

A CIPA e a ReAd – O caso do UniRitter

Paulo Ricardo Meira, M.Sc.¹
Gentil Costa Sobrinho²
Filipe Santos dos Santos³
Sérgio Alberto Stachelski⁴

Resumo

O presente artigo aborda a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes à luz da teoria da ReAdministração (ligação, pressupostos básicos e importância) e sua situação no Centro Universitário Ritter dos Reis. Um panorama geral da acidentalidade no trabalho – em termos nacionais e mundiais – é apresentado e uma bibliografia de aprofundamento é indicada ao final.

Palavras-chave: administração; CIPA; marketing; ReAdministração.

Introdução

Entre os princípios que norteiam o Centro Universitário Ritter dos Reis estão a “conscientização da importância das funções individuais e coletivas para o bom funcionamento dos setores...” e “preocupação diária com todos os atos praticados dentro do UniRitter, sabendo que representam, também, fonte multiplicadora de boas ações por parte dos alunos...” (FELIPPE, 2003). Uma das ferramentas que possibilitam a consecução desses princípios é a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, aqui discutida. Não obstante, é de utilidade conhecer-se dados do ambiente macro no qual a entidade está inserida. O Brasil apresenta o entristecedor registro de 400 mil vítimas anuais de acidentes do trabalho, das quais quatro mil terminam por morrer em função

¹ Professor do curso de Administração de Empresas do UniRitter e membro da CIPA da instituição.

² Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais da PUCRS e membro da CIPA do UniRitter.

³ Graduando do curso de Administração de Empresas do UniRitter e membro da CIPA da instituição.

do acidente. Os levantamentos integram uma pesquisa do Instituto Nacional de Seguridade Social, que aponta ainda gastos anuais de quase dois bilhões de reais com o pagamento de benefícios a acidentados⁵. Em comparação com a Europa, a situação é relativamente similar. De acordo com a Agência Européia para Segurança e Saúde no Trabalho, a cada ano cerca de 5.500 pessoas são mortas em acidentes de trabalho por toda a Europa. São mais de 4,5 milhões de acidentes que resultam em mais de três dias de faltas ao trabalho, somando aproximadamente 146 milhões de dias não-trabalhados. O problema, no continente europeu, é particularmente grave em pequenas e médias empresas⁶.

O custo dos acidentes e doenças ocupacionais corresponde a cerca de 4% do Produto Bruto do mundo, segundo artigo do website Bibliomed⁷. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), 1,1 milhão de trabalhadores morrem, por ano, vítimas de acidentes e doenças do trabalho. Essa estatística ultrapassa a média anual de mortes em acidentes de trânsito, guerras, violência e Aids. Um quarto dessas mortes, aproximadamente, é decorrente da exposição a substâncias perigosas que provocam a incapacitação de órgãos, resultando em câncer, distúrbios cardiovasculares, respiratórios e do sistema nervoso.

Como contraponto a essa realidade, a legislação trabalhista brasileira apresenta a instauração das CIPAS, ou Comissões Internas de Prevenção de Acidentes. A CIPA, conforme consta da Portaria 8, de 23 fev. 1999 do Ministério do Trabalho, que alterou o texto da NR-5, tem por 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”⁸.

1 CIPA e a ReAdministração

⁴ Graduando do curso de Administração de Empresas do UniRitter e funcionário da mesma instituição.

⁵ Acidente do Trabalho Gera Despesa de R\$ 2 bi. Jornal Correio do Povo, Porto Alegre, 9 fev. 2003.

⁶ European Agency for Safety and Health at Work - <http://osha.eu.int/ew2001>, acessado em 12 fev. 2003.

⁷ www.bibliomed.com.br. Mortes por Acidente de Trabalho Chegam a 2,8 Mil Casos Por Ano no Brasil, 2002.

⁸ Apostila do Curso para Componentes de CIPA, organizada pelo Prof. Eng. Gerson Fossati (apostila de trabalho, sem publicação).

ReAdministração, ou a Administração Renovada, segundo Caravantes

(1993), é:

“uma forma de gerir as organizações contemporâneas, de tal sorte que consigamos, de um lado, organizações **eficientes** (produtivas), **eficazes** (que atinjam de forma sistemática e continuada os resultados planejados) e **efetivas** (que levem em consideração sua responsabilidade pública, cultivem a ética em seu desempenho) e, de outro, indivíduos satisfeitos e recompensados com e pelo que fazem”.

Ora, uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, mais importante que um colegiado instituído em lei, é algo que influi diretamente nos quesitos *eficiência* e *efetividade* de uma empresa. Eficiência porque quanto menos acidentes trabalhistas houver, maior será a produtividade de cada colaborador e da empresa como um todo. Efetividade porque a CIPA zela pela qualidade de vida humana no trabalho, buscando o que utopicamente convencionou-se chamar de “a empresa feliz”. Entre as estratégias definidas como pilares para a ReAdministração nas organizações está a de treinamento e desenvolvimento dos recursos humanos, onde “um indivíduo desenvolvido transcende os conhecimentos inerentes ao cargo”, segundo Lemos & Caravantes (1994), passando, em um estágio ideal, a preocupar-se também com o bem-estar funcional de seus colegas. Toda empresa com mais de vinte funcionários, pela legislação brasileira, deve ter sua CIPA constituída. Mas veremos que pode ser mais entendida como uma demanda do mercado do que uma demanda legal propriamente dita.

2 A relação CIPA, marketing e endomarketing

Internacionalmente, começam-se a ver alguns aspectos de marketing social no que tange à “venda” do valor segurança nos processos produtivos das organizações. A segurança do trabalhador é enfatizada de dois modos principais⁹:

- a) o mercado começa a despertar para comprar de fornecedores cujos trabalhadores estão protegidos na fabricação dos produtos ofertados. Assim, o grau de atitude da empresa para com a segurança dos funcionários passa

⁹ New trends in accident prevention due to the changing world of work. European Agency for Safety and Health at Work. Paper de trabalho, disponível em <http://agency.osha.eu.int/publications/reports/208/en/NewTrends.pdf>

paulatinamente a ser um dos critérios de escolha de quem se vai comprar um bem ou serviço;

b) o grau de segurança dos trabalhadores envolvidos na fabricação de determinado produto (ou empresa como um todo) são promovidos como importantes elementos de marketing, da mesma forma que um certificado de qualidade.

Endomarketing é definido como o marketing interno de uma organização, como indica a própria expressão grega *endo*, “para dentro” (Brum, 1998). Há dois pontos, parece-nos, relevantes na relação entre o trabalho da CIPA e o endomarketing. Em primeiro lugar, como postulava Abraham Maslow (apud Engel, Blackwell & Miniard, 1995), segurança é uma das necessidades básicas do ser humano. Em princípio, quanto mais seguro se sentir em um ambiente profissional, tanto mais renderá determinado colaborador, na medida em que suas preocupações possam concentrar-se mais na produção e menos na insegurança: ter-se-ia aqui o trabalho da CIPA como um elemento motivador no trabalho.

A segunda, e talvez mais importante, é que o trabalho de uma CIPA é um efeito-cascata, que, definido por um grupo pequeno, e aprovado pela Reitoria, deve ser comunicado, e mais, persuadido em relação ao grande grupo. O principal elemento de segurança, em uma instituição, ousamos dizer, é a conscientização. Sem ela, os equipamentos de proteção individual adquiridos pela direção da empresa pouco podem fazer. Para essa conscientização, é necessária a informação acerca dos riscos no ambiente de trabalho, e uma motivação a perseguir uma atitude de segurança. Segundo Brum (1998), a informação é o produto da comunicação interna e a melhor estratégia de aproximação funcionário-empresa. Diversas são as ferramentas possíveis de utilização para uma comunicação integrada e eficaz, cuja utilização mais intensiva pode-se fazer durante a SIPAT, ou Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho, que por orientação do Ministério do Trabalho deve ser realizada anualmente por todas as empresas. Apenas para citar algumas:

- ? Manual e vídeo de integração à empresa
- ? Material de acompanhamento do programa de endomarketing
- ? Manuais técnicos e educativos
- ? Revistas de histórias em quadrinhos
- ? Jornal interno

- ? Encarte da área de RH no jornal interno
- ? Página ou encarte da associação de funcionários no jornal interno
- ? Jornal de parede
- ? Cartazes motivacionais
- ? Cartazes informativos
- ? Datas Festivas e aniversários dos funcionários
- ? Canais diretos entre direção e funcionários
- ? Vídeos informativos e motivacionais
- ? Tele e vídeoconferências
- ? Palestras internas
- ? Clubes de leitura
- ? *Griffe* interna
- ? Intervenções teatrais
- ? Mensagens virtuais
- ? Valorização de funcionários
- ? Ambientação
- ? Memória
- ? Rádio Interna
- ? Vídeojornal
- ? Correio eletrônico / Intranet / Clipping eletrônico
- ? TV a cabo

A prática profissional indica que uma mesma campanha de motivação para a segurança deve utilizar-se de mais de uma ferramenta, e ser adaptada às suas peculiaridades. A prevenção dos acidentes e das doenças do trabalho como ação na manutenção do processo produtivo, que é seu objetivo, sujeita a inúmeras variáveis, mas nenhuma delas mais instável e delicada do que comportamento humano. A gênese dos acidentes situa-se nas falhas humanas, dentro de um processo de conscientização, não importando o nível hierárquico ocupado pelo homem na empresa no sistema ou processo.

É aconselhável adotar ações que eliminassem ou neutralizassem os riscos presentes nas instalações físicas dos processos produtivos, em suas máquinas e equipamentos e bem como postos de serviços mais adequados, de forma que mesmo havendo a incidência de falha humana, estas não viessem encontrar condições propícias nos ambientes de trabalho para materializarem-se em uma ocorrência nefasta.

Neste contexto, insere-se o problema do fator humano: todas as atividades não automatizadas dependem do ser humano e esse, então, torna-se o maior desafio

da prevenção dos acidentes e doenças no trabalho: sensibilizar trabalhadores e empresários no combate aos acidentes pela eliminação de suas falhas pessoais.

Isto em primeira vista, seria um objetivo utópico, porém analisando cautelosamente a questão vemos que essa ação é possível, seguindo o raciocínio de que quando o homem está integrado no meio social da empresa, integrado ao processo, comprometido, sentindo-se responsável por suas atribuições, tendo consciência do objetivo social e humano que o produto final representa, está próximo ao comportamento prevencionista ideal, onde as falhas humanas são neutralizadas pelo respeito às etapas da operação e suas medidas prevencionistas frente ao risco inerentes as atividades.

A motivação do homem é imprescindível para manutenção desse estágio de consciência, exigindo um grau de treinamento que conduzam à eliminação de falhas ou permitam a melhoria de seu rendimento pessoal dentro dos objetivos propostos pela instrução.

Nesta etapa que a inspeção de segurança, em sua aplicação correta, ideal, propõe a identificação das irregularidades presentes em um processo, denominada de risco, que poderão evoluir para um sinistro, afetando e comprometendo as ações de prevenção adotadas. A inspeção de segurança atua como um sinal de alerta para os desvios identificados no programa de prevenção, e o mesmo identifica-os. Isto flagra uma avaliação, que de modo geral as pessoas não contribuem satisfatoriamente, principalmente quando se trata do desempenho profissional, nesse ponto, é necessário que a linguagem utilizada pelo inspetor seja sempre positiva, enaltecendo os pontos positivos existentes e discutindo a regularização das anomalias encontradas, da forma que se possa corrigi-las antes mesmo de provocar perdas ou danos. É importante a aceitação pelos colaboradores, que por vezes vêem o empresário com um estereótipo de fiscal, imagem que deve ser substituída por uma imagem de auxiliares na otimização dos processos produtivos e não geradores de dificuldades, ou seja, “homens de venda”, verdadeiros profissionais de marketing da prevenção dos acidentes e das doenças do trabalho. é igualmente relevante lembrar aos colaboradores a relação custo x benefício deve-se demonstrar à “clientela” quanto, de fato, ela irá lucrar com a eliminação dos riscos nos ambientes de trabalho.

Assume-se que os trabalhadores e empresários que envolvidos nesse programa se mantiverem motivados em prol das melhorias do conjunto, estarão gerando um clima social benéfico que terá, como um de seus resultados, a anulação das falhas humanas, pelo simples fato de que elas serão identificadas previamente, por quaisquer componentes ou processo que nela estará inserida. (PIZZA, 1998)

3 Segurança no trabalho através dos tempos

Até há cerca de pouco mais de duzentos anos, não havia preocupação maior com o trabalho e a doença decorrente do mesmo. Os primeiros estudos foram efetuados a partir do Século XVI onde foram analisados os diversos problemas relacionados à extração de minerais (prata e ouro) e fundição e a constatação das doenças causadas a operários deste ramo. Em 1567 pela primeira vez foi observada a intoxicação por mercúrio. A Revolução Industrial exigia das pessoas uma força de trabalho com disciplina maquinária. A industrialização teve como corolário infundáveis e desumanas jornadas de trabalho, baixos salários, precárias condições de vida além uma vasta exploração das crianças. Os trabalhadores eram expostos a ventilação inadequada, ruído alto, doenças infecciosas. Face à inexistência de alternativas e a diminuição da capacidade produtiva dos trabalhadores, agravou-se o aumento dos acidentes de trabalho.

Em 1802 o Parlamento Britânico aprovou a 1ª Lei de proteção aos trabalhadores: Lei da Saúde e Moras dos Aprendizes, que estabelecia: doze horas de trabalho, proibição do trabalho noturno e exigia ventilação do ambiente de trabalho.

Em 1833 outra legislação amparou os trabalhadores de todas as empresas têxteis onde se usava força hidráulica ou a vapor. Os direitos amparados eram:

- Proibição do trabalho noturno aos menores de 18 anos;
- trabalho de 12 horas/dia e 69 horas/semanas;
- fábricas tinham que ter escolas para trabalhadores menores de 13 anos;
- a idade mínima do trabalho era de 9 anos;
- exigência de atestado médico comprovando que o desenvolvimento físico da criança corresponderia à sua idade cronológica.

O grande precursor da Medicina Social e Pai da Medicina do Trabalho teria sido o médico italiano Bernardino Ramazzini, que, em sua obra “De morbis artificum” (Sobre as doenças dos trabalhadores), de 1713 demonstrou a importância dos acidentes de trabalho preconizando certas medidas de higiene e de segurança.

Na 42ª Conferência Internacional do Trabalho (OIT) em 21/06/1958 em Genebra, decidiu-se discutir os serviços médicos das empresas. Um ano após, na 43ª Conferência Internacional do Trabalho (OIT), recomendação para os Serviços de Saúde Ocupacional, percebeu-se que no Brasil houve um início espontâneo dos serviços médicos para resolver os problemas clínicos. Somente em julho de 1972 foi baixada a portaria 3237, a qual baseou-se na Recomendação 112 da OIT, que orientava:

Organização:

- Os SESMT devem ser mantidos pelas próprias empresas ou designadas a terceiros; ideal quando é da empresa;
- deve ser ligado à Administração Central;
- direção do médico;
- a Portaria 3237 não faz menção a subordinação do SESMT, mas proíbe que seja feito por terceiros;
- Determina tantos serviços quanto forem os diferentes locais de trabalho.

Atividades:

- Exames admissionais, periódicos, especiais, retorno ao trabalho;
- Acompanhamento de gestantes;
- Exames de trabalhadores que se acidentam repetidamente;
- Consultas médicas com fins preventivos;
- Orientação da alimentação;
- Visitas aos locais de trabalho;
- Programas de imunizações;
- Entrosamento com a CIPA e aceitar a CIPA como órgão auxiliar;
- Segurança, treinamento, reabilitação e realocação¹⁰.

¹⁰ Fonte: Manual de segurança e trabalho do Hospital Ernesto Dornelles (2002)

3.1 HISTÓRICO DA CIPA NO BRASIL

Como fruto da consolidação do processo de Revolução Industrial, no final do século XIX e início do século XX, restaram evidentes a importância e a necessidades de serem criados instrumentos que conjugassem a participação ativa de empregados e empregadores objetivando a prevenção de acidentes do trabalho e de doenças ocupacionais do processo de industrialização representa, em verdade, o embrião da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, nos moldes em que se acha atualmente institucionalizada em nosso país.

A Organização Internacional do Trabalho – OIT, demonstrando crescente preocupação com o tema da infelizmente acidentária do trabalho, aprovou, no ano de 1921, recomendação no sentido de que todos os estabelecimentos industriais que empreguem regularmente pelos vinte e cinco trabalhadores deveriam possuir um comitê de segurança.

No Brasil, mesmo antes da absorção de tal recomendação internacional em nosso ordenamento jurídico, foi observado, por algumas empresas, o cumprimento espontâneo da citada recomendação prevencionista da OIT. Através do decreto-lei n.7.036, de 10 de novembro de 1944, foi instituída a obrigatoriedade de as empresas brasileiras criarem organismos internos, consagrando a comunhão de esforços de trabalhadores e de empregadores em busca da prevenção de acidentes do trabalho. Nesse sentido, o art. 82 do citado decreto-lei é tido como o nascedouro legal de nossas comissões internas de prevenção de acidentes.

Todavia, somente com a regulamentação da Lei n. 6.514, de 22 de dezembro de 1977, através da Portaria MTb n. 3.214, de 8 de junho de 1978, é que a obrigatoriedade de se constituir uma comissão prevencionista passou a ser exigida, de forma mais consistente e sistemática, nas empresas com mais de cinquenta empregados, sendo permitida, à época, a existência de uma comissão interna de prevenção de acidentes para atender a vários estabelecimentos de uma mesma empresa; erro o caso das CIPAs estadual e regional.

Posteriormente, a Portaria SSMT/MTb n.033, de 27 de outubro de 1983, modificou a situação até então existente, estabelecendo novos critérios para a

composição e o funcionamento da CIPA, ficando vedada a organização das citadas CIPAs regional e estadual, restando estabelecido, como regra geral, que a constituição da comissão prevencionista deveria ser feita para cada estabelecimento da empresa, e observados os critérios de Grau de Risco (01,02,03 ou 04) e o Número de Empregados do Estabelecimento, exceção feita para as empresas de engenharia civil, que poderiam constituir *CIPA CENTRALIZADA* para atender a mais um canteiro de obras ou frente de trabalho com menos de setenta empregados, desde que localizados na mesma cidade.

Todavia, atualmente encontra-se em vigor a Portaria da Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego SSST/TEM n.08, de 23 de fevereiro de 1999, que disciplina, por inteiro, a nova norma regulamentadora NR -05: CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (do trabalho urbano), de forma concatenada, através de cinquenta e um itens distribuídos em nove tópicos; Objetivo(item 5.1); Constituição (itens 5.2 a 5.5); Organização (itens 5.6 a 5.15); Atribuições (itens 5.16 a 5.22); Funcionamento (itens 5,23 a 5.31); Treinamento (itens 5.32 a 5.37); Processo Eleitoral (itens 5,38 a 5.45); Contratantes e contratadas (itens 5.46 a 5.50); e Disposições Finais (item 5.51).

Além dos tópicos antes especificados e enumerados, a atual NR-05 possui três quadros específicos alusivos ao dimensionamento da nova comissão prevencionista: Quadro I: Dimensionamento da CIPA, Quadro II: Agrupamento de Setores Econômicos pela Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE, para Dimensionamento da CIPA; e Quadro III: Relação da Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE, com o correspondente Agrupamento para Dimensionamento da CIPA.

O objetivo da CIPA, obviamente, é a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, a exemplo do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho – SESMT, sendo que a diferença básica entre esses dois órgãos internos da empresa reside no fato de que o SESMT é composto exclusivamente por profissionais especialistas em segurança e saúde no trabalho, enquanto a CIPA é uma comissão partidária constituída por empregados normalmente leigos em prevenção de acidentes (GONÇALVES, 2000).

4 Segurança no Trabalho: CIPA

A criação da Comissão Interna de Prevenção de Acidente (CIPA) em estabelecimentos com mais de 100 empregados, além de constituir um imperativo legal (Decreto lei nº 7036 de 10/11/44), é providência necessária ao propósito de se dotar à empresa de uma instituição que contribua para a solução dos problemas relativos à segurança no trabalho.

Á CIPA cumpre fiscalizar a observância das medidas de higiene e segurança na empresa, examinando os acidentes de trabalho e as doenças profissionais, analisando suas causas e efeitos e procurando, para cada caso, a solução adequada.

A CIPA não se justifica apenas como um meio destinado à proteção do trabalhador, mas é também um valioso instrumento para manter os níveis de produção da empresa. Através dela, empregador e empregados se propõem a obter um só objetivo: proteção maior, mais eficiência e imediata àqueles que se expõem, durante o trabalho, a eventuais riscos ou sacrifícios da saúde, muitas vezes irreparáveis (MARELLO, 1988).

5 Histórico e situação da CIPA no UniRitter.

Tendo em vista os grandes gastos de empresas e instituições com acidentes ocupacionais, que de acordo com o economista Celso Pastore chega a cerca de R\$ 20 bilhões anuais, é imprescindível que toda instituição preocupada com sua produtividade e com seus colaboradores, tendo em vista a nova visão empresarial – o colaborador como recurso humano – tenha em sua comunidade uma CIPA.

No contrato de trabalho por experiência, que após o prazo expirado torna-se efetivo apresenta em suas cláusulas e condições que fazem parte de interesse as relações dos objetivos diretos da atuação da CIPA e suas formas legais de empregador e empregado:

14. O equipamento de proteção individual, que for entregue ao empregado pelo empregador, deverá ser usado e guardado em local apropriado e previamente indicado, devendo, ao término do contrato, ser devolvido ao empregador em perfeitas condições de conservação, salvo desgaste natural.
- 14.2 O empregado fica obrigado ao uso do(s) EPI(S) recebido(s), cujo controle será efetuado em documento à parte, devidamente rubricado pelos contratantes, com visto de entrega e devolução.
- 14.3 O não uso do(s) EPI(s) pelo empregado, dará motivo à rescisão contratual por justa causa, ficando o empregador, em consequência, isento e liberado de toda e qualquer sanção e responsabilidade, quer trabalhista, previdenciária, civil, acidentária, etc.

A atuação da CIPA no UniRitter é uma constante realidade desde 1998, quando houve a criação da comissão eleitoral, visando a constituição da primeira Gestão da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do trabalho. A partir deste momento, a preocupação pela segurança da comunidade institucional contribuiu de forma relevante para que amplos esforços fossem empenhados na melhoria do ambiente de trabalho. Sempre promovendo informações e palestras sobre os possíveis acidentes, equipamentos de proteção individual e saúde ocupacional, a CIPA também tem buscado melhorias físicas na instituição. Como exemplo, podemos citar a instalação de luminárias, em áreas de riscos, com baixa luminosidade e a instalação de corrimões nas escadas para facilitar e auxiliar o trânsito da comunidade institucional.

Uma das primeiras e constantes propostas da CIPA foi o estabelecimento de metas de trabalho e fiscalização a serem adotados, referentes à prevenção de acidentes. Observe-se o trabalho principal da CIPA, nas empresas e instituições: “...tem como objetivo observar e relatar condições de risco nos ambientes de trabalho e solicitar medidas para reduzir, até eliminar, os riscos existentes...”; logo, a CIPA no UniRitter tem se dedicado, a cada ano, a informar e conscientizar a comunidade institucional.

Como exemplo desta dedicação, pode-se citar alguns dos objetivos propostos ao longo das gestões tais como:

- Trabalho de conscientização junto aos funcionários através de palestras e divulgações, tornando-os co-responsáveis e agente promotor de segurança;
- Verificação “in loco” dos diversos setores da instituição a fim de levantar problemas emergenciais para elaboração do Mapa de Riscos, e ações para sanar estes problemas.

A Instituição também vem contribuindo de maneira muito presente para o aperfeiçoamento das condições nos ambientes de trabalho, aprovando e incentivando palestras, cursos e melhorias no ambiente institucional. Atividades como concursos¹¹, cursos¹² e a SIPAT (Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho) que foram realizadas pelas gestões da CIPA no UniRitter, ajudam no cumprimento da NR-5, no que diz respeito ao item 5.16, letras C, D, E e J, que determinam a CIPA atribuições como sugestão de medidas para prevenção de acidentes, promoção e divulgação das normas de segurança e medicina do trabalho e realização de cursos, treinamentos e campanhas necessárias para melhorar o desempenho dos empregados quanto à segurança e medicina do trabalho. Todas as realizações feitas pelas CIPAs foram de grande importância, porém, queremos ressaltar aqui a realização da Semana Interna de Prevenção de Acidentes no Trabalho e do Curso de Brigada de Incêndio, o evento mais vultoso de todas as gestões de CIPA da Instituição. Eventos desenvolvidos sob uma ampla relação de teorias e práticas que ratificaram os trabalhos de

¹¹ Foi realizado no UNIRITTER um concurso de frases e cartazes sobre prevenção de acidentes no trabalho pela Gestão 2002 da CIPA, inclusive com premiação para o primeiro colocado.

¹² a) É realizado todo o ano, desde 1999, o Curso de Prevenção de Acidentes para Componentes de CIPA; b) Foi realizado em 2002 o Curso da Brigada de Incêndio, com 20h de duração e a participação de

conscientização, e proporcionaram aos membros da comunidade institucional do UniRitter uma mudança na concepção de acidentes do trabalho e suas conseqüências.

Sabe-se que *prevenir é muito melhor do que remediar*, por isso o trabalho da CIPA em qualquer empresa ou instituição deve ser sério e coerente, tendo a sensibilidade e bom senso, tanto para atender as necessidades dos colaboradores da Instituição no tocante às condições de trabalho, como para entender, planejar e comunicar as alterações necessárias à Instituição.

Conclusão

Discutiu-se aqui a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes como uma das formas de perseguir-se alguns dos princípios básicos do Centro Universitário Ritter dos Reis. Enquanto instituição voltada para a educação (além do escopo do ensino *per se*), o UniRitter tem em sua CIPA mais do que um cumprimento da legislação trabalhista: tem nas mãos uma ferramenta administrativa repleta de oportunidades e desafios. Com a sinergia dos talentos humanos da casa, há de se, paulatinamente, aproveitar essas oportunidades e de se fazer frente e capitalizar os resultados desses desafios. Não como uma filosofia administrativa tradicional, que desce em efeito cascata desde a Direção aos escalões operacionais inferiores, mas como uma construção apoiada na tese da racionalidade comunicativa, pela qual chega-se ao entendimento dos caminhos *ótimos* para o Centro Universitário a partir da argumentação, experiência e diálogos sobre a prevenção de acidentes de trabalho em seus *campi*.

Bibliografia

- APOSTILA do Curso para Componentes de CIPA, organizada pelo Prof. Eng^o Gerson Fossati, para uso no UniRitter. 2001.
- BRASIL. **Segurança e medicina do trabalho**. 42 ed. São Paulo: Atlas, 1999. 630 p. (Coleção Manuais de legislação atlas, v.16).
- BRUM, Analisa de Medeiros. **Endomarketing como estratégia de gestão**. Porto Alegre: L&PM, 1998.
- CARAVANTES, Geraldo. **Recursos humanos estratégicos para o terceiro milênio**. Porto Alegre: FACTEC, 1993.
- CIPA ON LINE <http://www.cipaonline.hpg.ig.com.br/index.html>
- ENGEL, James; BLACKWELL, Roger; MINIARD, Paul. **Consumer Behavior**. USA, The Dryden Press, 1995. Eighth Edition.
- EUROPEAN Agency for Safety and Health at Work - <http://osha.eu.int/ew2001>, acessado em 12 fev. 2003.
- FELIPPE, Beatriz Tricerri, (Org.). **Políticas Institucionais**. Porto Alegre: Editora Ritter dos Reis, 2003.
- GONÇALVES, (FONTE: GONÇALVES, Edward Abreu. **Manual de Segurança e Saúde no Trabalho**.. Ed. LTr, São Paulo, 2000) p.88 a 90
- GRANDE Enciclopédia Delta Larousse. Rio de Janeiro: Delta, 1970. Vol. 10
- LEMOS, Valter e CARAVANTES, Geraldo. ReAdministração: Avançando com o Processo. in BJUR, Wesley e CARAVANTES, Geraldo. **Reengenharia ou ReAdministração?** – do útil e do fútil nos processos de mudança. Porto Alegre: AGE, 1994.
- MARELLO, (Sérgio Murilo. **Administração de pessoal**. Rio de Janeiro: Ática, 1988.
- NEW trends in accident prevention due to the changing world of work. European Agency for Safety and Wealth at Work. Paper de trabalho, disponível em <http://agency.osha.eu.int/publications/reports/208/en/NewTrends.pdf>
- PIZZA, Fábio de Toledo. Marketing na segurança. (Sinal de alerta). **CIPA - Caderno Informativo de Prevenção de Acidentes**, São Paulo, n.229, p.28, 1998.
- PUC-RS <http://www.puc-rio.br/parcerias/cipa/homecipa.html>

Curriculum Vitae resumido:

Paulo Ricardo Meira, 39 anos, é bacharel em Comunicação Social / Publicidade pela FABICO/UFRGS, e mestre em Administração / Marketing pelo PPGA/UFRGS. Professor de graduação e pós-graduação do Centro Universitário Ritter dos Reis, Faculdade São Judas Tadeu, Universidade Católica de Pelotas e UnoChapecó (SC), nas disciplinas de Marketing e Comportamento do Consumidor. Atua também na Comunicação Social do Departamento Estadual de Trânsito do RS.

E-mail: paulo.meira@terra.com.br

Filipe Santos dos Santos, é funcionário contratado pelo Centro Universitário Ritter dos Reis-UniRitter, em Porto Alegre/RS, desde abril de 1998 e graduando do 7º semestre em Administração de Empresas, com ênfase em Talentos Humanos, pela mesma Instituição de Ensino. Atualmente, auxilia o Laboratório de História e Teoria da Arquitetura, sendo responsável pelas atividades administrativas do setor e pelo manuseio dos equipamentos de digitalização de imagens e projetos arquitetônicos.

E-mail: filipe@ritterdosreis.br

Gentil Costa Sobrinho, Assessor Administrativo da Biblioteca Dr. Romeu Ritter dos Reis, no UniRitter, possui Licenciatura em Filosofia, História e Filosofia da Educação. Realizado na Faculdade de Filosofia Nossa Senhora da Imaculada Conceição (FAFIMC) Viamão – RS e é Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais. Curso realizado na PUC-RS.

E-mail: gentil@ritterdosreis.br

Sérgio Alberto Stachelski, cursando o sétimo semestre de Administração de Empresas com ênfase em Talentos Humanos, e Diretor da área de projetos da Empresa Ritter Júnior na gestão 2003. Responsável pelo departamento Financeiro do Hospital Divina Providência de 03/1993 a 04/1999, atualmente no departamento de compras do Centro Universitário Ritter dos Reis.

E-mail: sergio@ritterdosreis.br