. Quality of worklife.

*Mestre em Políticas Públicas e Desenvolvimento Regional (UNEB); Professor da Faculdade Maria Milza e Faculdade Anísio Teixeira; dacianesilva@yahoo.com.br

**Mestre em Administração (UFBA); Professora da Universidade do Estado da Bahia; keillalopes@ig.com.br

***Graduada em Administração (FAMAM); tanise2904@hotmail.com

INTRODUÇÃO

Acompanham o homem através dos tempos os problemas e os riscos ligados ao trabalho. Neste sentido, os acidentes de trabalho e as doenças ocupacionais são responsáveis por altos custos sociais e sempre fizeram parte da vida humana. Anteriormente à Revolução Industrial, os acidentes mais graves eram afogamentos, queimaduras, quedas e lesões com animais. Hoje, com o desenvolvimento de novas tecnologias e o aparecimento de outras formas de trabalho, uma extensa e diversificada gama de situações perigosas se intensificou nesse ambiente fazendo com que ao longo do tempo, os colaboradores buscassem direitos que garantissem sua segurança e saúde no trabalho.

Por outra vertente, diante de um ambiente empresarial extremamente competitivo, um diferencial para a garantia de produtos e serviços de qualidade pode ser a existência de um contingente de colaboradores qualificados, sadios e satisfeitos com seu trabalho.

Contudo, no Brasil, a legislação sobre segurança, higiene e saúde do trabalhador é limitada, embora tenha passado alterações desde a sua criação. No que tange a esta legislação, após a edição do Decreto Lei nº 5452 de 1943 que criou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) destaca-se apenas a criação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), através do artigo 82 do Decreto Lei nº 7.036 de 10 de novembro de 1.944 (WEBSTER; RADOS, 2011). A obrigatoriedade da constituição da CIPA está localizada no Título II, Capítulo V, seção III, Art. 163 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e na Norma Regulamentadora de número 5 (NR-5) estão as regras para o funcionamento das CIPA.

É importante lembrar que a obrigatoriedade da constituição da CIPA que tem por objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho é apenas para empresas com mais de cinquenta funcionários.

Cumprido salientar que a área de gestão de pessoas vem demonstrando grande preocupação com a saúde e segurança do trabalhador, tanto por se tratar de um assunto imposto pela legislação quanto por acreditar que a integridade física e mental do colaborador favorece ao atingimento dos objetivos organizacionais.

A empresa que é objeto de estudo deste trabalho foi fundada em 2008, atualmente tem 54 funcionários e situa-se na Rodovia Castro Alves/ Sapeaçu- BA. Trata-se de uma indústria especializada em nutrição e alimentação animal que produz rações para animais criados tanto para a produção industrial como para animais de estimação. Também atua projetando e fabricando marcas próprias, como soluções para outras empresas.

Trata-se de uma das instituições que compõem a Kieppe Participações e Administração Ltda, empresa controladora e administradora do grupo Odebrecht .

Este grupo é uma organização de origem brasileira composta por negócios diversificados. Embora, tenha iniciado suas atividades oficialmente em 1944, a sua origem remonta a 1856, data da chegada do primeiro membro da família ao Brasil, Emil Odebrecht.

O objetivo geral deste trabalho é investigar até que ponto a CIPA pode contribuir para o atingimento dos objetivos organizacionais. Os objetivos específicos são: identificar a atuação da área de Recursos Humanos em relação à saúde, segurança e qualidade de vida do trabalhador na empresa em estudo; entender o nível de conhecimento dos colaboradores em relação à legislação sobre saúde e segurança do trabalho; relacionar a correlação da CIPA com a Qualidade de Vida no Trabalho.

Este trabalho tem a sua relevância social apoiada em entender que a segurança, como princípio da própria sobrevivência, é inerente à vida do homem e está presente em todas as suas atividades, das mais simples às mais complexas. Como os perigos, no seu dia a dia, são iminentes, cabe ao homem a necessidade premente de reconhecer estes perigos que o cercam e atuar sobre eles criando condições para o seu controle. Estes perigos quando não identificados e colocados frente a uma situação de trabalho, podem ser ampliados gerando consequências desagradáveis ao homem e à organização.

A metodologia para investigar até que ponto a CIPA pode contribuir para o atingimento dos objetivos organizacionais patriu da utilização do método hipotético-dedutivo. Quanto ao objetivo, é uma pesquisa descritiva; quanto às fontes de dados, uma pesquisa bibliográfica, documental, pesquisa de campo e um estudo de caso. Em relação aos procedimentos de coleta de dados, utiliza-se de uma pesquisa qualitativa e quantitativa e uma amostragem do tipo não probabilística.

A empresa onde foi realizado este estudo é composta de 54 colaboradores, sendo que inicialmente foram selecionados 30 funcionários classificados como funcionários de produção como sujeitos para esta pesquisa. Limitou-se a pesquisar os funcionários de produção considerando que as questões referentes aos riscos de acidentes estão concentradas neste setor. Foram distribuídos 30 questionários e recolhidos 26, correspondendo a 86,6% da população. Além disso, foi realizada uma entrevista com perguntas abertas e fechadas à supervisora da área de RH e outro questionário a todos os 8 cipistas que compõem a comissão.

Esta pesquisa apresentou como limitação a não divulgação da entrevista realizada com o técnico de segurança do trabalho, pois seu contrato foi rescindido dia 09.12.2011, uma semana antes da entrega da pesquisa e por este motivo o entrevistado solicitou a não divulgação de suas declarações neste trabalho. Utilizaram-se, porém, as informações contidas em seu questionário nas análises quantitativas mantendo a totalidade

de 26 sujeitos da pesquisa.

Com os dados disponibilizados neste trabalho pretende-se incentivar alternativas que possam ser utilizadas para um melhor planejamento junto a ações que assegurem a integridade física e mental dos trabalhadores em seus espaços de atuação, trazendo também contribuições teóricas significativas.

REFERENCIAL TEÓRICO

A preocupação com acidentes de trabalho é antiga. Há relatos da era pré-cristã, sendo que as doenças e mortes no trabalho ocorriam com servos e escravos, principalmente na mineração. Situação que se agravou com a Revolução Industrial burguesa a partir de 1870, com a exploração do trabalho (CAPPI; GIMENIS, 2011).

Segundo Pereira (2001), no Brasil, como o desenvolvimento tecnológico e econômico foi tardio devido à colonização, utilizou-se por muito tempo mão de obra escrava e agrícola. A preocupação com o trabalhador só passou a existir com o surgimento das epidemias (febre amarela, peste, cólera) dentro do ambiente fabril, onde se tentou combatê-las. Mas os sanitaristas da época não tiveram êxito, dadas as precárias condições de trabalho. Diante desta atuação ineficaz, surgiram os movimentos sociais em 1907, 1912 e 1917, exigindo do governo a regulamentação de normas acerca da segurança e saúde do trabalhador.

Portanto, a primeira lei sobre questões de segurança e saúde do trabalhador só aconteceu devido a pressões sociais. Segundo Webster e Rados (2011, p. 33), no Brasil, a primeira lei contra acidente de trabalho “foi promulgada apenas em 15 de janeiro de 1919”.

Na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Título II, Capítulo V, Seção III, tem-se a obrigatoriedade da constituição da CIPA. E a Norma Regulamentadora 5 (NR-5) cuja última alteração entrou em vigor em 24 de maio de 2011, versa sobre a regulamentação das novas regras para o funcionamento destas comissões.

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 (GONÇALVES; CRUZ, 2009, p.12).

A CIPA trata-se de um instrumento que os trabalhadores dispõem para abordarem sobre prevenção de acidentes do trabalho, das condições do ambiente do trabalho e de todos os aspectos que afetam sua saúde e segurança. Esta comissão é constituída por membros

representantes da empresa e dos empregados. Esses representantes são funcionários da empresa e, dessa forma a comunicação, levantamento e fiscalização torna-se mais fácil.

A empresa junto com a CIPA deve criar mecanismos que promovam estratégias para que sejam reduzidos os números de acidentes. Neste sentido, PEREIRA ressalta a importância da CIPA em sua pesquisa:

Atua muito bem através da diminuição dos índices de acidentes nas empresas, principalmente naquelas em que tanto empregado quanto empregador estão inteiramente comprometidos com a ideia de proteção, segurança e preservação da saúde e qualidade de vida do trabalhador, o que inclui aqueles que são contratados para serviços temporários na empresa, uma vez que estão correndo os mesmos riscos que os demais funcionários, devendo receber da CIPA a mesma atenção dedicada aos empregados da empresa (2001, p.16).

Contudo, ressalta-se que a legislação trabalhista brasileira contra acidentes de trabalho tem observado períodos de avanços e retrocessos.

Fica evidente que a segurança do trabalhador é responsabilidade de todos aqueles que desempenhem qualquer ocupação na empresa, uma vez que as reuniões internas expõem assuntos pertinentes à prevenção de acidentes que são de interesse tanto dos próprios colaboradores quanto dos empregadores.

Quanto aos colaboradores, cada um deve avaliar o risco que corre individualmente e no seu setor de trabalho, buscando informações de como prevenir os acidentes. Isso porque, a integração dos colaboradores favorece a redução de riscos coletivos no ambiente de trabalho.

Para os empregadores, a responsabilidade pela saúde e segurança dos trabalhadores é fundamental para o bom desempenho de uma empresa. Este cuidado excede a simples obrigação, pois boas condições de trabalho são benéficas para o empregador que terá a garantia de bons negócios e o empregado com saúde e satisfeito com seu trabalho gera resultados positivos para a organização.

Com a exposição dos autores supracitados, percebe-se a importância de se obter a segurança e, ao mesmo tempo, a qualidade de vida no trabalho que, conseqüentemente, influenciarão na melhor condição dos serviços e no aumento da produção. Fato evidenciado com o ato do Ministério da Previdência Social em instituir o dia 28 de Abril como o dia mundial em defesa de um ambiente de trabalho seguro e com qualidade (PALADINE, 1994).

Contudo, o ambiente competitivo em que espaços corporativos estão inseridos faz com que muitos gestores não voltem sua atenção para o ambiente de tra-

balho oferecido aos seus empregados e, conseqüentemente, não percebem os danos a que estão expondo seus funcionários, o meio ambiente e a comunidade.

As empresas devem estar livres de riscos inaceitáveis de danos nos ambientes de trabalho, garantindo o bem estar físico, mental e social dos trabalhadores e partes interessadas. Para minimizar ou eliminar tais prejuízos, muitas organizações desenvolvem e implementam sistemas de gestão voltados para a segurança e saúde ocupacional (ARAÚJO; SANTOS; MAFRA, 2011, p.2).

Também, verifica-se que a Justiça do Trabalho encontra-se cada vez mais exigente com os empregadores e torna-se fundamental que as empresas estejam preparadas com todos os meios para comprovar as ações realizadas para proteger os trabalhadores. Segundo Tachizawa *et al* (2004, p. 34), “a gestão de saúde e segurança do Trabalho é o caminho para eliminar problemas e evitar desembolsos pesados com condenações trabalhistas”. A saúde no trabalho abrange a promoção e a manutenção do mais alto grau de saúde física e mental e de bem-estar social dos trabalhadores em todas as profissões.

Na estrutura organizacional, a gestão da saúde, da segurança do bem estar no trabalho é responsabilidade da área de Recursos Humanos.

Até o final da Revolução Industrial, o departamento de Recursos Humanos era meramente burocrático e existia apenas para controlar e punir os empregados que cometiam desvios de comportamento. As pessoas eram vistas como meros recursos organizacionais. Neste sentido, Cravid *et. al* (2000), afirmam que o setor de Recursos Humanos operava de forma mecanicista, obedecendo a uma visão linear em que o empregado obedecia a execução da tarefa e o chefe delegava o controle centralizador. Contemporaneamente, em um cenário de competitividade empresarial, o setor de Recursos Humanos avançou, passando apenas de um departamento de pessoal para se tornar uma peça estratégica de atração e retenção de talentos, uma das garantias de sobrevivência das organizações.

Os empregados são chamados de colaboradores, e os chefes de gestores. Pode-se afirmar que gerir pessoas não é mais um fator de uma visão mecanicista, sistemática, metódica, ou mesmo sinônimo de controle, tarefa e obediência. É sim discutir e entender o disparate entre as técnicas tidas como obsoletas e tradicionais com as modernas, juntamente com a gestão da participação e do conhecimento. A gestão de pessoas visa a valorização dos profissionais e do ser humano, diferentemente do setor de Recursos Humanos que visava a técnica e o

mecanicismo do profissional (CAPPI; GIMENIS, 2011, p.01).

Percebe-se que a administração de Recursos Humanos evoluiu tornando-se o ramo especializado da Administração que envolve todas as ações que têm, dentre muitos objetivos, a interação do trabalhador no contexto da organização e o aumento de sua produtividade. É a área que versa sobre recrutamento, seleção, treinamento, desenvolvimento, manutenção, controle, avaliação de pessoal, mas, também, sobre a saúde e segurança do trabalhador.

Segundo Chiavenato (2009, p. 22). “Parte dos acidentes de trabalho acontece por conta da má integração entre o homem, a tarefa e seu ambiente de trabalho”. Portanto, é fundamental uma boa adequação do ambiente para a execução das tarefas realizadas nas organizações.

Nesta sentido, ressalta-se que as empresas devem fornecer máquinas adequadas, em perfeito estado de uso, sistemas de segurança e conhecimentos que possam colaborar em manter a integridade física e psicológica dos colaboradores. Assim, tornam-se também fundamentais os treinamentos em relação aos riscos à boa saúde e segurança do trabalhador, atividades interligadas que repercutem diretamente sobre as precauções a serem tomadas, eliminando condições inseguras do ambiente de trabalho (LEITE, 2010).

Do ponto de vista da área de RH de uma organização, a saúde e a segurança das pessoas constituem uma das principais bases para a preservação da força de trabalho adequada. Diante disso, higiene e segurança do trabalho constituem atividades relacionadas no sentido de garantirem condições de trabalho capazes de manter o nível de saúde dos empregados, sendo que a saúde é um estado de bem-estar físico, mental e social e não é representada apenas pela ausência de doenças físicas ou enfermidades.

Para assegurar a disponibilidade das atitudes e competências da força de trabalho, como programas de higiene e segurança do trabalho que constituem atividades paralelas importantes para a manutenção das condições físicas e psicológicas do pessoal (CHIAVENATO, 2006, p.34).

Diante da exposição dos autores supracitados, é possível inferir que um ambiente de trabalho livre de acidentes é muito importante para o aumento dos índices de produção nas empresas.

DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Nesta seção serão expostos os resultados e discussões dos dados obtidos na pesquisa de campo realizada na empresa em questão. Buscou-se fazer um para-

lelo entre a teoria e a prática, ressaltando as principais contribuições e pontos importantes para o melhor desenvolvimento deste trabalho.

3.1 Entrevista com a supervisora de RH da empresa

A entrevista direcionada à supervisora de RH da empresa em questão retratou a relação entre empregados e empregador na empresa antes e após a criação da CIPA; a existência na empresa de mecanismos necessários para os cipistas promoverem o desenvolvimento de ações referentes à prevenção de acidentes e doenças no trabalho; sobre a integração entre funcionários e cipistas; o processo de eleição dos integrantes da CIPA; a implantação da CIPA na empresa; e sobre o que considera a qualidade de vida no trabalho.

As empresas devem estar livres de riscos inaceitáveis de danos nos ambientes de trabalho, garantindo o bem estar físico, mental e social dos trabalhadores e partes interessadas. Para minimizar ou eliminar tais prejuízos, muitas organizações desenvolvem e implementam sistemas de gestão voltados para a segurança e saúde ocupacional (ARAÚJO; SANTOS; MAFRA, 2011, p. 2).

Conforme expõem os autores supracitados, entende-se que um dos maiores intuitos da implantação da CIPA é tornar compatível o trabalho com a prevenção da vida e saúde do trabalhador. Mas, quando indagada sobre a implantação da CIPA na referida organização, a supervisora RH ressaltou um fato novo: antes da implantação da CIPA não existia um relacionamento muito agradável entre empregado e empregador, muito menos a tarefa de prevenir os acidentes na empresa, assunto que nem se colocava em discussão. Com a criação da comissão, tornou-se melhor este relacionamento através da necessidade de detalhamento e planejamento acerca da prevenção de acidentes. Assim, evidencia-se mais uma vantagem da implantação da CIPA.

A CIPA é regulamentada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) nos artigos 162 a 165 e pela Norma Regulamentadora NR-5, contida na portaria 3.214 de 08.06.78 baixada pelo Ministério do Trabalho. Segundo a NR-5, os representantes da CIPA devem desenvolver as seguintes atividades: divulgar aos trabalhadores informações relativas à segurança e saúde no trabalho; divulgar e promover o cumprimento das normas regulamentadoras; colaborar no desenvolvimento e implementação dos Equipamentos de Proteção Individual (EPI) e Equipamento de Proteção Coletiva (EPC). As atas de reuniões deverão ficar no estabelecimento a disposição dos agentes de inspeção do trabalho e deverão ser assinadas pelos presentes com encaminhamento de cópias para todos os membros, e uma cópia para o RH. Entretanto, seu principal objetivo é pro-

porcionar segurança e saúde no trabalho para seus colaboradores.

Ao ser indagada sobre a existência na empresa de mecanismos necessários para os cipistas promoverem o desenvolvimento das ações supracitadas referentes à prevenção de acidentes e doenças no trabalho, a gestora de RH disse que a empresa dá subsídios para que isso aconteça e ainda colabora com os cipistas através da participação na SIPAT (Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho), fornecendo o material necessário para o sucesso deste momento de integração na empresa.

No que se refere à integração entre funcionários e cipistas, a supervisora declara que existe uma boa relação e transmissão de informações entre os mesmos. Discorre ainda que os cipistas possuem um amplo conhecimento da norma regulamentadora NR-5, a partir do treinamento que receberam antes da posse.

A entrevistada ressaltou ainda que não existem indicações por parte da empresa na eleição dos integrantes da CIPA, e que o processo transcorre normalmente de forma democrática.

A empresa surgiu em 2008 e após um ano de funcionamento foi criada a CIPA, ou seja, em 2009. Questionada sobre o número de acidentes antes e depois da implantação da CIPA, ela afirma que antes aconteceu um único acidente e depois da implantação da CIPA, não houve mais acidentes. Em se tratando de seres humanos, um único acidente significa uma vida que foi prejudicada. Neste sentido, a atuação da CIPA foi positiva tanto para os colaboradores quanto para a empresa. Uma informação que chamou bastante a atenção é que a empresa implantou a CIPA somente depois que aconteceu o acidente de trabalho.

A Organização Mundial de Saúde (OMS) considera a qualidade de vida no trabalho de forma mais ampla englobando os aspectos físicos, psicológicos, relações sociais e no meio ambiente. Assim, a visão de qualidade de vida proposta pela OMS é muito aquém das práticas das organizações.

Quando foi indagada acerca das estratégias utilizadas pela empresa para melhorar a qualidade de vida dos funcionários ela respondeu que a empresa prioriza a satisfação e bem estar dos mesmos, oferecendo-lhes boa alimentação, cursos, palestras e materiais para a aprendizagem nestes encontros. Diante da resposta da gestora, percebe-se que a empresa não pratica o real conceito de qualidade de vida no trabalho, que não abrange apenas benefícios e treinamentos.

Contudo, Souza e Souza (2011), discorrem que qualidade de vida no trabalho depende da motivação e satisfação do indivíduo. Neste sentido, a resposta dos funcionários da produção em relação aos conceitos acima descritos sobre qualidade de vida coaduna com os autores, pois, ao serem questionados se sentem prazer em trabalhar na empresa, obteve-se como resposta

que 84,6% estão satisfeitos com a função que ali executam.

3.2 Questionário Aplicado aos Cipistas

Neste trabalho, o entendimento sobre o perfil dos entrevistados foi importante para entender a dinâmica de relacionamento dos integrantes da CIPA com os funcionários, a supervisora de RH e com os dirigentes da organização.

Perguntou-se o nível de escolaridade dos cipistas e obteve-se a seguinte tabulação:

Fazendo uma leitura da Tabela 1, percebe-se que 50% dos cipistas possuem o ensino médio incompleto, sendo que 25% possuem o ensino médio completo e os demais 25% possuem fundamental completo. Dessa forma, percebe-se que a maioria, ou seja, 75% ainda não concluíram o ensino médio, o que é um fato preocupante para a empresa.

Quando foram questionados a respeito do principal motivo que levou a participar da CIPA, 75% dos entrevistados ressaltaram que foi devido à grande importância da prevenção de acidentes na empresa, garantindo a segurança de forma geral para a realização do próprio trabalho. Contudo, 25% demonstraram interesse pela estabilidade no emprego (período de um ano em que este funcionário não pode ser desligado da empresa), pois todos os entrevistados concordaram

com a lei que assegura a estabilidade do funcionário que participa da CIPA.

Em relação à existência de fiscalização dos órgãos competentes, os cipistas afirmaram que existe essa fiscalização.

Quanto à participação dos trabalhadores nas reuniões onde acontecem as discussões que envolvem os assuntos sobre segurança no trabalho, as respostas foram contraditórias. 75% afirmaram que os trabalhadores participam, e 25% disseram que a participação é mínima. Segundo Cardoso (2004), a participação dos trabalhadores é de fundamental importância para identificar problemas que possam interferir no bom andamento de suas atividades, permitindo a discussão coletiva acerca das correções necessárias no ambiente de trabalho.

É de obrigação da empresa estabelecer e manter procedimentos para identificar e acessar a legislação e outras exigências de Segurança e Saúde no Trabalho que lhe são aplicáveis. Ainda, a organização deve manter estas informações atualizadas e comunicar informações relevantes, como algumas mudanças sobre legislação e outras exigências aos seus empregados. Neste sentido, indagou-se aos cipistas se a NR-5 reflete a realidade brasileira com o objetivo real de testar seus conhecimentos acerca desta norma, e obteve-se a seguinte tabulação:

Tabela 1- Nível de escolaridade dos cipistas

Nível de escolaridade	Nº de entrevistados	%
Ensino médio completo	4	25
Ensino médio incompleto	2	50
Fundamental completo	2	25
Total	8	100

Fonte: Pesquisa de campo (2011)

Tabela 2- Conhecimento acerca da NR-5

Resposta	Nº de entrevistados	%
Sim	4	50
Em parte	2	25
Não	1	12,5
Não se manifestou	1	12,5
Total	8	100,00

Fonte: Pesquisa de campo (2011)

A partir da leitura da Tabela 2, percebe-se que a maioria (87,5%) conhece a legislação visto que se manifestaram afirmando que a norma reflete, reflete em parte ou não reflete a realidade brasileira. Contudo, fica evidente que, embora a empresa obedeça aos requisitos básicos de informação estabelecendo e mantendo os procedimentos para identificar e acessar a legislação sobre Segurança e Saúde no Trabalho, o objetivo não está sendo alcançado em 100%, pois 12,5% dos entrevistados não se manifestaram sobre a NR-5, o que leva a concluir que não a conhecem. Autores ressaltam que as consequências podem ser desconfortantes para a empresa, obrigando-a a refletir sobre este dado: A falta de um processo adequado para identificação e aplicação de legislações e normas nas empresas pode contribuir para o seu descumprimento e as conseqüentes multas, embargos e acidentes (ARAUJO; SANTOS; MAFRA, 2011, p. 05).

Um dado preocupante é que a soma de 37,5% afirma que a NR-5 não reflete ou que reflete em parte a realidade brasileira, demonstrando que a legislação precisa passar por ajustes.

Um dado contraditório apontado na pesquisa é que todos os cipistas entrevistados afirmaram que recebem treinamento para a função que ocupam na CIPA e que a empresa colabora para a sua efetividade. Declararam ainda a existência de uma boa relação de comunicação entre os participantes da CIPA e os demais funcionários da empresa em questão. Entretanto ao questionar a respeito de que sugestões eles dariam para melhorar a atuação da CIPA na empresa, estes responderam que era necessária mais participação dos integrantes da comissão.

Presume-se que a contradição exposta no parágrafo anterior esteja relacionada com a questão da baixa escolaridade exposta na Tabela 1, pois, 75% dos entrevistados (cipistas) não possuem o ensino médio completo, fato que dificulta certas posturas como inicia-

tiva, tomada de decisão, discussão de problemas e soluções sobre questões relacionadas à CIPA. Como os resultados apontaram um baixo índice de escolaridade, sugere-se que a empresa incentive a retomada dos estudos de seus colaboradores, o que tornaria seus participantes cada vez mais atuantes.

Em suma, todos os membros da CIPA (representados por presidente, vice-presidente, e secretários), empregador e funcionários em geral estão integrados e envolvidos diretamente com a segurança e saúde do trabalho.

3.3 Questionário Aplicado aos Funcionários da Produção

É importante que a CIPA seja uma equipe, e não só uma reunião de pessoas. Assim sendo, cada membro poderá cooperar com os demais e lutar pelos objetivos comuns. É necessário que cada colaborador da empresa, e não somente os cipistas, tenha a responsabilidade de participar das reuniões, levando sempre assuntos a serem discutidos relativos à segurança, expondo-os para que a comissão possa analisá-los e debatê-los. Nesse sentido, torna-se necessário verificar a escolaridade dos colaboradores na referida empresa, entendendo que o nível de escolaridade tem relação direta com o nível de compreensão, assimilação e de debate de cada funcionário no que tange à compreensão dos direitos do trabalhador e sua segurança nestes espaços.

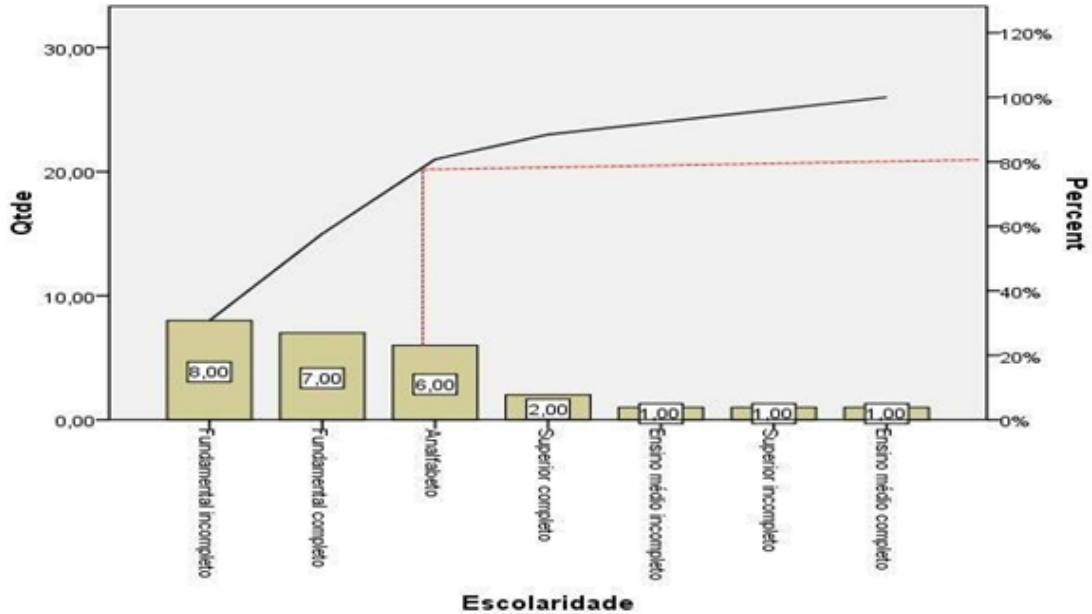
No que se refere ao nível de escolaridade, para ficar mais claro, criou-se o gráfico de pareto que tem como objetivo ordenar os níveis de escolaridade, o qual demonstrou que a maior frequência de funcionários, ou seja, 80% encontram-se no ensino fundamental incompleto, no fundamental completo e em analfabetos, elementos representados pela linha tracejada.

Tabela 3- Escolaridade dos funcionários de produção

Nível de escolaridade	Nº de entrevistados	%
Superior completo	2	7,7
Superior incompleto	1	3,85
Ensino médio completo	1	3,85
Ensino médio incompleto	1	3,85
Fundamental completo	7	26,92
Fundamental Incompleto	8	30,35
Analfabeto	6	23
TOTAL	26	100

Fonte: Pesquisa de campo (2011).

Gráfico 1: Nível de escolaridade



Fonte: Pesquisa de campo (2011).

Quando se perguntou a respeito dos conteúdos tratados nos encontros e treinamentos promovidos pela CIPA na empresa, 80,77% destes afirmaram que os conteúdos são interessantes, apresentando uma linguagem acessível e satisfatória para o melhor entendimento e aplicabilidade.

Um fato interessante é que 92,3% dos funcionários asseguram que a empresa fornece subsídios para uma atuação satisfatória da CIPA, contribuindo para o andamento das atividades.

Uma forma interessante de se entender o envolvimento dos entrevistados com o proposto pela CIPA é observar o nível de participação efetiva dos colaboradores nestas definições de segurança. Perguntou-se aos colaboradores se eles participam dando opiniões e contribuindo de alguma forma para o planejamento contra os acidentes, e obteve-se a seguinte tabulação:

Percebe-se na leitura da Tabela 4 que a maioria dos entrevistados, representando 84,6%, respondeu positivamente, eles possuem liberdade para opinar e contribuir de forma efetiva na elaboração de estratégias no que se propõe a CIPA, podendo este índice ficar ainda maior (88,54%) ao incluir os funcionários que às vezes participam. Enquanto 11,55% afirmaram que não participam efetivamente. Ressalta-se que o nível de participação é satisfatório para o bom andamento das propostas de segurança na empresa.

Os funcionários, ou seja, 88,45% destes afirmam que possuem uma relação amigável com os cipistas, enquanto que 11,55% afirmam que esta relação não é muito boa.

Perguntou-se também sobre a liberdade para opinar sobre as questões de saúde e segurança do traba-

lho e obteve-se a seguinte tabulação:

Percebe-se que 80,77% dos entrevistados afirmaram que se sentem à vontade para opinar no que diz respeito à segurança e prevenção de acidentes, enquanto que 7,7% ressaltam que não se sentem a vontade para opinar e 11,53% não se manifestaram a respeito deste questionamento.

Ao serem questionados a respeito da aplicabilidade da CIPA na empresa, ou seja, se ela contribui para a prevenção de acidentes e a melhoria das condições de trabalho, 84,6% afirmaram que sim, que contribui e que puderam ver na prática estas transformações, enquanto que 15,4% ressaltaram que não.

Neste sentido, perguntou-se também a avaliação que fariam a respeito da atuação da CIPA em seu local de trabalho, e obteve-se a seguinte tabulação:

Entendendo os dados expostos na Tabela 6, percebe-se que a maioria, representada por 84%, afirma que a CIPA contribui de forma satisfatória para a prevenção de acidentes de trabalho.

Perguntou-se que sugestões dariam para uma melhor atuação da CIPA na empresa, e 38,45% ressaltaram que deveriam melhorar os conteúdos das reuniões de treinamento, enquanto que 26,9% disseram que achavam necessária uma participação mais efetiva dos colaboradores, sendo que eles deveriam participar mais das reuniões. Mas, 34,6% afirmaram que deveria continuar como está, pois, segundo os mesmos, a atuação da CIPA na empresa é satisfatória.

Perguntou-se aos funcionários se sentem prazer em trabalhar na empresa e 84,6% afirmaram que sim, que se sentem à vontade na empresa e executam com prazer a função que lhes é designada, enquanto que

15,4% ressaltam que não se sentem à vontade, nem têm prazer em trabalhar nesta organização.

Indagou-se aos colaboradores quais benefícios que a empresa fornece e que eles acham mais interessantes para garantir a sua qualidade de vida e para facilitar a visualização, criou-se o diagrama de pareto que deixa mais evidente a importância das questões de

segurança e saúde recebidas pelo trabalhador da organização. O gráfico permite inferir que 80% das respostas terminam na prevenção de acidentes. Isto quer dizer que assuntos sobre estas questões são os benefícios mais citados pelos funcionários, o que é um indício de que a empresa se preocupa com estas questões.

Tabela 4- Frequência de participação dos funcionários em questões da CIPA

Resposta	Nº de entrevistados	%
Sim	22	84,60
Não	3	11,55
Às vezes	1	3,85
Total	26	100,00

Fonte: Pesquisa de campo (2011)

Tabela 5 - Liberdade para opinar junto à CIPA

Resposta	Nº de entrevistados	%
Sim	21	80,77
Não	2	7,7
Não opinou	3	11,53
Total	26	100,00

Fonte: Pesquisa de campo (2011)

Tabela 6 - Avaliação dos funcionários com relação à atuação da CIPA

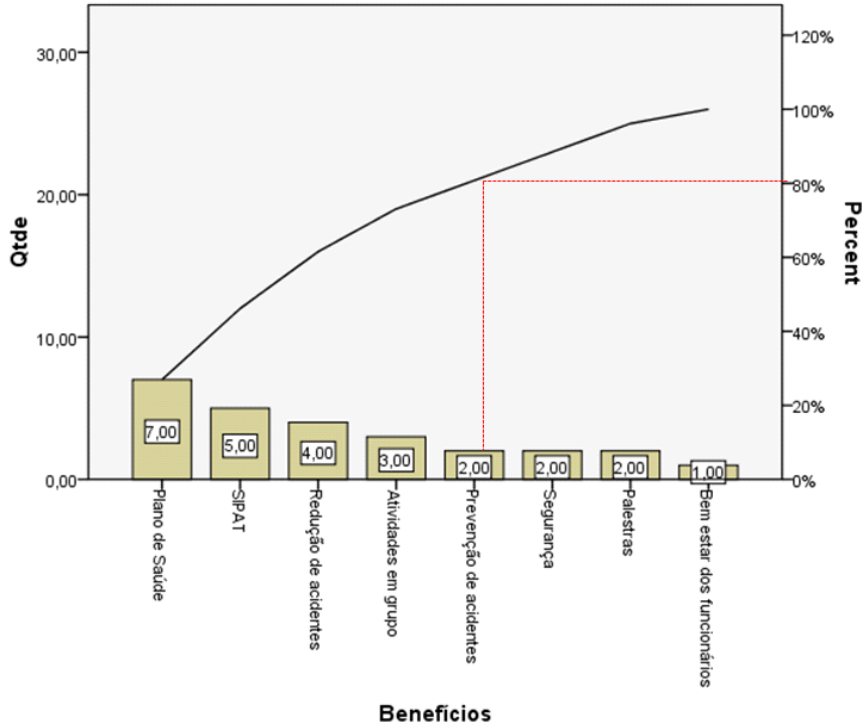
Resposta	Nº de entrevistados	%
Ótima	12	46,15
Boa	10	38,45
Ruim	4	15,40
Total	26	100,00

Fonte: Pesquisa de campo (2011)

Tabela 7- Opinião sobre os benefícios mais interessantes para os funcionários

Resposta	Nº de entrevistados	%
Plano de Saúde	7	27,0
SIPAT	5	19,2
Redução de Acidentes	4	15,3
Atividades em Grupo	3	11,5
Palestras	2	7,7
Prevenção de Acidentes	2	7,7
Segurança	2	7,7
Bem estar dos Funcionários	1	3,9
Total	26	100,00

Gráfico 2: Benefícios oferecidos pela empresa



Fonte: Pesquisa de campo (2011).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A existência de normas e regulamentos que garantam a saúde e segurança dos colaboradores é um avanço para os trabalhadores e para a área de recursos humanos que pode, juntamente com o aval do empregador, fornecer subsídios que tornem o ambiente de trabalho salubre para todos.

Neste trabalho ficou evidente que a CIPA atua na empresa não apenas na previsão de acidentes e na saúde do trabalhador, mas teve um importante papel na melhoria do relacionamento entre empregado e empregador, através da obrigatoriedade de reuniões para o detalhamento e planejamento acerca da prevenção de acidentes da saúde do trabalhador. Cumpre lembrar que a empresa ainda precisa dedicar-se á qualidade de vida no trabalho dos seus funcionários, pois, segundo os parâmetros da Organização Mundial de Saúde (OMS), a empresa deixa a desejar.

O nível de escolaridade tanto dos cipistas quanto dos colaboradores é baixo, pois a maioria, ou seja, 75% não têm o ensino médio completo. Este fato pode estar dificultando uma melhor atuação da CIPA em certos ramos como tomada de decisão e interpretação da legislação, principalmente dos cipistas que devem

liderar e conduzir certas questões. Neste trabalho fica a sugestão de incentivar os estudos dos colaboradores.

Conclui-se que este estudo serviu para a melhor compreensão acerca da aplicabilidade da CIPA na referida empresa, pois, buscou investigar até que ponto a CIPA pode contribuir para o atingimento dos objetivos organizacionais. Ficou claro que a CIPA da empresa em questão pode contribuir para o cumprimento dos objetivos organizacionais não somente no que tange à funcionalidade da Norma Regulamentadora (NR-5), mas, também melhorando o relacionamento e o diálogo constante entre colaboradores e empregador, na abertura de canais de participação em reuniões e, caso siga as orientações deste trabalho, ainda favorecendo a qualificação dos colaboradores e dos cipistas através do incentivo aos estudos.

Entende-se que a verificação acerca da realidade investigada, alinhando relatos da supervisora e dos funcionários de produção (cipistas ou não) fez com que este trabalho tivesse uma proposta de fácil compreensão por parte de futuros pesquisadores que possivelmente venham a consultá-lo.

Desta forma, não se tem a intenção de esgotar um tema de tamanha complexidade, mas investigar e, ao mesmo tempo, levantar novas abordagens e discussões.

REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, Renata Pereira de.; SANTOS, Neri dos.; MAFRA, W. J. **Gestão da segurança e saúde do trabalho**. Disponível em: http://www.aedb.br/seget/artigos07/579_Gestao%20e%20seguranca%20e%20saude%20no%20trabalho.pdf. Acesso em: 13. Setembro. 2011.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 9. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos: fundamentos básicos**. 6. ed. São Paulo: Atlas S. A., 2006.
- CAPPI, Elyane Kadur Deniz; GIMENIS, Luiz Carlos Villa. **Gestão de pessoas**. Disponível em: <<http://www.estudosdotrabalho.org/anais6seminariodotrabalho/elyanekadurdenizcappieluizcarlosvillagimenis.pdf>>. Acesso em: 02. novembro. 2011.
- CARDOSO, Lilia Aparecida Medeiros. **Concessão de auxílio-acidente aos segurados portadores de distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho – DORT**. (Monografia). São José, Santa Catarina: UNIVALI, 2004, 99p.
- CRAVID, Altina Bandeira; BAU, Arlete; LIMA, Eugenio Ferreira Tavares et al. **A Satisfação do cliente: Como alcançar a excelência através do cliente**. Belém 2000. Trabalho Acadêmico (graduação em administração)-Centro-sócio Econômico, Universidade Federal do Pará.
- GONÇALVES, Ligia Bianchi.; CRUZ, Vânia M. Corazza da. **Segurança e medicina do trabalho**. São Paulo: Cenofisco Editora, 2009.
- LEITE, Juscimaura dos Santos. **A segurança do trabalho como fator preponderante na eficácia da qualidade de vida nas organizações**. (Monografia), Cruz das Almas - BA: FACTAE, 2010, 67p.
- PEREIRA, Vandilce Trindade. **A relevância da prevenção do acidente de trabalho para o crescimento organizacional**. (Monografia), Belém – Pará: UNAMA, 2001.
- PALADINE, Edson Pacheco. **Qualidade Total na prática, Implantação e Avaliação de Sistemas de Qualidade**. São Paulo: Atlas, 1994.
- SOUZA, J. R. C. de.; SOUZA, L. G. C. de. **Os impactos de um projeto de reestruturação de organograma sobre a estrutura de poder e conflitos de agências bancárias: um estudo de caso**. Disponível em: <<http://www.ead.fea.usp.br/semead/8semead/resultado/trabalhosPDF/7.pdf>>. Acesso em: 02. Setembro. 2011.
- TACHIZAWA, T.; FERREIRA, V. C. P.; FORTUNA, A. A. M. **Gestão com Pessoas: uma abordagem as estratégias de negócios**. 4. ed. Rio de Janeiro. FGV, 2004.
- TEIXEIRA, F. J. **Recursos Humanos na Gestão do Conhecimento**. Disponível em <<http://www.sawil.com.br>> Acesso em 31 de agosto de 2011.
- WEBSTER, Marcelo Fontanella; RADOS, Gregório Jean Varvaquis. **Um Modelo de melhoria contínua aplicado à redução de riscos no ambiente de trabalho**. Disponível em: <<http://www.lgti.ufsc.br/public/webster.pdf>>. Acesso em: 10. Setembro. 2011.