



## **Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA):**

### **Uma proposta de inclusão da NR 5 (CIPA) no Sistema de Gestão Integrada**

The Internal Commission for Accident Prevention (CIPA):

*A proposal for inclusion of NR 5 (CIPA) in the Integrated Management System*

*Marcio Roberto da Costa<sup>1</sup>*

*Claudia Toledo Giovannetti<sup>2</sup>*

*Claudio Souza Campos<sup>3</sup>*

*Rafael Mateus Barreto<sup>4</sup>*

<sup>1</sup>*Estudante do curso de pós-graduação em Sistema de Gestão Integrada da Qualidade, Meio Ambiente, Saúde e Segurança no Trabalho e Responsabilidade Social – SENAC, jornalista e pós-graduado em Comunicação Social. mrcostajornalista@ig.com.br*

<sup>2</sup>*Estudante do curso de pós-graduação em Sistema de Gestão Integrada da Qualidade, Meio Ambiente, Saúde e Segurança no Trabalho e Responsabilidade Social – SENAC, com licenciatura em Física.*

<sup>3</sup>*Estudante do curso de pós-graduação em Sistema de Gestão Integrada da Qualidade, Meio Ambiente, Saúde e Segurança no Trabalho e Responsabilidade Social – SENAC, engenheiro ambiental.*

<sup>4</sup>*Mestre em Gestão de Negócios pela Universidade Católica de Santos, MBA em Marketing pela Fundação Getúlio Vargas e Coordenador do curso de pós-graduação Lato Sensu em Gestão Integrada da Qualidade, Meio Ambiente, Saúde e Segurança no Trabalho, e Responsabilidade Social - SENAC.*

## **Resumo**

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), regulamentada pela Norma Regulamentadora 5 (NR5), é um mecanismo para prevenir acidentes e doenças do trabalho, tornando compatível a execução do serviço com a preservação da integridade física e a saúde do trabalhador. Embora esteja prevista em legislação desde 1944, é nos tempos atuais que a comissão ganha maior reconhecimento nas organizações com as determinações do governo brasileiro, que empenha esforços contra as imprudências ou negligências no



cumprimento de normas de higiene e segurança no ambiente de trabalho.

Entretanto, a CIPA pode enveredar por outros caminhos, necessários às empresas contemporâneas, que ultrapassam os limites estabelecidos pelo governo brasileiro ao se relacionar com os sistemas de gestão: da qualidade (ISO 9001), de meio ambiente (ISO 14001), saúde e segurança ocupacional (OHSAS 18001 / ABNT NBR 18801), além de responsabilidade social (SA 8000 / ABNT NBR 16001 / ISO 26000). Nesse contexto, o artigo correlaciona as normas, analisa e promove reflexão sobre a inclusão da CIPA no Sistema de Gestão Integrada (SGI).

**Palavras chave:** CIPA; meio ambiente; qualidade; responsabilidade social; saúde e segurança.

## **Abstract**

The Internal Commission for Accident Prevention (CIPA), regulated by Norm 5 (NR5), is an important mechanism to prevent accidents and illness, making the execution of the service compatible with preserving the physical integrity and health of workers.

Although the requirement has started 1944, is a nowadays the commission gained greater recognition in organizations with the provisions of the Brazilian government, which involves efforts against carelessness or negligence in the performance standards of hygiene and safety in the workplace.

However, CIPA can go down other paths needed by contemporary companies that exceed the limits set by the Brazilian government to relate to systems management: quality (ISO 9001), environment (ISO 14001), health and safety occupational (OHSAS 18001 / ABNT NBR 18801), and social accountability (SA 8000 / ABNT NBR 16001 / ISO 26000). In this context, the article correlates the standards, examines and promotes reflection about the



inclusion of CIPA in the Integrated Management System (SGI).

**Keywords:** CIPA; environment; quality; social responsibility; health and safety.

## 1. Introdução

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) é regulamentada pela Norma Regulamentadora 5 (NR5), que a torna obrigatória às empresas com mais de 20 colaboradores. Contudo, nesta NR não há impedimento que agregue à comissão novos valores, embora estabeleça quais são suas atribuições. Dessa forma, as organizações podem ampliar seu trabalho, aproveitando uma equipe que deve existir por obrigatoriedade, desde que respeite a razão da sua principal existência que é a Saúde e Segurança no Trabalho.

Campos (2009) afirma que embora apresente parâmetros para o funcionamento da CIPA, a NR 5 não esgota o assunto. Uma alternativa são os sistemas de gestão integrados, incluindo as normas de qualidade, meio ambiente, segurança e saúde ocupacional; bem como os contratos coletivos de trabalho, ou acordos, ou convenções, entre trabalhadores e empregadores.

A implementação da integração entre os sistemas de gestão e a NR 5, entretanto, não está estabelecida em um formato didático e uniforme. Porém, inserir a CIPA no contexto do Sistema de Gestão Integrada (SGI) pode ser possível a partir da lógica do *Plan Do Check Act* (PDCA), porque é uma norma que possui uma estruturação capaz de incluí-la neste ciclo proposto por Deming (1989). Contudo, assim como a SA 8000 adotada para este estudo entre as normas de responsabilidade social, a NR 5 tem estrutura diferente e não engloba todos os requisitos de sistema de gestão existente das demais



normas, como a ISO 9001 e 14001.

A CIPA apresenta uma função diretamente relacionada ao atendimento da OHSAS 18001 e ABNT NBR 18801, mas é possível associá-la a ISO 14001, porque a Comissão está obrigada a elaborar o mapa de riscos ambientais relacionados ao trabalho, por exemplo, mas que também abrange o levantamento de aspectos e impactos para o meio ambiente, mostrando a sinergia preponderante entre estas duas certificações. Enquanto que para a SA 8000 e ISO 9001, a CIPA atende nas questões de execução do trabalho de forma sadia, favorecendo o processo produtivo socialmente responsável.

“Assim sendo, não dá para pensar numa CIPA tradicional, totalmente voltada para a legislação. Sua atuação tem de estar alerta para as mudanças tecnológicas, de novas legislações e dos processos produtivos, respeitando os novos riscos” (CAMPOS, 1999, p. 244).

Diante desta perspectiva, o artigo se propõe a avaliar a atuação da CIPA no contexto do SGI.

## **2. Desenvolvimento**

### **2.1 Cronologia da Regulamentação da CIPA**

Campos (2009) destacou em forma cronológica as principais leis de proteção legal ao trabalhador contra acidentes e doenças inerentes ao trabalho, permitindo extrair a história da regulamentação da CIPA, com atualização efetuada pelos autores.

A CIPA teve sua origem no artigo 82 do Decreto-Lei nº 7.036, de 10 de novembro de 1944, determinando que as empresas com mais de 100 funcionários deviam constituir uma comissão interna para representá-los, a fim



de estimular o interesse pelas questões de prevenção de acidentes.

Em 1953, a Portaria nº 155 regulamentou a atuação das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes. Mas em 1977, a Lei 6.514, de 22 de dezembro, alterou o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), tornando-a obrigatória, conforme artigo 163.

Um ano depois, em 1978, a Portaria nº 3.214, de 8 de junho, aprovou 28 Normas Regulamentadoras (NR). A Norma Regulamentadora 5 passou a dimensionar a CIPA, a tratar das atribuições e do seu funcionamento, sendo incluído em 1983, a observância aos riscos ambientais, através da Portaria nº 33.

Em 1988, a Portaria nº 3.067, de 12 de abril, aprovou as 5 Normas Regulamentadoras Rurais (NRR) do artigo 13 da Lei nº 5.889, de 5 de junho de 1973, relativas à Segurança e Higiene do Trabalho Rural. A NRR 3 trata especificamente da CIPA para estes trabalhadores, estabelecendo seu dimensionamento e funcionamento.

Em 1994, através da Portaria nº 5, de 18 de abril, foi feita outra alteração na NR 5, que não chegou a se concretizar, pois o Ministério do Trabalho decidiu por um reestudo com novas rodadas de negociações, nesta que foi a primeira experiência de trabalho de uma comissão tripartite (governo, trabalhadores e empregadores).

Entretanto, neste mesmo ano, a CIPA passou a ter uma importância maior por força da alteração na NR 9, que trata do Programa da Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA). A Portaria nº 25, de 29 de dezembro, prevê alteração e relevância do Mapa de Riscos, que é elaborado pelos membros da CIPA.

Em 1995, a Portaria nº 4, de 4 de julho, determinou a mudança da NR-18, que passou a ser intitulada Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção. Esta NR passou a contemplar item específico (18.33) para o dimensionamento da CIPA, nesse ramo de atividade.



Nessa mesma linha de atribuir condições especiais para determinado setor produtivo, em 1977, a Portaria nº 53, de 17 de dezembro, estabeleceu a NR 29, que trata da Segurança e Saúde do Trabalho Portuário, sendo o item 29.2.2 específico para o dimensionamento e funcionamento da CIPA, denominando-a Comissão de Prevenção de Acidentes no Trabalho Portuário (CPATP).

A CIPA foi contemplada nas Disposições Transitórias, até ser promulgada lei complementar, de que trata o artigo 7º da Constituição de 5 de outubro de 1988. No item II deste artigo, o texto diz que “fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: a) do empregado eleito para o cargo de direção de Comissões Internas de Prevenção de Acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato”.

Em 1998 duas portarias interministeriais envolveram a CIPA em campanhas de saúde. A nº 3195, de 10 de agosto, instituiu a Campanha Interna de Prevenção da AIDS e a de nº 3257, de 22 de setembro, aprovou incumbir às CIPAS, nas empresas onde se encontram organizadas, a promoção de campanhas educativas abordando os efeitos nocivos do fumo.

Em 1999, a Portaria nº 8, de 23 de fevereiro, alterou a NR 5, com mudanças significativas, em vigor, na maioria das determinações, até os tempos atuais. Enquanto que a Portaria nº 9 tratou da recepção de propostas de alterações de itens da NR 5, estabelecendo critério para a recepção de propostas formuladas por instâncias bipartites, permanentes de negociação em segurança e saúde no trabalho, de âmbito nacional.

Ainda em 1999, a Portaria nº 82, de 23 de fevereiro, do Ministério do Trabalho e Emprego, fixou os prazos para análise de denúncias de irregularidades no processo eleitoral e no treinamento previstos na NR 5. Por outro lado, a Portaria 15, de 26 de fevereiro, da Secretaria de Inspeção do Trabalho, do Ministério de Trabalho e Emprego, alterou o Quadro II – Agrupamento de Setores Econômicos pela Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), para dimensionamento da Cipa.



Naquele mesmo ano, 1999, a Portaria 24, de 27 de maio, estabeleceu o dimensionamento da CIPA das empresas constantes dos grupos C-18 e C-18a (Construção), para que observem o estabelecido no item 18.33, e seus subitens, da NR 18, e somente em casos não previstos nesta, adotar o dimensionamento da NR 5. Enquanto que na Portaria nº 4, de 6 de outubro, foram estabelecidos os códigos de normas e infrações para subitens da NR 5.

Em 2000, duas categorias estabeleceram em acordo coletivo a organização da CIPA nas empresas, assinados entre a Companhia Metropolitana de São Paulo e o Sindicato da categoria (STETMSP), e entre a Telecomunicações de São Paulo (TELESP) e o SINTETEL.

A Portaria 34, de 4 de dezembro de 2002, da Secretaria de Inspeção do Trabalho, do Ministério do Trabalho e Emprego, aprovou o texto da nova Norma Regulamentadora nº 30 – Segurança e Saúde no Trabalho Aquaviário. Essa norma obriga a constituição do Grupo de Segurança e Saúde em Trabalho a Bordo de Navios Mercantes (GSSTB), de bandeira nacional com, no mínimo, 500 de arqueação bruta (AB). Após a constituição do GSSTB, a empresa deve dimensionar a CIPA por meio de Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho.

Em 2005, a Portaria, nº 86, de 3 de março, aprovou a Norma Regulamentadora nº 31, de Segurança e Saúde no Trabalho, na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura, que dentre outros itens há o dimensionamento da CIPA do Trabalho Rural (CIPATR).

Recentemente, em 12 de julho de 2011, a Portaria 247 estabeleceu algumas alterações na NR 5, entre elas, dispensou o protocolo de documentos no Ministério do Trabalho e Emprego, além de incluir alguns critérios na eleição dos representantes dos empregadores.

## **2.2 Inclusão através do PDCA**



As normas ISO 9001 (gestão da qualidade), ISO 14001 (gestão ambiental), OHSAS 18001 (gestão de saúde e segurança ocupacional), selecionadas para este estudo, têm como base comum a estruturação do ciclo PDCA, porém a SA 8000 e NR 5 não se estabeleceram dentro deste modelo, mas têm características que se assemelham e permitem inseri-las no trabalho apresentado por Deming (1989), sendo compreendido através do quadro 1 de correlação.

Seiffert (2007) explica que o PDCA é utilizado no processo produtivo para consagração do princípio de melhoria contínua. Entretanto, seu modelo de busca constante para solução de problemas permite interfaces com outro método, que o torna prático e instrumental, ou seja, o Método de Análise e Solução de Problemas (MASP), conforme ilustra a figura 1.

Barbieri (2007) afirma que o ciclo PDCA permite elaborar planos de trabalhos para qualquer área-problema de modo contínuo, tornando-se desse modo uma metodologia básica para se alcançar permanentemente novos padrões de desempenho. “Assim que um certo padrão é alcançado ele já se torna objeto de novos estudos, ou seja, o ciclo se repete, inicialmente para sustentar o padrão alcançado, depois, superá-lo” (BARBIERI, 2007, p. 133).

“Trata-se de um modelo dinâmico onde a melhoria contínua é atingida em ciclos contínuos como uma espiral evolutiva” (SEIFFERT, 2008, p.25).



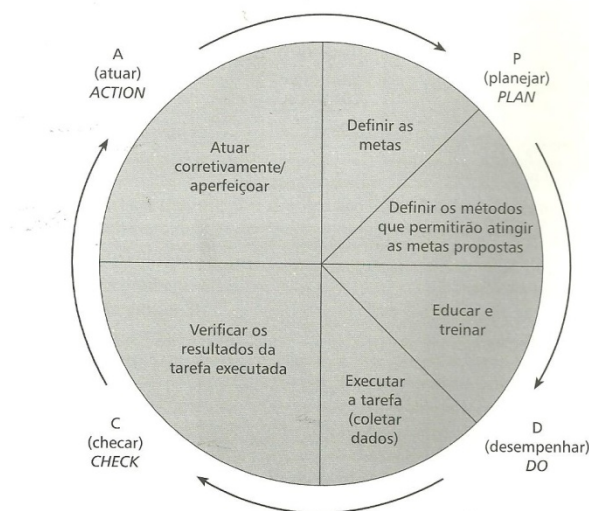


Figura 1. Ciclo do PDCA e suas interfaces com o Método de Análise e Solução de Problemas (MASP). (SEIFFERT, 2008, p.25).

Para Fernandes é importante ter em mente que um Sistema de Gestão é caracterizado por um conjunto de mecanismos inter-relacionados, interatuantes e interdependentes que a organização utiliza para planejar, operar e controlar suas atividades a fim de atingir objetivos predefinidos. São instrumentos do sistema de gestão os princípios, objetivos, estratégias, política, diretrizes, sistemas organizacionais e operacionais, programas, atividades, métodos, normas e procedimentos (2001 apud SEIFFERT, 2008, p. 26)

“Para assegurar a eficácia no processo de gestão, a sua implantação e manutenção devem ocorrer buscando dar ênfase, muitas vezes, mais à compreensão das interações existentes entre os subsistemas ou requisitos do que a cada requisito isoladamente” (SEIFFERT, 2008, p. 27).

Quando as normas são elaboradas dentro do sistema PDCA apresentam correlação direta, facilitando a interação, entretanto aquelas que são capazes de se inserir nesta estrutura podem se relacionar com o Sistema de Gestão Integrada. Dentro desse entendimento, a NR 5 pode ser incorporada, transformando-se num instrumento na evolução do Sistema de Gestão



Integrada.

A forma como a NR 5 se inter-relaciona com as demais normas do Sistema de Gestão Integrada pode ser observada no quadro 1, construído considerando o método do PDCA.

**Quadro 1** Correspondência entre as especificações das normas OHSAS 18001, ISO 14001, ISO 9001, SA 8000 e NR 5

PDC A	ITEM OHSAS 18001	ITEM ISO 14001	ITEM ISO 9001	ITEM SA 8000	ITEM NR 5
Planejamento (Plan)	4	4	4		
	4.1	4.1	4.1		
	4.2	4.2	5.1	9.1	5.1
			5.3	II	5.6
			8.5.1		5.16
	4.3	4.3	5.4		5.16
	4.3.1	4.3.1	5.2	IV	5.16 a)
			7.2.1		5.16 b)
7.2.2			5.16 c)		
4.3.2	4.3.2	5.2	IV	5.16 e)	
		7.2.1		5.16 g)	
4.3.3	4.3.3	5.4.1		5.1	
		5.4.2			
		8.5.1			
Implementação (Do)	4.4	4.4	7	9.6	5.16 c)
				9.7	5.16 i)
				9.8	



PDC A	ITEM OHSAS 18001	ITEM ISO 14001	ITEM ISO 9001	ITEM SA 8000	ITEM NR 5
				9.9	
	4.4.1	4.4.1	5	9.2	5.2
			5.1	9.3	5.3
			5.5.1	9.4	5.5
			5.5.2	9.5 a)	5.6
			6	9.5 b)	5.6.1
			6.1	9.5 c)	5.6.2
			6.2		5.6.3
			6.3		5.6.4
			6.4		5.7
					5.8
					5.9
					5.10
					5.11
					5.12
					5.13
					5.14
					5.14.1
					5.14.2
					5.15
					5.16
					5.17
					5.18
					5.19
					5.20
					5.21
					5.22
					5.23



PDC A	ITEM OHSAS 18001	ITEM ISO 14001	ITEM ISO 9001	ITEM SA 8000	ITEM NR 5
					5.24 5.30 5.31 5.31.1 5.31.2 5.31.3 5.31.3.1 5.38 5.38.1 5.39 5.39.1 5.40 5.41 5.42 5.42.1 5.42.2 5.42.3 5.43 5.44 5.45 5.46 5.47 5.48
	4.4.2	4.4.2	6.2.1 6.2.2		5.16 j) 5.16 f) 5.16 o) 5.16 p) 5.31.3.2



PDC A	ITEM OHSAS 18001	ITEM ISO 14001	ITEM ISO 9001	ITEM SA 8000	ITEM NR 5
					5.32 5.32.1 5.32.2 5.33 5.34 5.35 5.36 5.37 5.40 a) 5.49
	4.4.3	4.4.3	5.5.3 7.2.3	9.13 9.14	5.16 a) 5.16 f) 5.16 j) 5.25 5.38.1 5.40 a)
	4.4.4	4.4.4	4.2 4.2.1 4.2.2	9.15	5.14 5.14.1 5.14.2 5.16 n) 5.22 5.25
	4.4.5	4.4.5	4.2.3		5.16 n) 5.22 5.26 5.40 j)
	4.4.6	4.4.6	7 7.1	9.6 9.7	5.16 c) 5.16 e)



PDC A	ITEM OHSAS 18001	ITEM ISO 14001	ITEM ISO 9001	ITEM SA 8000	ITEM NR 5
			7.2	9.8	5.16 h)
			7.2.1	9.9	5.16 o)
			7.2.2	9.10 a)	5.23
			7.3	9.10 b)	5.40
			7.3.1	9.10 c)	5.46
			7.3.2	9.10 d)	5.47
			7.3.3		5.48
			7.3.4		5.49
			7.3.5		5.50
			7.3.6		
			7.3.7		
			7.4		
			7.4.1		
			7.4.2		
			7.4.3		
			7.5		
			7.5.1		
			7.5.2		
			7.5.3		
			7.5.4		
			7.5.5		
Verificação (Check)	4.4.7	4.4.7	8.3		5.27 a) 5.27 b) 5.27 c)
	4.5	4.5	8		5.16 d) 5.16 e) 5.27 a)
	4.5.1	4.5.1	7.6	9.5 d)	



PDC A	ITEM OHSAS 18001	ITEM ISO 14001	ITEM ISO 9001	ITEM SA 8000	ITEM NR 5
			8.1 8.2.1 8.2.3 8.2.4 8.4		
	4.5.2	4.5.2	8.2.3 8.2.4		
	4.5.3 4.5.3.1 4.5.3.2	4.5.3	8.3 8.4 8.5.2 8.5.3	9.11 9.12	5.16 d) 5.16 h) 5.16 l) 5.16 m) 5.27 a) 5.27 b) 5.27 c)
	4.5.4	4.5.4	4.2.4	9.16	5.16 n) 5.22 5.24 5.40 j)
	4.5.5	4.5.5	8.2.2		
	Atuar Preventiva- mente (Act)	4.6	4.6	5.1 5.6 5.6.1 5.6.2 5.6.3 8.5.1	

Fonte: os autores adaptado da OHSAS 18001:2007.

### 2.3 Correlação descrita



Embora tenha sido possível a inclusão total da NR 5 dentro desta estrutura, será exposto um item detalhadamente, conforme quadro 2, considerando ser permitido explorá-lo em todos os requisitos correlatos.

### 2.3.1 Verificação (Check)

**Quadro 2** Correspondência destacada para o estudo apresentado no artigo

PDC A	ITEM OHSAS 18001	ITEM ISO 14001	ITEM ISO 9001	ITEM SA 8000	ITEM NR 5
Verificação (Check)	4.5.3	4.5.3	8.3	9.11	5.16 d)
	4.5.3.1		8.4	9.12	5.16 h)
	4.5.3.2		8.5.2		5.16 l)
			8.5.3		5.16 m)
					5.27 a)
					5.27 b)
					5.27 c)

**Fonte:** os autores adaptado da OHSAS 18001:2007.

#### 2.3.1.1 Investigação de incidentes, não-conformidades, ação corretiva e ação preventiva

No Sistema de Gestão Integrada esta é uma das áreas de maior relevância, por ser uma fonte de dados contínua que contribui para as melhorias dos processos, razão pela qual foi selecionado este requisito para exemplificar o estudo. As não-conformidades registradas demonstram empenho da





organização para a padronização de seus processos. Por outro lado, a ação preventiva é forma para a manutenção da eficácia.

As organizações, em geral, sejam elas do setor industrial ou de serviços sempre se deparam com perdas internas durante a execução de suas atividades produtivas, que podem gerar insatisfação dos grupos de interesse por decorrer em impacto social e ambiental, por exemplo. Assim, a aplicação deste requisito possibilita que a organização adote um sistema no tratamento destas perdas evitando conseqüências, que fragilizem o Sistema de Gestão Integrada, pois possibilita seu monitoramento, verificando os aspectos de melhoria. Dessa forma, a organização mantém seus processos controlados, visando atingir o resultado desejado.

### **2.3.2 Íntegra dos requisitos das normas em avaliação**

#### **Item 4.5.3.1 sobre investigação de incidentes da OHSAS 18001**

A organização deve estabelecer, implementar e manter procedimento(s) para registrar, investigar e analisar incidentes a fim de:

- a) determinar deficiências de SST subjacentes e outros fatores que possam estar causando ou contribuindo para a ocorrência de incidentes;
- b) identificar a necessidade de ações corretivas;
- c) identificar oportunidades para ações preventivas;
- d) identificar oportunidades para a melhoria contínua;
- e) comunicar os resultados de tais investigações.

As investigações devem ser realizadas no momento apropriado.

Quaisquer necessidades identificadas de ações corretivas ou de oportunidades para ações preventivas devem ser tratadas de acordo com as



partes pertinentes da seção **4.5.3.2**.

Os resultados das investigações de incidentes devem ser documentados e mantidos.

### **Item 4.5.3.2 sobre não-conformidade, ação corretiva e ação preventiva da OHSAS 18001**

A organização deve estabelecer, implementar e manter procedimento(s) para tratar as não-conformidades reais e potenciais e para executar ações corretivas e ações preventivas. O procedimento(s) deve definir requisitos para:

a) identificar e corrigir não-conformidade(s) e executar ações para reduzir suas conseqüências para a SST;

b) investigar não-conformidade(s), determinar sua(s) causa(s) e realizar ações para evitar sua reincidência.

c) avaliar a necessidade de ação (ações) para prevenir não-conformidade(s) e implementar ações apropriadas projetadas para evitar sua ocorrência.

d) registrar e comunicar os resultados da ação (ações) corretiva e preventiva realizadas; e

e) analisar criticamente a eficácia da ação (ações) corretiva e preventiva realizadas.

Quando a ação corretiva e a ação preventiva identificam perigos novos ou modificados, ou a necessidade de controles novos ou modificados, o procedimento deve requerer que as ações propostas sejam tomadas através de uma avaliação de riscos, antes de sua implementação.

Qualquer ação corretiva ou preventiva realizada para eliminar as causas reais ou potenciais de não-conformidade(s) deve ser adequada à magnitude



dos problemas e proporcional ao risco(s) de SST encontrado(s).

A organização deve assegurar que quaisquer mudanças necessárias resultantes de ações corretivas e ações preventivas sejam feitas na documentação do sistema de gestão da SST.

### **Item 4.5.3 para não-conformidade, ação corretiva e ação preventiva da ISO 14001**

A organização deve estabelecer, implementar e manter procedimento(s) para tratar as não-conformidades reais e potenciais, e para executar ações corretivas e preventivas. O(s) procedimento(s) deve(m) definir requisitos para

a) identificar e corrigir não-conformidade(s) e executar ações para mitigar seus impactos ambientais,

b) investigar não-conformidade(s), determinar sua(s) causa(s) e executar ações para evitar sua repetição,

c) avaliar a necessidade de ação(ões) para prevenir não-conformidades e implementar ações apropriadas para evitar sua ocorrência,

d) registrar os resultados da(s) ação(ões) corretiva(s) e preventiva(s) executada(s), e

e) analisar a eficácia da(s) ação(ões) corretiva(s) e preventiva(s) executada(s).

As ações executadas devem ser adequadas à magnitude dos problemas e ao(s) impacto(s) ambiental(is) encontrado(s).

A organização deve assegurar que sejam feitas as mudanças necessárias na documentação do sistema da gestão ambiental.

### **Item 8.3 sobre controle de produto não conforme da ISO 9001**



A organização deve assegurar que os produtos que não estejam conformes com os requisitos do produto sejam identificados e controlados para evitar seu uso ou entrega não pretendidos. Um procedimento documentado deve ser estabelecido para definir os controles e as responsabilidades e a autoridade relacionadas para lidar com produto não conforme.

Onde aplicável, a organização deve tratar os produtos não conformes por uma ou mais das seguintes formas:

- a) execução de ações para eliminar a não-conformidade detectada;
- b) autorização do seu uso, liberação ou aceitação sob concessão por uma autoridade pertinente e, onde aplicável, pelo cliente;
- c) execução de ação para impedir o seu uso pretendido ou aplicação originais;
- d) execução de ação apropriada aos efeitos, ou efeitos potenciais, da não-conformidade quando o produto não conforme for identificado após entrega ou início do uso produto.

Quando o produto não conforme for corrigido, este deve ser submetido à reavaliação para demonstrar a conformidade com os requisitos.

Devem ser mantidos registros sobre a natureza das não-conformidades e quaisquer ações subsequentes executadas, incluindo concessões obtidas (ver 4.2.4).

#### **Item 8.4 sobre análise de dados da ISO 9001**

A organização deve determinar, coletar e analisar dados apropriados para demonstrar a adequação e eficácia do sistema de gestão da qualidade e para avaliar onde melhoria contínua da eficácia do sistema de gestão da qualidade pode ser feita. Isto deve incluir dados gerados como resultado do monitoramento e da medição e de outras fontes pertinentes.



A análise de dados deve fornecer informações relativas a

- a) satisfação de clientes (ver 8.2.1).
- b) conformidade com os requisitos do produto (ver 8.2.4).
- c) características e tendências dos processos e produtos, incluindo oportunidades para ação preventiva (ver 8.2.3 e 8.2.4), e
- d) fornecedores (7.4)

### **Item 8.5.2 sobre ação corretiva da ISO 9001**

A organização deve executar ações para eliminar as causas de não-conformidades, de forma a evitar sua repetição. As ações corretivas devem ser apropriadas aos efeitos das não-conformidades detectadas.

Um procedimento documentado deve ser estabelecido definindo os requisitos para

- a) análise crítica de não-conformidade (incluindo reclamações de clientes),
- b) determinação das causas de não-conformidades,
- c) avaliação da necessidade de ações para assegurar que não-conformidades não ocorram novamente,
- d) determinação e implementação de ações necessárias.
- e) registro dos resultados de ações executadas (ver 4.2.4), e
- f) análise crítica da eficácia de ação corretiva executada.

### **Item 8.5.3 sobre ação preventiva da ISO 9001**

A organização deve definir ações para eliminar as causas de não-conformidade potenciais, de forma a evitar sua ocorrência. As ações



preventivas devem ser apropriadas aos efeitos dos problemas potenciais.

Um procedimento documentado deve ser estabelecido para

- a) determinação de não-conformidades potenciais e de suas causas,
- b) avaliação da necessidade de ações para evitar a ocorrência de não-conformidades,
- c) determinação e implementação de ações necessárias,
- d) registros de resultados de ações executadas (ver 4.2.4), e
- e) análise crítica da eficácia da ação preventiva executada.

### **Itens 9.11 e 9.12 sobre tratamento das preocupações e tomando ação corretiva da SA 8000**

9.11 A empresa deve proporcionar meios confidenciais para todo o pessoal reportar não-conformidades em relação a este padrão à alta administração e ao representante dos trabalhadores. A empresa deve investigar, tratar e responder as preocupações do pessoal e outras partes interessadas, com respeito à conformidades / não-conformidades frente à política da empresa e/ou frente aos requisitos deste padrão; a empresa deve evitar repreender, demitir ou alguma outra forma discriminar contra qualquer empregado que tenha fornecido informações relativas à observância deste padrão.

9.12 a empresa deve identificar a causa raiz, prontamente implementar ação corretiva e preventiva, e alocar os recursos necessários apropriados à natureza e severidade de qualquer não-conformidade identificada contra a política da empresa e/ou contra este padrão.

### **Itens 5.16 d), 5.16 h), 5.16 l) e 5.16 m) das atribuições da NR 5**

- d) realizar, periodicamente, verificações nos ambientes e condições de



trabalho visando a identificação de situações que venham a trazer riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores;

h) requerer ao SESMT<sup>1</sup>, quando houver, ou ao empregador, a paralisação de máquina ou setor onde considere haver risco grave e iminente à segurança e saúde dos trabalhadores;

l) participar, em conjunto com o SESMT, onde houver, ou com o empregador, da análise das causas das doenças e acidentes de trabalho e propor medidas de solução dos problemas identificados;

m) requisitar ao empregador e analisar as informações sobre questões que tenham interferido na segurança e saúde dos trabalhadores.

## **Item 5.27 sobre quando reuniões extraordinárias deverão ser realizadas da NR 5**

5.27 Reuniões extraordinárias deverão ser realizadas quando:

a) houver denúncia de situação de risco grave e iminente que determine aplicação de medidas corretivas de emergência;

b) ocorrer acidente do trabalho grave ou fatal;

c) houver solicitação expressa de uma das representações.

## **3. Resultados**

### **3.1 CIPA integrada ao SGI**

---

<sup>1</sup> Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), conforme NR 4.



“No sistema de qualidade, as anomalias estão associadas às não-conformidades, sendo consideradas desvios ou eventos indesejáveis relacionados a quebra ou falha de equipamentos” (ARAÚJO, 2006, p.70). Eventos deste tipo, dependendo da concepção e utilização da máquina, também podem trazer impactos para os sistemas de saúde ocupacional, meio ambiente e responsabilidade social, pois podem gerar vazamentos, incêndios e explosões, acarretando, possivelmente, acidentes e/ou incidentes de trabalho.

Araújo (2006) considera que o acidente pode ser resultado de um desvio organizacional, mas nem sempre envolvendo uma violação dos procedimentos, às vezes, pode ser resultado de ausência de controles devido a uma subavaliação ou desconsideração dos riscos das atividades. Por isso, o processo de investigação e análise dos acidentes, que será explorado no próximo item, deve incluir uma avaliação dos estudos de análise de risco (Identificação de Aspectos e Impactos ou Análise de Risco do Trabalho) e dos procedimentos (padrões, instruções e outros documentos internos) em todos os sistemas que compõem o SGI, pois estes resultados poderão trazer melhorias para os sistemas de gestão da qualidade (SGQ), ambiental (SGA) e responsabilidade social (SRS), além de saúde ocupacional (SSO).

Estes resultados gerarão as ações corretivas, que têm o objetivo de corrigir ou mitigar os efeitos deletérios da não-conformidade detectada. Antecipadamente, porém, devem existir as ações preventivas que têm o papel de evitar as não-conformidades e suas recorrências. “Em virtude disso, é essencial que a causa primária do desvio seja efetivamente identificada e corrigida para assegurar a sua eficácia” (SEIFFERT, 2008, p. 109).

Um recurso que contribui para a eficácia destas ações está entre as atribuições da CIPA no item 16 d da NR 5. Na avaliação de Campos (2009), embora não conste a palavra inspeção, a verificação tem a mesma meta, ou seja, visitas aos locais de trabalho de forma continuada para avaliar não-conformidades no ambiente de trabalho, com o intuito de promover registros e





melhorias. Benefícios que poderão se estender além do SSO, favorecendo o SGA, SGQ e SRS, principalmente se os cipeiros estiverem envolvidos no SGI.

Neste requisito de tratamento de não-conformidades, outra referência está no item 16 h da NR 5, pois assegura a paralisação de máquinas ou setor, quando houver suspeita de risco grave e iminente. “Na prática, esta questão é polêmica e em alguns casos precisa de uma justificativa técnica. Se na empresa não houver SESMT fica mais difícil ainda” (CAMPOS, 2009, p.267).

Apenas nestas duas atribuições da CIPA torna-se possível constatar que as necessidades de atuação se identificam com o Sistema de Gestão Integrada para detectar não-conformidades e gerar ações preventivas, criando-se condições de promover sua interação com os trabalhos propostos pela organização para atendimento às normas.

Uma outra forma de contribuir com o Sistema de Gestão Integrada está proposto no item 16 m da NR 5, que determina requisitar ao empregador e analisar as informações sobre questões que tenham interferido na segurança e saúde dos trabalhadores. Nas considerações de Campos (2009), deve-se ter um registro do que foi solicitado e a resposta por parte do empregador deve ser arquivada (arquivo da CIPA), após ser analisada.

O item 5.27 a da NR 5 tem caráter preventivo, pois objetiva que nenhum acidente aconteça a partir de reunião extraordinária solicitada por denúncia de situação de risco grave e iminente. Por outro lado, reuniões deste tipo deverão acontecer para ocorrências de acidente de trabalho grave ou fatal.

“No sistema de gestão de SSO, também, é importante implementar a identificação dos incidentes, pois pequenos problemas podem ser transformados em grandes problemas” (ARAÚJO, 2006, p. 70). Por isso, principalmente no SSO, é importante investigar os incidentes, pois poderão se desdobrar em acidentes futuros, sendo possível evitar anomalias.

Para estas situações, Campos (2009) orienta que os fatos sejam levantados (uma investigação consistente) de forma ágil, mas sem coação. No entanto,



lembra que não se pode levar muito tempo investigando, uma vez que as ações precisam ser executadas. Preocupação também de Seiffert (2008), que sugere agilidade nestes processos.

Independente destes casos, uma reunião extraordinária pode ser solicitada por uma das representações, como assegura o item 27 c da NR 5, desde que o assunto que motivar tal convocação justifique que ela seja realizada, como comenta Campos (2009) especificamente sobre o item, lembrando que assuntos irrelevantes devem ser descartados, bem como devem ser amenizadas disputas internas dentro da Comissão.

Embora o item 16 I da NR 5 estabeleça que o cipeiro deva participar da análise das causas das doenças e acidentes de trabalho, não há uma metodologia definida e o SESMT, juntamente com a CIPA, devem possuir uma metodologia para investigar e analisar os acidentes, podendo ser aplicada a árvore de causa e/ou espinha de peixe, sugeridos pelos autores para casos previstos na ISO 9001, ISO 14001 e OHSAS 18001.

### **3.1.1 Metodologia Comum aplicada as normas**

Seiffert (2008) conceitua que as ações corretivas são realizadas com o objetivo de corrigir ou mitigar rapidamente os efeitos deletérios da não-conformidade detectada, enquanto as ações preventivas apresentam um papel fundamental que é o de evitar a recorrência da não-conformidade. Em virtude disso, é essencial que a causa primária do desvio seja efetivamente identificada e corrigida para assegurar a sua eficácia.

“Para garantir a correção dos desvios e/ou fatores potenciais de acidentes, será necessária a elaboração de um plano de ação para implementar ações corretivas e/ou preventivas. Estas ações devem ser adequadas à magnitude dos problemas ou riscos identificados” (ARAÚJO, 2006, p. 65). Para isso, foi



proposto sistematizar um plano de ação com definição de responsabilidades do tipo *What? Why? Where? When? Who? Show? How? How much? (5W1S2H)*, que responde na análise do acidente ao O que? Por quê? Onde? Quando? Quem? Como e Quanto Custa? Resultado? Além de ser necessário acompanhamento da implementação e verificação da eficácia, com análise crítica do que foi planejado e executado.

“Uma ferramenta já muito utilizada nos sistemas de gestão da qualidade para a identificação das causas de não-conformidade, o diagrama de causa e efeito, espinha de peixe ou diagrama de Ishikawa, idealizado por Kaoru Ishikawa, pode ser utilizado” (SEIFFERT, 2008, p.109). A estrutura dessa metodologia identifica as causas dos problemas observados, determinando os focos para análise, que são os 6 Ms: matérias-primas e insumos, máquinas e equipamentos, métodos, mão de obra, meio ambiente e medidas. As vantagens desses focos é que orientam a percepção do processo de observação e análise das características, possibilitando estabelecer inter-relações entre os elementos causais do problema.

“O ideal é não fixar uma metodologia para a investigação de acidentes, pois cada caso é um caso. É preciso, sim, fazer um levantamento detalhado de todo o processo e, a partir dos dados obtidos, escolher a metodologia mais adequada” (CAMPOS, 2009, p.238).

Para Seiffert (2008) a investigação da causa efetiva da não-conformidade necessita de um cuidado especial no momento de implantar ações preventivas, com o intuito de assegurar simultaneamente todas as condições das normas adotadas pela organização para a realização do produto ou serviço. Em sua opinião, a maioria das organizações que não apresentam uma cultura prévia de sistemas, pela implantação da ISO 9001, da OHSAS 18001 e/ou da ISO 14001, apresenta uma dificuldade considerável em relação a esse requisito.

Seiffert (2008) propõe, também, a elaboração de um relatório de não-conformidade com registro fotográfico das condições existentes quando a não-conformidade foi detectada. Para a autora, isso fornece em um primeiro



momento ao auditor uma evidência objetiva e inquestionável, por parte do auditado, bem como mais elementos para o processo de monitoramento de implantação das ações preventivas e avaliação de sua eficácia. No caso em que a não-conformidade foi detectada fora do escopo de auditorias, isso é ainda mais importante, pois se torna uma evidência da falha, não dando espaço a questionamentos.

### **3.1.2 Experiências relatadas por Leipziger**

Leipziger (2003) elenca comentários valorizando ações que podem contribuir para a detecção de não-conformidades, bem como o tratamento dispensado, em relação à aplicação da SA 8000, mas que servem para as outras normas envolvidas. A autora cita, por exemplo, que muitas organizações consideram útil a colocação de caixas de sugestão no local de trabalho, solicitando aos colaboradores para relacionarem suas preocupações e ressalta que algumas empresas experimentam um correio pessoal em que os funcionários enviam anonimamente seus comentários à empresa.

Entretanto, para permitir a pronta resposta a ações adversas e prevenir a ocorrência de outras, causando o menor impacto ao meio ambiente, à organização e demais grupos de interesse, também é necessário preparar a comissão adequadamente disponibilizando treinamento e tempo para as atividades, que requer a inclusão da CIPA no Sistema de Gestão Integrada, mas esta necessidade pode ser incorporada no requisito específico de treinamento. Além disso, é fundamental para o sucesso dessa proposta, a organização subsidiar as ações de melhorias. “A introdução de melhores sistemas de gestão pode elevar a qualidade dos produtos e a qualidade global. Do mesmo modo, melhorias nas áreas de saúde e segurança podem causar efeitos no produto” (LEIPZIGER, 2003, p. 11).

Leipziger (2003) relata que a Reebok experimenta um correio pessoal para



cada funcionário junto com seu contracheque. O código de conduta da Reebok está impresso no verso do papel a ser encaminhado. Independentemente de as reclamações acontecerem pessoalmente ou por escrito, é útil e necessário registrar esses comentários em um livro de registros, relacionando a reclamação, linha de ação remediadora proposta e quando o assunto será examinado. A autora sugere que os sindicatos também podem exercer uma função ativa no recebimento de reclamações, em que os representantes trabalhistas comuniquem problemas.

Leipzig (2003) sugere também que uma abordagem útil para o exame das preocupações dos trabalhadores é implementar uma política de portas abertas. A autora comenta que um gerente da Chang Shin Vietnam Co. conta que uma política deste gênero permite que os trabalhadores externem suas preocupações. Neste caso, os colaboradores poderiam beneficiar-se da política relatando diariamente os conflitos ocorridos com supervisores ou até mesmo para solicitar melhorias no cardápio das refeições.

Especificamente para a ação de responsabilidade social, Leipzig lembra que os representantes da SA 8000 precisam conscientizar os trabalhadores de que são capazes de comunicar as reclamações em seu nome e de acompanhar o processo, informando-os acerca da solução dada. Esta é uma evidência de que é necessário um treinamento aos líderes com conteúdo especial para atender a essa ação dentro da organização, que se propõe a incluir a CIPA no Sistema de Gestão Integrada.

#### **4. Conclusão:**

De acordo com o estudo realizado, é possível a ação conjunta da CIPA com o SGI, na função de auxiliar o desenvolvimento dos programas para implantação ou manutenção das certificações correlacionadas, porque para atender a NR 5 esta comissão precisará realizar ações que diretamente



envolvem a produção com qualidade, mitigando impactos ao meio ambiente e de forma socialmente responsável, além de ser inerente prevenções à saúde e segurança ocupacional.

Entretanto, é necessário avaliar se nos outros requisitos a proposta também é viável, pois o artigo não esgota o assunto. É recomendável verificar como a atuação da CIPA poderá acontecer em outras etapas do PDCA, correlacionadas no quadro 1, para estabelecer formas, que além visar a ação conjunta, poderá permitir um trabalho mais abrangente e dinâmico para uma comissão que existe por obrigatoriedade.

De qualquer forma, a organização que adotar essa proposta pode selecionar em que requisitos quer a incorporação da CIPA nos processos de SGI.

## 5. Referências Bibliográficas

ARAÚJO, G.M. Sistema de Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional OHSAS 18001 e ISM Code Comentados. 1 ed. Rio de Janeiro: Gerenciamento Verde (2006).

BARBIERI, C.B. Gestão Ambiental Empresarial: Conceitos, Modelos e Instrumentos. 2 ed. São Paulo: Saraiva (2007).

CAMPOS, A. A. M. CIPA Comissão Interna de Prevenção de Acidentes: uma nova abordagem. 14 ed. São Paulo: SENAC (1999).

COELHO, T.; Barreiros, D. SIPAT em pequenas empresas do estado de São Paulo: um estudo exploratório de sua realização e utilização como instrumento



de gestão. Interfacehs, São Paulo, v. 5, n. 2, 2010. Disponível em:  
<<http://www.interfacehs.sp.senac.br>>. Acesso em: 10 out. 2011.

DE CICCIO, F. SIGs Sistemas Integrados de Gestão: da teoria à prática. São Paulo: Risk Tecnologia (2003).

DEMING, E. Qualidade: a revolução na administração. Rio de Janeiro: Saraiva (1989).

LEIPZIGER, D. SA 8000: o Guia Definitivo para a Nova Norma Social. Rio de Janeiro: Qualitymark (2003).

RIBEIRO NETO, J. B. M et al. Sistema de Gestão Integrados: Qualidade, Meio Ambiente, Responsabilidade Social, Segurança e saúde no trabalho. 2 ed. São Paulo: Senac (2010).

SEIFFERT, M. E. B. Sistemas de Gestão Ambiental: implantação objetiva e econômica. 3 ed. São Paulo: Atlas (2007).

\_\_\_\_\_, Sistemas de Gestão Ambiental (ISO 14001) e Saúde e Segurança Ocupacional (OHSAS 18001): Vantagens da Implantação Integrada. São Paulo: Atlas (2008).