



CURSO DE ATUALIZAÇÃO

**Gestão das Condições de Trabalho e Saúde
dos Trabalhadores da Saúde**

COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES: COMO CAPTAR E FIXAR MEMBROS NO SERVIÇO PÚBLICO

**Josiete Fragoso Santos Costa
Rosangela Maria de Almeida Cavalcante**

**Maceió
Agosto, 2012**

1. PROBLEMA E JUSTIFICATIVA

“O hospital é parte integrante de uma organização Médica e Social, cuja função básica, consiste em proporcionar, à população, Assistência Médica Sanitária completa, tanto curativa como preventiva, sob quaisquer regimes de atendimento, inclusive o domiciliar, cujos serviços externos irradiam até o âmbito familiar.” Como organização os hospitais constituem-se também, em centros de educação, capacitação de Recursos Humanos e de Pesquisas em Saúde, bem como de encaminhamento de pacientes, cabendo-lhes supervisionar e orientar os estabelecimentos de saúde a ele vinculados tecnicamente” (BRASIL, 2011)

Os hospitais, como instituição de saúde, são considerados, do ponto de vista organizacional, como estruturas de maior complexidade de infra-estrutura em saúde, tecnologia, de insumos e principalmente de alocação de recursos humanos, sua força de trabalho (DUSSAULT, 1994).

Sabe-se que, no contexto hospitalar, não existe somente trabalhadores ligados diretamente ao cuidado do paciente, mas fazem parte deste grupo todos aqueles que compõem a unidade hospitalar.

Assim, o Hospital Geral do Estado de Alagoas Professor Osvaldo Brandão Vilela (HGE) surgiu da junção do antigo Hospital Escola José Carneiro (HEJC) e a Unidade de Emergência Doutor Armando Lages (UE). O HGE é a unidade do sistema público do Estado de maior complexidade.

Sua força de trabalho, ou seus Recursos Humanos, está composta por trabalhadores de diferentes vínculos e perfis, quais sejam: estatutários, terceirizados, contratados por Processo Seletivo Simplificado (PSS) e prestadores de serviço. Todos estes trabalhadores estão sujeitos a diversos tipos de acidentes de trabalho.

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) é um instrumento que os trabalhadores dispõem para tratar da prevenção de acidentes do trabalho, das condições do ambiente do trabalho e de todos os aspectos que afetam sua saúde e segurança. A CIPA é regulamentada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) nos artigos 162 a 165 e pela Norma Regulamentadora 5 (NR-5), contida na portaria 3.214 de 08.06.78 baixada pelo Ministério do Trabalho. A constituição de órgãos

dessa natureza dentro das empresas foi determinada pela ocorrência significativa e crescente de acidentes e doenças típicas do trabalho em todos os países que se industrializaram. É constituída, por igual número, de representantes do empregador (indicados) e de empregados (eleitos). O mandato é de um ano, permitida apenas uma reeleição. Tem reuniões ordinárias mensais, de acordo com calendário pré-estabelecido e que são realizadas durante o expediente normal da empresa, em um local apropriado.

A organização da CIPA é obrigatória nos locais de trabalho seja qual for sua característica - comercial, industrial, bancária, com ou sem fins lucrativos, filantrópica ou educativa e empresas públicas - desde que tenham o mínimo legal de empregados regidos pela CLT conforme o quadro 1 da NR-5. A CIPA é composta por representantes titulares do empregador e dos empregados e seu número de participantes deve obedecer as proporções mínimas na NR -5. No HGE temos aproximadamente 2.400 (dois mil e quatrocentos) trabalhadores nas áreas administrativas e assistenciais.

São atribuições dos membros da CIPA: identificar os riscos do processo de trabalho; elaborar o mapa de risco; elaborar plano de trabalho que possibilite ação preventiva na solução de problemas de segurança e saúde do trabalhador; verificar periodicamente os ambientes de trabalho, visando a identificação de situações que venham a trazer riscos para a segurança e saúde do trabalhador; participar da implementação e do controle da qualidade das medidas de prevenção necessárias; divulgar e promover as Normas Regulamentadoras; colaborar no desenvolvimento e implementação do PCMSO e PPRA; apresentar sugestões e recomendações ao empregador, para a melhoria das condições de trabalho, eliminando e/ou minimizando as possíveis causas de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais. Como já mencionado, no serviço público, há uma grande dificuldade em encontrar trabalhadores interessados em participar da CIPA. Dentre as dificuldades existentes podem ser citadas: falta de incentivo, de tempo, excesso de trabalho, ausência de gratificação financeira, falta de autonomia, além de ser mais um compromisso assumido.

Na empresa privada, a estabilidade do emprego durante o mandato é

garantida e, no serviço público, essa garantia já existe. Portanto, não há incentivo concreto para a participação na CIPA, o que seria interessante, visto que trata-se de um trabalho de orientação, vigilância, fiscalização, reivindicações para a melhoria do ambiente de trabalho onde todos estão inseridos, ou seja, empregados e empregadores.

Pela importância do Hospital e de sua força de trabalho na oferta de serviços de saúde para a população e, frente aos problemas encontrados na composição da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), este projeto tem como finalidade intervir, junto a Direção do Hospital, para a adoção de medidas para viabilizar uma melhor adesão e permanência do servidor na CIPA..

2. OBJETIVOS

OBJETIVO GERAL

Estabelecer estratégias para o aumento da participação dos trabalhadores nas Comissões Internas de Prevenção de Acidentes de Trabalho.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer as formas de adesão à CIPA;
- Propor formas para captar membros para a CIPA;
- Implementar a mesa de negociação coletiva para fortalecer os atores envolvidos com questões de saúde e de trabalho, com destaque para a CIPA.

4. PLANO DE AÇÃO

O plano de ação tem como objetivo captar trabalhadores para compor a Comissão Interna de Prevenção de Acidente de Trabalho. Inicialmente o público alvo será constituído pelos cipeiros dos mandatos anteriores e os atuais.

Para realização do projeto de intervenção, seguiremos as etapas abaixo:

Preparar uma roda de conversa entre servidores e Saúde Ocupacional para discutir as dificuldades existentes para ser cipeiro. Após esta roda de conversar, marcaremos uma reunião com a Direção para levar as propostas e dificuldades apresentadas pelos servidores.

- Enviar memorando de convocação para os cipeiros da gestão anterior e os atuais;
- Convocar os trabalhadores interessados em discutir o tema.

Reunião com a Direção na roda de conversa.

- Agendar reunião com a Direção;
- Negociar tempo para o trabalho na CIPA;
- Negociar folgas para os membros participantes das reuniões ordinárias e extraordinárias
 - a) Negociar aquisição de sala exclusiva;
 - b) Estabelecimento da folga de aniversário para o cipeiro;
 - c) Liberação da carga horária para participação em curso, jornada, congresso, referente à saúde e segurança do trabalhador, com ajuda de custos;
 - d) Liberação garantida do cipeiro para as reuniões;

* Preparar uma mesa de negociação entre o Presidente e membros da CIPA, Saúde Ocupacional e Direção para definição das propostas;

- a) Agendar reunião com a Direção;

* Divulgação, aos atuais cipeiros, das conquistas concedidas pela Direção;

* Início do processo eleitoral da CIPA gestão 2013/2014.

Ações adicionais:

Disponibilizar uma caixa de sugestão próximo ao setor da CIPA ou SSO, para o servidor informar o que o motivaria a ser um cipeiro;

- Incentivar, em cada reunião, um cipeiro a visitar a CIPA de outros hospitais e empresas a fim de agregar novas idéias e conhecer novas possibilidades de funcionamento das ações;

- Disponibilizar tempo para os cipeiros criarem um informativo impresso com dicas de segurança, saúde com a ajuda de outros profissionais do referido hospital;

- Divulgar, nos murais, jornal e serviço de som, as ações realizadas pela CIPA;
-divulgação nos murais, mensal, com foto e entrevista do cipeiro mais atuante.

4. CRONOGRAMA

| 2012 | J | F | M | A | M | J | J | A | S | O | N | D |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Ações | | | | | | | | | | | | |
| Roda de conversa entre servidor e Saúde Ocupacional | | | | | | | | | | x | x | |
| Reunião com a Direção | | | | | | | | | | | | x |
| 2013 | J | F | M | A | M | J | J | A | S | O | N | D |
| Ações | | | | | | | | | | | | |
| Reunião com a Direção | x | | | | | | | | | | | |
| Preparar uma mesa de negociação entre Presidente da CIPA, Saúde Ocupacional e Direção | | x | x | | | | | | | | | |
| Divulgação aos atuais cipeiros | | | | x | | | | | | | | |
| Início do processo eleitoral da CIPA gestão 2013/2014. | | | | | x | x | | | | | | |

5. INVESTIMENTO

| Material permanente | Valor unitário (R\$) | Valor total (R\$) |
|----------------------------------|---------------------------------|------------------------------|
| 1 Computadores | 2.500,00 | 2.500,00 |
| 1 Data show | 1.000,00 | 1.000,00 |
| 1 Tela para projeção (com tripé) | 450,00 | 450,00 |
| 1 microfone sem fio | R\$ 250,00 | 500,00 |
| Total: R\$ 4.450,00 | | |

| Material de consumo | | |
|---|-------|--------|
| - Papel A4 (2 pcts com 500 folhas) | 18,00 | 36,00 |
| - Cartuchos (4 unidades) | 75,00 | 300,00 |
| -Envelopes (01 cx 500) | 32,00 | 32,00 |
| -Pastas plásticas (100 unid) | 7,00 | 700,00 |
| - CD (01 cx com 25 unid) | 25,00 | 25,00 |
| - Caixas especiais de arquivo (10 unidades) | 13,00 | 130,00 |
| Total: R\$ 1.223,00 | | |
| Total Geral: R\$ 5.673,00 | | |

6. AVALIAÇÃO

A avaliação será realizada após cada roda de conversa e mesa de negociação, através de relatórios e ata;

Outro indicador será a avaliação do quantitativo de candidatos para a CIPA.

7. REFERÊNCIAS

Informações Gerais sobre as CIPAS

[http://www.bauru.unesp.br/curso_cipa/1 legislacao sobre_cipa/2 informacoes sobre_cipa.htm](http://www.bauru.unesp.br/curso_cipa/1_legislacao_sobre_cipa/2_informacoes_sobre_cipa.htm)
 acesso em 28.07.2012

Dussault, Gilles. A Gestão dos Serviços Públicos de Saúde: Características e Exigências, Rev. Adm. Púb., RJ, abr/jun.1992. p.9-19.

BRASIL, URCAMP. Hospital Universitário. Disponível em:
<http://www.urcamp.tche.br/hospital/historico.html>. Acesso em 23.02.2011