



CIPA E COVID 19: PREVENÇÃO E SEGURANÇA NO TRABALHO

CIPA AND COVID 19: OCCUPATIONAL PREVENTION AND SAFETY

Francisco José de Sousa¹, Izabel Herika Gomes Matias Cronemberger²

e2111015

<https://doi.org/10.47820/recima21.v2i11.1015>

RESUMO

O atual momento de pandemia da COVID-19 tem provocado diversas interferências no mundo do trabalho, indo desde a paralização de inúmeros atividades laborativas até mesmo a precarização das condições de segurança e saúde, causando acidentes e doenças nos trabalhadores. Desde dezembro de 2019 que o mundo sofre impactos da COVID-19, com diversas modificações na sociedade, não sendo diferente para o Direito do Trabalho. A atuação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), na prevenção da COVID-19 e os riscos à saúde e segurança do trabalhador é de suma importância para que os ambientes de trabalho se apresentem seguros e saudáveis. A pesquisa discute aspectos legais para a atuação da CIPA na prevenção de acidentes e doenças do trabalho, bem como a prevenção da COVID-19 no âmbito dos ambientes de trabalho. Fazendo uso de pesquisa bibliográfica e documental, amparada na análise das normas de segurança e saúde do trabalho, com o uso do método dedutivo, aborda aspectos legais da atuação da CIPA, como difusora de medidas preventivas nos espaços laborais. Existe amparo legal para que a CIPA, implemente suas atribuições e seu programa de trabalho de modo a prevenir os acidentes e doenças do trabalho e conseqüentemente proporcionar resultados proveitosos para empresa, para o trabalhador e sociedade em geral. Conclui-se o presente estudo indicando que mais investigações sobre o tema devem ter seguimento, a fim de aclarar ainda mais as referidas abordagens.

PALAVRAS-CHAVE: Cipa. COVID-19. Acidente do trabalho

ABSTRACT

The current moment of the COVID-19 pandemic has caused several interferences in the world of work, ranging from the suspension of countless work activities to the precariousness of health and safety conditions, causing accidents and illnesses in workers. Since December 2019, the world has been impacted by COVID-19, with several changes in society, no different for Labor Law. The role of the Internal Accident Prevention Commission (CIPA) in preventing COVID-19 and the risks to worker health and safety is of paramount importance so that work environments are safe and healthy. The research discusses legal aspects for CIPA's role in the prevention of accidents and diseases at work, as well as the prevention of COVID-19 in the context of work environments. Making use of bibliographic and documentary research, supported by the analysis of occupational health and safety standards, using the deductive method, it addresses legal aspects of CIPA's work, as a diffuser of preventive measures in the workplace. There is legal support for the CIPA to implement its attributions and its work program in order to prevent accidents and illnesses at work and, consequently, provide beneficial results for the company, the worker and society in general. The present study concludes by indicating that further investigations on the subject should be continued, in order to further clarify these approaches.

KEYWORDS: Cipa. COVID-19. Work accident

¹ Centro Universitário Santo Agostinho (UNIFSA)

² Doutorado em Políticas Públicas pela Universidade Federal do Piauí, Brasil (2017). CLT do Centro Universitário Santo Agostinho, Brasil



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

CIPA E COVID 19: PREVENÇÃO E SEGURANÇA NO TRABALHO
Francisco José de Sousa, Izabel Herika Gomes Matias Cronemberger

INTRODUÇÃO

O presente estudo aborda a importância da atuação Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), enquanto fórum de viabilização de melhoria das condições de segurança e saúde do trabalho, inclusive com adoção de medidas que visem a prevenção do contágio da COVID-19, nos espaços laborais em que atua.

Com a inserção na legislação trabalhista da obrigatoriedade da organização e funcionamento da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) nas empresas, os trabalhadores conquistaram espaço importante para reivindicações sobre as melhorias das condições de segurança e saúde, buscando assim a adequação ao que estabelecem as normas protetivas, reduzindo, eliminando ou neutralizando a existência de riscos ambientais, possibilitando assim que o desempenho das atividades laborais aconteçam sem provocarem danos ao trabalhador. Destaca-se ainda as ações educativas que visam conscientizar os trabalhadores sobre a importância do cumprimento das recomendações de segurança e saúde do trabalho para garantia de uma jornada de trabalho sem ocorrências de danos a integridade. Por outro lado, a empresa que apoia e incentiva os trabalhos da CIPA, conseguirão como retorno, ganhos significativos nos aspectos de produtividade e qualidade no trabalho, bem como o reconhecimento de cumprimento da sua responsabilidade social na comunidade em que exerce suas atividades.

A presença dos riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes, se não prevenidos, tornam os ambientes de trabalhos inseguros e insalubres, expondo o trabalhador aos riscos de acidentes e doenças do trabalho. Além dos riscos próprios do processo produtivo, outras preocupações com o bem-estar do trabalhador devem estar sempre em evidência, tal como acontece atualmente com a manifestação da pandemia da COVID-19, vez que a mesma possui elevado risco de contágio, requerendo que os espaços e atividade laborais adequem aos protocolos sanitários específicos recomendados pelas autoridades sanitárias. Assim, como a CIPA, tem como principal atribuição a prevenção de riscos a integridade física do trabalhador, deve envolver-se para que ocorra a correta implantação dos procedimentos de prevenção à disseminação desta doença nos ambientes de trabalho, contribuindo ainda, para capacitar e conscientizar os trabalhadores ao cumprimento das ações preventivas, principalmente o uso de máscaras, higienização das mãos, das superfícies de trabalho e distanciamento social.

Com a ocorrência desta pandemia, consequências sociais e econômicas manifestaram-se de imediato, resultando na suspensão das atividades consideradas não essenciais, o desemprego, adoção da modalidade de trabalho em home-office e agravamento da precarização das condições de segurança e saúde do trabalho. Ainda no período inicial do surgimento da COVID-19, inúmeras empresas enquadradas com atividades consideradas essenciais continuaram em plena atividade, com o cumprimento de protocolos setoriais de proteção segurança e saúde de seus trabalhadores que nem sempre atendiam sua finalidade principal, pois faltava aos trabalhadores, o fornecimento de equipamentos de proteção individual adequados ao risco, treinamento e conscientização preventivista.

Tem-se como problema de estudo: qual a importância da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) para garantir que os ambientes de trabalho estejam devidamente adequados ao que



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

CIPA E COVID 19: PREVENÇÃO E SEGURANÇA NO TRABALHO
Francisco José de Sousa, Izabel Herika Gomes Matias Cronemberger

estabelece as normas de segurança e saúde do trabalho, proporcionando proteção eficiente aos trabalhadores no desempenho das suas atividades laborais, sem riscos de afetação a sua integridade física? Em consequência de sua essencialidade, a CIPA passa a atuar na conscientização sobre as medidas de controle e prevenção a serem adotadas para evitar o contágio da doença, principalmente neste momento de retomada de todas as atividades econômicas e consequente funcionamento presencial das empresas.

O desenvolvimento do estudo levou em consideração a pesquisa bibliográfica e documental, amparada na legislação aplicada à segurança e saúde do trabalho, principalmente as constantes da Portaria nº 3.214 do Ministério do Trabalho, visando assim, proporcionar subsídios legais para uma eficiente atuação da CIPA no cumprimento de suas atribuições legais.

Para tanto, o estudo discute os aspectos legais para a atuação da CIPA na prevenção de acidentes e doenças do trabalho, bem como a prevenção do contágio da COVID-19 no âmbito dos ambientes de trabalho. Justifica-se esse estudo pela importância que se tem em difundir a contribuição proporcionada por uma CIPA nas melhorias dos espaços laborais quanto a segurança e saúde no trabalho, assim como produzir conhecimentos para ampliar informações acerca de aspectos ainda desconhecidos.

Constata-se que, para proteção da exposição do trabalhador aos riscos existentes no trabalho, a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) mostra-se fundamental, pois através dos procedimentos de inspeção dos ambientes de trabalho, identifica, reconhece, avalia e recomenda as ações controle que devem ser adotadas, contribuindo assim para prevenção de ocorrências de acidentes do trabalho, doenças do trabalho e incidentes que possam interferir na normalidade do trabalho.

1 CIPA: QUEBRA DE PARADIGMAS NA PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), tem suas origens no surgimento da revolução industrial, onde, em nome da produção em série excessiva, as condições de trabalho seguras e sadias eram relevadas a segundo plano, deparando-se, assim o trabalhador, em muitas de suas atividades laborais, com diversos riscos, que, por força de sua natureza, provocavam acidentes ou doenças do trabalho com envolvimento de mortes, incapacidades laborativa e afetação na qualidade de vida (BRUIN, 2017).

Retratando de forma pormenorizada as condições de trabalho a época da revolução industrial, afirma Luiz Pillatti (2006, p. 42):

As condições de trabalho e vida foram deterioradas de tal forma que atingiram níveis inumanos. As moradias eram inadequadas e não se dispunha de condições mínimas de higiene e limpeza. A alimentação era paupérrima. A infraestrutura das cidades insuficiente para atender as necessidades emergentes. Outros fatores contribuíram para tornar o trabalho ainda mais impróprio: a fadiga causada pelo excesso de esforço requerido, a falta de higiene e inadequação do ambiente fabril, jornadas demasiadamente longas de trabalho. Com efeito, ocorre uma proliferação de doenças e um número elevado de acidentes.

Com a persistência deste manto nefasto e impulsionados pela ausência da intervenção do estado na regulamentação e fiscalização das péssimas condições de trabalho, movimentos operários eclodem



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

CIPA E COVID 19: PREVENÇÃO E SEGURANÇA NO TRABALHO
Francisco José de Sousa, Izabel Herika Gomes Matias Cronemberger

em várias fábricas, provocando interrupção na produção e até mesmo tornando máquinas inoperantes, chamando a atenção do estado e da sociedade para o caos social reinante.

Com a criação da OIT, em 1919, temas que afetavam as relações de trabalho passaram a ser objeto de discussão no seu âmbito, sempre visando que o trabalho fosse exercido de forma a garantir condições de respeito aos direitos dos trabalhadores. Em 1921 a OIT edita uma instrução, recomendando que as indústrias que possuíssem mais de vinte e cinco empregados, criassem comitê de segurança, visando justamente a prevenção dos riscos dos ambientes de trabalho.

No Brasil, mesmo sendo signatário da fundação da OIT em 1919, os reflexos das recomendações emanadas por este órgão internacional, tardaram bastante a surtirem efeitos legais nos nossos ambientes de trabalho. Através do Decreto Lei nº 7.036, de 10 de novembro de 1944, no seu artigo 82, surge no ordenamento jurídico brasileiro a CIPA, estabelecendo a obrigatoriedade de sua organização em empresas com mais de 100 empregados e com participação de representantes destes, tendo como finalidade primordial preocupação com fiscalização das medidas de proteção dos riscos ambientais, bem como atuar na educação prevencionista. Com o seu surgimento a concepção de que a ocorrência de acidentes do trabalho era consequência de fatalidades inevitáveis, passou a ser considerada como falhas nas medidas de prevenção e, portanto, evitáveis, desde que medidas de segurança nos ambientes de trabalho fossem adotadas e a conscientização dos trabalhadores também fosse priorizada.

A CIPA é uma comissão paritária, com atuação restrita ao âmbito dos limites de atuação da empresa que está vinculada, onde membros representantes eleitos pelos empregados e membros representantes indicados pelo empregador, atuam conjuntamente para prevenção de acidentes e doenças ocupacionais e consequente melhoria da qualidade de vida do trabalho.

Visando estabelecer objetivos de atuação mais eficazes, várias alterações ocorreram na regulamentação da CIPA, culminando com a portaria 3.214, de 08 de junho de 1978, que instituiu as normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho, sendo que a Norma Regulamentadora 5, trata exclusivamente da organização e funcionamento da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA.

Como amparo constitucional ao exercício dos objetivos da CIPA, a Constituição Federal de 1988, estabeleceu no inciso XXII do art. 7º, como direito social do trabalho urbano e rural a: “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

A atual redação da NR5, define como atribuições da CIPA:

- a) identificar os riscos do processo de trabalho, e elaborar o mapa de riscos, com a participação do maior número de trabalhadores, com assessoria do SESMT, onde houver;
- b) elaborar plano de trabalho que possibilite a ação preventiva na solução de problemas de segurança e saúde no trabalho;
- c) participar da implementação e do controle da qualidade das medidas de prevenção necessárias, bem como da avaliação das prioridades de ação nos locais de trabalho;
- 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;
- e) realizar, a cada reunião, avaliação do cumprimento das metas fixadas em seu plano de trabalho e discutir as situações de risco que foram identificadas;
- f) divulgar aos trabalhadores informações relativas à segurança e saúde no trabalho;
- g) participar, com o SESMT, onde houver, das discussões promovidas pelo empregador, para avaliar os impactos de alterações no ambiente e processo de trabalho relacionados à segurança e saúde dos trabalhadores;



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

CIPA E COVID 19: PREVENÇÃO E SEGURANÇA NO TRABALHO
Francisco José de Sousa, Izabel Herika Gomes Matias Cronemberger

h) requerer ao SESMT, quando houver, ou ao empregador, a paralisação de máquina ou setor onde considere haver risco grave e iminente à segurança e saúde dos trabalhadores; i) colaborar no desenvolvimento e implementação do PCMSO e PPRA e de outros programas relacionados à segurança e saúde no trabalho; j) divulgar e promover o cumprimento das Normas Regulamentadoras, bem como cláusulas de acordos e convenções coletivas de trabalho, relativas à segurança e saúde no trabalho; 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; n) requisitar à empresa as cópias das CAT emitidas; o) promover, anualmente, em conjunto com o SESMT, onde houver, a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT); p) participar anualmente em conjunto com a empresa da Campanha de Prevenção da AIDS (MARTINEZ, 2021, p. 1131).

Neste sentido, ao apoiarem a CIPA no cumprimento de suas atividades, resultados benéficos para as empresas são constatados, tais como: redução do absenteísmo pela redução dos acidentes e doenças do trabalho; diminuição de danos e perdas em máquinas e equipamentos; aumento da qualidade dos produtos e serviços; melhoria da qualidade; diminuição do pagamento de adicionais de insalubridade pela eliminação ou controle de atividades insalubres; diminuição de demandas junto a Justiça do Trabalho e autuações do Ministério do Trabalho e Previdência Social pelo descumprimentos das normas de segurança e saúde do trabalho.

Conforme a Norma Regulamentadora - Norma Regulamentadora, NR-5, as empresas privadas e públicas e também órgãos da Administração Pública Direta ou Indireta, que tenham mais do que vinte empregados, com regência da Consolidação das Leis do Trabalho, possuem a obrigação de organizarem a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, conforme as suas atribuições legais e também com as finalidades reguladas pela norma em questão, e por meio de sufrágio realizar a eleição dos membros que comporão a comissão (BRASIL, 2019).

Para indicação dos membros representantes do empregador na composição da CIPA, na modalidade titular ou suplente, a empresa encaminha a direção da CIPA os respectivos nomes, assim como quem exercerá a condição de titular e suplente. Dentre os membros titulares da sua representação, cabe ao empregador a indicação do Presidente da CIPA. Já os representantes dos empregados são eleitos em escrutínio secreto, com amplas possibilidades da participação dos empregados. A definição dos membros titulares e suplentes, é feita por ordem decrescente de votos recebidos. Os empregados eleitos como titulares da representação dos empregados, escolhem por meio de eleição, o membro que desempenhará o cargo de Vice-Presidentes da CIPA (BRASIL, 2019).

O mandato dos membros eleitos efetivamente possui a duração de um ano, com a possibilidade de uma reeleição. É atribuída a estabilidade ao membro eleito, sendo a posse realizada no primeiro dia útil após o término do mandato anterior. Escolhidos os membros que comporão a CIPA, é ministrado treinamento com uma carga horária de 20 horas, com distribuição durante o expediente. Deve ser realizado conforme o inciso 5.33, da Norma Regulamentadora - NR5 e abordará:

a) estudo do ambiente, das condições de trabalho, bem como dos riscos originados do processo produtivo; b) metodologia de investigação e análise de acidentes e doenças do trabalho; c) noções sobre acidentes e doenças do trabalho decorrentes de exposição aos riscos existentes na empresa; d) noções sobre a Síndrome da Imunodeficiência Adquirida



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

CIPA E COVID 19: PREVENÇÃO E SEGURANÇA NO TRABALHO
Francisco José de Sousa, Izabel Herika Gomes Matias Cronemberger

- AIDS, e medidas de prevenção; e) noções sobre as legislações trabalhista e previdenciária relativas à segurança e saúde no trabalho; f) princípios gerais de higiene do trabalho e de medidas de controle dos riscos; g) organização da CIPA e outros assuntos necessários ao exercício das atribuições da Comissão (BRASIL, 2019, p. 6).

Este treinamento normalmente é realizado antes da posse da CIPA e seu objetivo principal é a capacitação dos membros titulares e suplentes, para o desempenho eficiente de suas atribuições, e assim contribuir para melhorias das condições ambientais dos locais de trabalho.

A Norma Regulamentadora - NR5 divide algumas atribuições, conforme a colocação de cada membro da CIPA. É cabível aos empregados:

a) participar da eleição de seus representantes; b) colaborar com a gestão da CIPA; c) indicar à CIPA, ao SESMT e ao empregador situações de riscos e apresentar sugestões para melhoria das condições de trabalho; d) observar e aplicar no ambiente de trabalho as recomendações quanto à prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho (BRASIL, 2019, p. 4).

Conforme se verifica, é preciso que haja uma interação para que a finalidade da CIPA seja alcançada. Como os empregados estão mais diretamente expostos aos riscos existentes em seus postos de trabalho, estes devem municiar a CIPA destas contribuindo assim para a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais.

O presidente da CIPA tem como função: a) convocar os membros para as reuniões da CIPA; b) coordenar as reuniões da CIPA, encaminhando ao empregador e ao SESMT, quando houver, as decisões da comissão; c) manter o empregador informado sobre os trabalhos da CIPA; d) coordenar e supervisionar as atividades de secretaria; e) delegar atribuições ao Vice-Presidente (BRASIL, 2019, p. 4).

O trabalho do presidente da Comissão é uma atuação de gestão, validando as informações a serem repassadas para os empregados acerca do trabalho desempenhado pela CIPA, bem como realizar a devida supervisão das atividades. Ademais, é função deste membro a delegação do Vice-Presidente, que possui as seguintes funções: a) executar atribuições que lhe forem delegadas; b) substituir o Presidente nos seus impedimentos eventuais ou nos seus afastamentos temporários.

O Presidente e o Vice-Presidente da CIPA, em conjunto, terão as seguintes atribuições:

a) cuidar para que a CIPA disponha de condições necessárias para o desenvolvimento de seus trabalhos; b) coordenar e supervisionar as atividades da CIPA, zelando para que os objetivos propostos sejam alcançados; c) delegar atribuições aos membros da CIPA; d) promover o relacionamento da CIPA com o SESMT, quando houver; e) divulgar as decisões da CIPA a todos os trabalhadores do estabelecimento; f) encaminhar os pedidos de reconsideração das decisões da CIPA e g) constituir a comissão eleitoral (BRASIL, 2019, p. 4).

O Vice-Presidente, em conjunto com o Presidente, possuem a responsabilidade de disponibilizarem para a CIPA as condições precisas para a desenvoltura de sua atribuição, bem como analisar se as atividades estão atuando conforme os objetivos que foram traçados. É um trabalho em conjunto, para que toda a empresa possua segurança e os empregados sejam prevenidos, ao máximo possível, de acidentes e doenças ocupacionais.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

CIPA E COVID 19: PREVENÇÃO E SEGURANÇA NO TRABALHO
Francisco José de Sousa, Izabel Herika Gomes Matias Cronemberger

A importância da CIPA na proteção do trabalhador quanto a exposição dos riscos existentes nos ambientes e susceptíveis de causarem-lhe acidentes ou doenças, tem sido manifestada desde o seu surgimento na legislação trabalhista brasileira, pois, foi a pioneira na execução de programas nos ambientes laborais que favoreciam os aspectos preventivos dos locais de trabalho, assim como da implementação de ações educativas e de conscientização prevencionista dos trabalhadores.

Conforme afirma Martinez (2021, p. 1126):

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes tem por objetivo na forma da NR 5 do Ministério do Trabalho, a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e proteção da saúde dos trabalhadores. Por isso, as empresas privadas, públicas, sociedades de economia mista, órgãos da administração direta e indireta, instituições beneficentes, associações recreativas, cooperativas, bem como outras instituições que admitam empregados, devem constitui-la por estabelecimento e mantê-la em regular funcionamento.

A existência da CIPA no ambiente de trabalho não se prende apenas ao cumprimento de uma norma legal, mas ao cumprimento de seu objetivo que é cuidar para que os procedimentos de segurança estejam sendo cumpridos por todos aqueles envolvidos nas atividades de trabalho. A competência legal a ela atribuída, permite que seus membros possam inspecionar locais trabalhos, segurança de máquinas e equipamentos, adoção de medidas de proteção individual e coletiva, treinamentos dos trabalhadores para exercício de suas funções, investigação e análise da ocorrências e doenças do trabalho, bem como difundir o cumprimentos das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho.

Assim, a CIPA tem contribuição para que acidentes e doenças do trabalho deixem de interferir tanto no bem-estar do trabalhador, como na produtividade da empresa e na qualidade dos seus serviços.

Reconhecendo como um desafio a tarefa prevencionista, informa Cardella (1999, p. 23):

A batalha do homem contra os acidentes apresenta um aspecto notável. Aparentemente, ele dispõe de recursos mais do que suficientes para evitá-los, pois o progresso científico e tecnológico criou métodos e dispositivos altamente sofisticados em vários campos da atuação humana, inclusive na prevenção de acidentes. Entretanto, o objetivo principal não tenha sido atingido satisfatoriamente e assistimos perplexos e inermes, a perdas de vidas e da integridade física. E, mais notável ainda, a quase totalidade das causas dos acidentes tem sido atribuída a fatores humanos associados diretamente com a força de trabalho do homem.

Adotar providências para possibilitar que o trabalhador exerça suas atividades profissionais com segurança, deve ser não só uma obrigação legal, mas acima de tudo um ato de humanismo. Quando a empresa prioriza a implementação de programas que visem a segurança e saúde no trabalho, na realidade ela está realizando o seu mais importante investimento, pois o patrimônio humano e a responsabilidade social são os bens mais significativos de qualquer empreendimento.

Por lei a empresa é responsável pela adoção e pelo uso de medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador, devendo prestar informações pormenorizadas sobre os riscos da operação a executar e do produto a manipular (ROJAS, 2015, p. 54).

Cabe assim a empresa a obrigatoriedade de instruir o trabalhador sobre os riscos inerentes as suas atividades; emitir ordem de serviço sobre procedimentos de segurança e saúde do trabalho;



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

CIPA E COVID 19: PREVENÇÃO E SEGURANÇA NO TRABALHO
Francisco José de Sousa, Izabel Herika Gomes Matias Cronemberger

encaminhar o empregado para exames médicos admissionais e periódicos responsabilizando pelos custos; distribuir e tornar obrigatório o uso do equipamento de proteção individual adequado ao risco. Quanto às medidas de proteção coletivas, estas devem ser adotadas de forma prioritária, proporcionando que todos que estejam protegidos dos possíveis riscos e, na impossibilidade desta adoção, então medidas de proteção individual devem ocorrer.

Já o artigo 158 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), estabelece a obrigatoriedade dos empregados a observação das normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções emitidas pelo empregador, com procedimentos a serem seguidos quanto a prevenção de acidentes e saúde no trabalho.

Portanto, o cumprimento das normas de segurança e saúde nos ambientes de trabalho deve ser uma responsabilidade compartilhada entre empregados e empregadores gerando como consequência ganhos no aumento de produtividade, qualidade de vida no trabalho, diminuição do absenteísmo e dos custos diretos e indiretos que ocorrem quando da ocorrência de acidentes e doenças no trabalho.

Entretanto, mesmo em tempo de normalidade sanitária, a aplicação destas normas no ambiente de trabalho já se mostram-se deficitárias, tanto por parte da empregador, que resiste em implementá-las, por não considerar como um investimento e sim como despesa, e, por outro lado o empregado também, por não estar devidamente conscientizado, oferece resistência ao seu cumprimento de atitudes preventivas.

Diante do atual momento de enfrentamento pandemia de COVID-19, que vivemos, as medidas de segurança e saúde no trabalho tornaram-se ainda mais fragilizadas, quer pela flexibilização da aplicação da legislação e também pela não presença dos órgãos fiscalizadores incumbidos do acompanhamento da aplicação das normas regulamentadoras nos ambientes de trabalho, requerendo ainda mais de empregadores, empregados e principalmente dos membros da CIPA, empenho para difundir a importância do cumprimento das normas de segurança e saúde do trabalho, bem como os protocolos sanitários recomendados pelos órgãos oficiais de saúde para o controle e prevenção desta doença.

3 A COVID 19, TRABALHO E TRABALHADOR

No final do ano de 2019 o mundo é informado do surgimento de uma nova doença denominada Coronavirus Disease 2019, sendo que no início de 2021 a Organização Mundial de Saúde (OMS) declarou a doença como emergência global, denominando-a como COVID-19.

Em março de 2021, após constatada a disseminação do vírus em vários países a COVID-19 é declarada como pandemia. A COVID-19, é uma doença infecciosa provocada pelo novo coronavírus (SARS-CoV-2) que ao atingir o ser humano, provoca febre, tosse, perda de paladar ou olfato. Os sintomas na sua maioria apresentam-se leves e recuperam-se sem necessitar de hospitalização. Qualquer pessoa que adquire da doença, pode ter seu quadro agravado, sendo que as idosas ou portadoras de comorbidade tem maior risco de agravamento da doença.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

CIPA E COVID 19: PREVENÇÃO E SEGURANÇA NO TRABALHO
Francisco José de Sousa, Izabel Herika Gomes Matias Cronemberger

As formas de transmissão do vírus ocorrem por meio de contato direto, por vias aéreas, superfícies ou objetos contaminados, através de saliva e secreções respiratórias expelidas quando a pessoa tosse ou fala, sendo recomendado o distanciamento social.

O período médio de incubação da infecção por SARS-CoV-2 é estimado em 5 a 6 dias, com intervalo que pode variar de 0 a 14 dias. O espectro clínico da infecção por SARS-CoV-2 é muito amplo. No entanto, os principais sinais e sintomas relatados são: Febre ($\geq 37,8^{\circ}\text{C}$); Tosse; Fadiga; Dispneia; Mal-estar e mialgia; Sintomas respiratórios do trato superior; Sintomas gastrointestinais (mais raros). Importante ressaltar que o perfil clínico não está estabelecido completamente, necessitando de mais investigações e tempo para caracterização da doença (BRASIL, 2020, p. 8).

Com a constatação da forma como o contágio ocorre e a sua extrema capacidade de capacidade viral, toda sociedade mundial foi obrigada a adotar medidas para adequar suas atividades, priorizando o isolamento social. No Brasil o primeiro notificação da presença da COVID-19 entre nós, ocorreu em fevereiro de 2020, sendo que em março de 2021 medidas de contenção do contágio do vírus, recomendadas pela Organização de Saúde (OMS), destacando-se entre elas o isolamento e distanciamento social.

Visando atender estas recomendações, foi decretada a suspensão de atividades consideradas não necessárias, provocando no âmbito trabalhista um impacto devastador com ocorrência de demissões de empregos, extinção de postos de trabalho, implantação do sistema de trabalho em home office de imediato, sendo que as atividades consideradas essenciais continuaram com suas rotinas de trabalho normal, com protocolos sanitários nem sempre adequados para a prevenção da doença.

Em caso de trabalhadores que apresentem sintomas da COVID-19, é recomendado: A organização deve afastar imediatamente os trabalhadores das atividades laborais presenciais, por quatorze dias, nas seguintes situações: a) casos confirmados da COVID-19; b) casos suspeitos da COVID-19; ou c) contatantes de casos confirmados da COVID-19.

O período de afastamento dos contatantes de caso confirmado da COVID-19 deve ser contado a partir do último dia de contato entre os contatantes e o caso confirmado. Os trabalhadores afastados considerados casos suspeitos poderão retornar às suas atividades laborais presenciais antes do período determinado de afastamento quando: a) exame laboratorial descartar a COVID-19, de acordo com as orientações do Ministério da Saúde; e b) estiverem assintomáticos por mais de 72 horas (BRASIL, 2020, p. 19).

De acordo com a Lei nº 8.213/91, considera-se acidente do trabalho: todo aquele que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou incapacidade permanente do temporária da capacidade de trabalho. Também caracteriza-se como acidentes do trabalho as seguintes entidades mórbidas: doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social, bem como, doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente.

Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

RECIMA21 - Ciências Exatas e da Terra, Sociais, da Saúde, Humanas e Engenharia/Tecnologia



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

CIPA E COVID 19: PREVENÇÃO E SEGURANÇA NO TRABALHO
Francisco José de Sousa, Izabel Herika Gomes Matias Cronemberger

I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;

II - o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em consequência de:

a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho; b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho; c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho; d) ato de pessoa privada do uso da razão; e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior;

III - a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade;

IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:

a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa; b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito; c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado; d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.

Em caso de acidente do trabalho, a empresa deve encaminhar a Previdência Social em até 24 horas, após a ocorrência, a Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT), devidamente preenchida. Caso a empresa recuse ou protele esta obrigação, poderão fazê-la, o Sindicato da Categoria ou outra autoridade constituída da localidade. A CIPA pode requerer da empresa cópia desta CAT, verificando assim se os requisitos da caracterização do acidente ou doença estão adequados, assim como para conhecer como se deu o ocorrido. Este acompanhamento da emissão da CAT por parte da CIPA, tem se mostrado muito importante no combate à subnotificação dos acidentes e doenças do trabalho por parte das empresas, evitando assim que os trabalhadores que sofram estes infortúnios sejam ludibriados em seus direitos. Estes procedimentos em sua maioria são adotados visando mascarar as estatísticas de acidentes, evitando assim que as empresas sofram fiscalizações trabalhistas e incidências no seguro de acidente do trabalho.

Conforme Collucci (2021), os números de afastamentos do trabalho nas empresas tendo como causa a COVID-19 e suas sequelas, tem crescido substancialmente, ocasionando nos seis primeiros meses de 2021, o registro de 64.861 afastamentos, já nos nove últimos meses de 2020, ocorreram 37.045 registros, representando um acréscimo de 75%. Estes dados referem-se aqueles afastamentos em que o trabalhador possui recomendação médica de afastamento do trabalho acima de 15 dias.

A melhor alternativa para combater as ocorrências de acidentes ou doenças ocupacionais, sempre será a conscientização prevencionista, e no caso específico da prevenção da COVID-19, a CIPA, principalmente considerando que a sua atuação é direta no próprio local de trabalho, será uma aliada eficiente para esta missão. São meios de difusão de ações de prevenção comumente utilizados pela CIPA: a) Mapa de Riscos Ambientais, elaborado com consulta aos trabalhadores e indicando os locais onde possam estar presentes, tanto riscos físicos, químicos, biológicos, acidentes e ergonômicos; b) Semana Interna de Prevenção de Acidentes (SIPAT), com inclusão de temas referentes a COVID-19, todos os trabalhadores de diferentes setores da empresa tomam conhecimento; c) Implementar o Diálogo, Diário



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

CIPA E COVID 19: PREVENÇÃO E SEGURANÇA NO TRABALHO
Francisco José de Sousa, Izabel Herika Gomes Matias Cronemberger

de Segurança (DDS), como forma de diariamente estar informando aos trabalhadores sobre medidas relativas à segurança e saúde no trabalho; d) Participar da elaboração do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), indicando quais ações devem constar destes programas para Prevenção a COVID-19; e) analisar as causas dos acidentes e doenças ocupacionais, indicando as medidas para eliminação ou controle.

Assim, agindo a CIPA de forma persistente na conscientização dos procedimentos preventivistas, conseguirá instituir entre os que atuam nos ambientes de trabalho uma cultura preventiva capaz de repercutir positivamente na melhoria do comportamento seguro no trabalho, atingindo assim o objetivo almejado, a inserção no agir de todas as práticas preventivistas costumeiras.

Destinada para cumprimento pelas organizações, a portaria conjunta 20 estabeleceu as medidas a serem observadas visando à prevenção, controle e mitigação dos riscos de transmissão da COVID-19, nos ambientes de trabalho, recomendando que a CIPA deve participar implementadas pela organização das seguintes ações:

Medidas de prevenção nos ambientes de trabalho, nas áreas comuns da organização, a exemplo de refeitórios, banheiros, vestiários, áreas de descanso, e no transporte de trabalhadores, quando fornecido pela organização; ações para identificação precoce e afastamento dos trabalhadores com sinais e sintomas compatíveis com a COVID-19; procedimentos para que os trabalhadores possam reportar à organização, inclusive de forma remota, sinais ou sintomas compatíveis com a COVID-19 ou contato com caso confirmado da COVID-19; e instruções sobre higiene das mãos e etiqueta respiratória. As orientações ou protocolos podem incluir a promoção de vacinação, buscando evitar outras síndromes gripais que possam ser confundidas com a COVID-19. A organização deve informar os trabalhadores sobre a COVID-19, incluindo formas de contágio, sinais e sintomas e cuidados necessários para redução da transmissão no ambiente de trabalho e na comunidade. A organização deve estender essas informações aos trabalhadores terceirizados e de outras organizações que adentrem o estabelecimento. As instruções aos trabalhadores podem ser transmitidas durante treinamentos ou por meio de diálogos de segurança, documento físico ou eletrônico (cartazes, normativos internos, entre outros), evitando o uso de panfletos (BRASIL, 2020, p. 19).

Quando as empresas priorizam o cumprimento pormenorizado destes protocolos, ocorre também por parte dos trabalhadores a adoção de hábitos adequados de prevenção aos riscos de contágio, tornando possível o exercício pleno das atividades laborais com o devido controle higiênico. Atingindo este nível de comprometimento de manterem o ambiente seguro e sadio, estes hábitos higiênicos integrarão o modo de agir de todos no seu dia a dia.

No estado do Piauí o decreto nº 19.040, instituiu protocolo para retomadas das atividades, permitindo que a CIPA participe da fiscalização do cumprimento dos mesmos. A retomada das atividades, para uma volta a realidade anterior a pandemia, está requerendo que todos os ambientes de trabalho, adequações capazes controlar ou minimizar as possibilidades de contágio da COVID-19, porém persiste ainda inúmeros descumprimentos quanto a estas preocupações.

Deste modo ao inserir a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes com a elevada atribuição de atuar também na fiscalização colocação em prática dos protocolos sanitários no estado do Piauí, tem-



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

CIPA E COVID 19: PREVENÇÃO E SEGURANÇA NO TRABALHO
Francisco José de Sousa, Izabel Herika Gomes Matias Cronemberger

se reconhecida a capacidade influência da CIPA na viabilização das melhorias das condições de trabalho nas empresas em que exercem suas atribuições.

Considerando a afirmação de Veloso (2021), a pandemia da COVID-19 provocou no mercado de trabalho e na vida dos trabalhadores efeitos danosos, principalmente no que tange a queda da população ocupada e da população economicamente ativa, conseguindo fragilizar ainda mais os trabalhadores de baixa escolaridade e menor proteção social. Consequências mais agravadas, atingiram a população de trabalhadores informais, que de um momento para outro, tiveram a suspensão abrupta de suas atividades, ficando a mercê da vontade política dos governantes para concessão de auxílio emergencial que amenizasse as perdas que sofridas.

Estes efeitos repercutiram imediatamente na qualidade de vida destes trabalhadores, pois com a ausência do trabalho que lhes garantiam o sustento, ficaram privados dos ganhos que auferiam, passando a depender de auxílios emergenciais que não se mostraram suficientes para suprir os gastos realizados com o atendimento de suas necessidades básicas.

Já para Ryder (2020), os trabalhadores que mantiveram seus empregos por pertencerem a atividades consideradas essenciais, tiveram que se submeter a condições de trabalhos totalmente diferenciadas e exaustivas, com permanente exposição ao riscos da aquisição da COVID-19, ritmo de trabalho aumentado, frequência de realização de hora-extra para suprir a ausência dos trabalhadores possuidores de comorbidades, que tiveram que ausentar-se do trabalho. Dentre esses trabalhadores de atividades essenciais cita-se os trabalhadores do setor de saúde, que para darem assistência digna aos vitimados pela COVID-19, realizaram esforços hercúleos para cumprirem esta nobre missão, mesmo em estabelecimentos de saúde desprovidos de equipamentos de proteção individual adequados, materiais hospitalares suficientes e ambientes seguros e sadios.

Para Fernandes (2020), são medidas gerais para prevenir a COVID-19 no ambiente de trabalho:

Assegurar, prioritariamente, que o distanciamento físico, de no mínimo dois metros entre as pessoas, seja mantido nos locais de trabalho; assegurar espaços de trabalho arejados, portanto, favorecendo a ventilação natural; manter o ambiente de trabalho sempre higienizado e desinfetado (superfícies, mesas, objetos, telefones, teclado); incentivar trabalhadoras(es) para que lavem as mãos regularmente, provendo acesso fácil a estações de lavagem, com água e sabão; colocar e manter abastecidos recipientes de higienização das mãos; colocar pôsteres e avisos que indiquem e incentivem a lavagem das mãos; promover ações de educação e comunicação acerca da COVID-19 ampliando a adesão às medidas de prevenção; garantir que máscaras faciais sejam utilizadas no ambiente de trabalho, como intervenção complementar junto às demais medidas recomendadas, de distanciamento físico e higienização das mãos, para contenção da transmissão do vírus; esclarecer que o uso de máscaras artesanais não substitui outros Equipamentos de Proteção Individual (EPI) destinados à proteção de trabalhadoras(es) quanto à exposição a fatores de risco existentes no ambiente de trabalho, conforme preconizam notas oficiais sobre o assunto; manter o rigoroso controle da situação, com notificação e investigação imediata dos casos de COVID-19, considerando a peculiaridade de locais de trabalho que mantenham atividade presencial e o papel fundamental da permanente vigilância epidemiológica e assegurar que trabalhador(a) que apresente febre ou tosse sintá-se estimulado, sem receio de prejuízos de remuneração, a comunicar imediatamente o fato e ficar em casa (FERNANDES, 2020, p. 4).

Assim, medidas preventivas devem sempre ter prioridade no planejamento e na implantação de políticas de prevenção de acidentes nas empresas, pois ao assumir esta determinação a empresa estará



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

CIPA E COVID 19: PREVENÇÃO E SEGURANÇA NO TRABALHO
Francisco José de Sousa, Izabel Herika Gomes Matias Cronemberger

realizando investimento, vez que a ocorrência de acidentes e doenças do trabalho, podem gerar gastos com indenizações acidentárias, prestações de primeiros socorros, danos em máquinas e equipamentos, contratação de trabalhadores para substituição dos acidentados, acréscimo de horas-extra, diminuição da produtividade e a conseqüente exposição negativa da empresa no seio da comunidade em que atua.

4 A SAÚDE DO TRABALHADOR EM TEMPOS DE PANDEMIA: EM CENA A CIPA COMO LÓCUS PROTETIVO

Um elevado número de gestores empresariais considera o cumprimento das normas de segurança e saúde do trabalho não investimento, mas como um gasto desnecessário, pois priorizam o foco na produção máxima com o menor custo, não importando as conseqüências que venham provocar na integridade dos trabalhadores. Embora tendo o Brasil uma das mais avançadas legislação prevencionista, a efetivação da mesma sofre descasos constantes, pois existe deficiências do estado no acompanhamento fiscalizatório *in-loco*, da implementação das normas prevencionistas por parte das empresas, a ausência de políticas públicas centrada nas ações da segurança e saúde laboral, bem como a deficiência no número de auditores do trabalho para o atendimento ao grande número de empresas, provocando conseqüentemente a precarização desta importante ação de verificação do cumprimento da normas de segurança e saúde do trabalho pelas empresas.

Estes descasos refletem a ocorrência de elevados números de acidentes do trabalho e doenças do trabalho tendo como conseqüência mortes, incapacidades permanentes e temporárias no dia a dia do trabalho, contribuindo assim, com esta omissão o aumento das estatísticas destes infortúnios e demonstrando total falta de responsabilidade para com a integridade daqueles que representam o seu maior patrimônio, os trabalhadores.

Conforme afirma (MACIEL, 2020, n. p.):

É da natureza do capitalismo a exploração do corpo, mente e espírito dos trabalhadores e das trabalhadoras, Esta exploração vem se intensificando progressivamente, nas últimas décadas, em sintonia com o neoliberalismo global e a reestruturação produtiva. No Brasil, essa superexploração vem ganhando contornos ainda mais trágicos e desumanos nos últimos anos, com a aprovação das reformas trabalhistas e previdenciária. O resultado está expresso nos milhões de desempregados, desalentados e trabalhadores/trabalhadoras informais, além dos muitos que, embora mantenham relações formais de emprego, se defrontam com condições cada vez mais precarizadas - trabalho intermitente, redução de jornada com redução salarial, trabalho remoto/home office, além da permanência de condições inaceitáveis como o trabalho infantil, ou o trabalho análogo à escravidão, dentre outros. É a expressão necropolítica no que se refere aos direitos sociais dos trabalhadores e dos trabalhadores deste país, conquistados com muita luta política, por sindicatos e movimentos sociais ao longo do século XX.

Assim, resta ao trabalhador recorrer a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), buscando a intervenção da mesma, para, após uma identificação dos riscos existentes nos ambientes de trabalho, recomendar providências para que a empresa elimine estas condições perigosas, possibilitando que o trabalhador exerça suas atividades sem riscos de afetação a sua integridade física.

Além dos riscos que o trabalhador enfrenta no dia a dia em razão das características próprias do desempenho de suas atividades laborais, existe as constantes preocupações com o contágio de doenças



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

CIPA E COVID 19: PREVENÇÃO E SEGURANÇA NO TRABALHO
Francisco José de Sousa, Izabel Herika Gomes Matias Cronemberger

endêmicas e até mesmo pandêmicas, como é caso do risco de contágio com a COVID-19 que hoje manifesta-se com grande amplitude, inclusive afetando os ambientes de trabalho.

No entendimento de Ryder (2020), a pandemia da COVID-19 expôs a face mais cruel, precária e injusta do nosso mundo de trabalho e que a surpresa desta realidade atingiu a todos, sendo que antes, os déficits de trabalho decente já eram constatados em algumas situações, porém o surto pandêmico o transformara em um cataclismo social coletivo e que esta realidade já era prevista, principalmente pelas escolhas políticas, ações ou omissões que agravaram ainda mais o problema.

O surgimento da pandemia da COVID-19, descortinou outro problema sério que os ambientes de trabalho já apresentavam, a ausência de ações preventivas e conseqüentemente a precariedade da segurança e saúde do trabalhador, agravando ainda mais os acidentes e doenças do trabalho.

Portanto, a partir desta realidade, constata-se a omissão dos responsáveis pela administração dos ambientes de trabalho com a obrigação de colocar em prática as exigências legais constantes das normas de segurança e saúde do trabalho. Estes procedimentos persistem, em parte pela deficiência da ação dos órgãos fiscalizadores na verificação in loco da apropriação da legislação aplicada aos ambientes laborais. Mostra-se também necessária uma atuação mais determinada dos sindicatos laborais no acompanhamento do cumprimento da legislação prevencionista, contemplando em suas negociações com as empresas, cláusulas que atendam esta carência.

Com essa retomada das atividades presenciais de praticamente todas as empresas que se mantinham restrições de funcionamento, tiveram que remodelar toda a sua estrutura de organização do trabalho, instituindo protocolos de prevenção de contágio e de segurança e saúde dos trabalhadores, cumprindo, portanto, as normas legais aplicáveis.

Conforme Marçal Filho (2020), faz-se necessário viabilizar que todo trabalhador seja treinado e orientado para garantir sua proteção contra os riscos que se apresentam no ambiente de trabalho, assim como deve ser um exemplo para os demais colegas no combate à pandemia. Destaca ainda a necessidade de que a CIPA ou trabalhadores designados, sejam qualificados para, no ambiente de trabalho, atuarem na prevenção da exposição ao vírus da COVID-19.

Assim, para atuar na prevenção de acidentes e doenças de trabalho, as empresas e os trabalhadores contam com a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), como *locus* legal protetivo de discussão das ações necessárias para prevenção da COVID-19, pleiteando sempre a implantação de melhores condições de trabalho, capazes de garantir o funcionamento presencial das empresas, conseqüentemente proteger os trabalhadores de danos à saúde e segurança.

Estas medidas mostram-se necessárias, pois como afirma Char (2020, p. 2), a respeito dos riscos de contágio com a COVID-19:

O número abrangente dos casos de adoecimentos, óbitos e afastamentos do trabalho dos profissionais da saúde, decorrente do exercício das suas atividades laborais, é uma realidade que, não obstante antiga, não vinha recebendo a necessária atenção dos gestores da saúde, públicos e privados, como da sociedade. O cenário da pandemia do COVID-19 impôs o tratamento prioritário dessa pauta, de sorte que é revelador que noções e conceitos próprios da saúde e segurança do trabalho, geralmente restritos aos especialistas da área, têm sido inclusive incorporados aos diálogos corriqueiros, aos noticiários ou pronunciamentos das autoridades públicas.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

CIPA E COVID 19: PREVENÇÃO E SEGURANÇA NO TRABALHO
Francisco José de Sousa, Izabel Herika Gomes Matias Cronemberger

Em razão da importância do enfrentamento seguro desta realidade, mudanças significativas ocorrem no comportamento da população quanto aos hábitos preventivos com a higiene pessoal, distanciamento social, saúde, segurança, assim como a aceitação voluntária das vacinações disponibilizados pelos órgãos de saúde pública.

Neste aspecto, cumpre assinalar que a legislação de segurança e saúde no trabalho, já contempla desde 1978, através da portaria nº 3.214/78, as recomendações legais específicas, para que o ambientes de trabalho estejam em condições de proporcionar proteções adequadas as atividades de laborais estejam expostas as riscos físicos, químicos e biológicos, evitando assim, a existência de locais insalubres, capazes de interferir na segurança e saúde do trabalhador.

Com a vigência, durante o período de emergência da pandemia da COVID-19, o Governo Federal emitiu a Medida Provisória (MP) n.º 927/2020, de 22 de março de 2020, estabelecendo restrições aos cumprimentos das normas de segurança do trabalho, destacando-se:

Art. 15. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, fica suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais. § 1º Os exames a que se refere o caput deste artigo serão realizados no prazo de sessenta dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública. § 2º Na hipótese de o médico coordenador de programa de controle médico e saúde ocupacional considerar que a prorrogação da realização dos exames representa risco para a saúde do empregado, o médico indicará ao empregador a necessidade de sua realização. § 3º O exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de 180 (cento e oitenta dias)

Estas restrições podem proporcionar consequências ao trabalhador, pois independentemente do local onde exerça suas atividades, ocorre exposição a riscos de capazes de causar danos à sua saúde, requerendo uma avaliação especializada do médico do trabalho para identificação donexo causal, visando providências de medidas corretivas e preventivas recomendadas, assim como, garantir a devida emissão da Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT) à Previdência Social, afim de assegurar os direitos previdenciários devidos ao trabalhador que sofre acidente ou doença do trabalho.

Estabeleceu ainda a referida Medida Provisória, sobre a realização de treinamentos obrigatórios de segurança e saúde no trabalho, as seguintes recomendações:

Art. 16. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, fica suspensa a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho. § 1º Os treinamentos de que trata o caput serão realizados no prazo de noventa dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública. § 2º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, os treinamentos de que trata o caput poderão ser realizados na modalidade de ensino a distância e caberá ao empregador observar os conteúdos práticos, de modo a garantir que as atividades sejam executadas com segurança.

Assim, tanto os trabalhadores admitidos durante o período de vigência desta Medida Provisória como os que continuavam nos trabalhos presenciais e home-office, não receberam os treinamentos adequados ao desempenho de suas atribuições dentro da empresa de acordo com as normas e



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

CIPA E COVID 19: PREVENÇÃO E SEGURANÇA NO TRABALHO
Francisco José de Sousa, Izabel Herika Gomes Matias Cronemberger

regulamentos de segurança e saúde do trabalho, expondo-os a possibilidades erros operacionais capazes de interferir na normalidade do trabalho e provocando acidente ou doença do trabalho.

Já a Medida Provisória nº 936 de 1º de abril de 2020, de forma indiscriminada, afetou todos os trabalhadores com carteiras de trabalho regularizadas, provocando prejudiciais consequências nas relações de trabalho, fragilizando os direitos trabalhistas conquistados ao longo dos tempos.

Apresentando estas consequências provocadas pela MP 936, assim se manifesta (FRIGIERI, 2020, p. 1).

Manteve, também, a linha de aumentar o poder dos empregadores, não só autorizando o “acordo” individual, como também punindo e desestimulando a negociação coletiva para o trabalhador, reduzindo o valor do benefício para as situações de suspensão e redução da jornada fixadas por acordo ou convenção coletiva de trabalho (art. 11 da MP). Promoveu uma total inversão de valores, segundo a qual, o acordo individual poderia estipular redução de salário e suspensão de contratos, dentro de padrões preestabelecidos, enquanto a negociação coletiva seria o instrumento para reduzir ainda mais esses direitos e não para garanti-los e efetivá-los, sem preservar o valor integral do salário recebido pelo(a) trabalhador, ou seja, o(a) trabalhador(a), sofrerá uma redução de 20% em sua renda, enquanto o empregador terá um auxílio de 100% do custo do trabalho. Estimula a precarização das condições de trabalho, daqueles que atuam em atividades essenciais, com a liberação da prática de horas extras e autorizando a redução da jornada com diminuição dos salários (art. 13 da MP), quando o correto seria a minimização dos riscos dessas pessoas por meio da redução da jornada sem diminuição do salário e o incentivo à contratação de mais profissionais.

As consequências em desfavor do trabalhador que se manifestaram evidentes com as restrições das atividades de trabalho, mantiveram-se agravadas após a retomada das atividades, com precarizações dos direitos trabalhistas e principalmente com o níveis de desemprego em estágios elevados.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Dado ao que se demonstra no presente estudo, verifica-se que legislação de segurança e saúde no trabalho possui uma relevância significativa para o controle da ocorrência de acidentes e consequente melhoria na qualidade e produtividade da Empresa. A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) tem como objetivo principal 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, passa então a contribuir com a política de segurança e saúde do trabalho da empresa de forma a prevenir a ocorrência de acidentes e doenças do trabalho.

Com a pandemia da COVID-19 reforça-se a necessidade de garantir condições de trabalho com o controle de riscos de contágios nos ambientes de trabalho tornaram-se prioritárias, sendo que protocolos setoriais para controles sanitários passaram a serem exigidos tanto para as atividades essenciais que não tiveram interrupções das atividades como também para retomada das atividades não essenciais.

Reconhece-se também a obrigatoriedade da empresa em cumprir e fazer cumprir as normas legais de segurança e saúde do trabalho, assim como aos trabalhadores o dever cumprirem as normas de segurança do trabalho e os regulamentos que emitidos pela empresa, visando a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

CIPA E COVID 19: PREVENÇÃO E SEGURANÇA NO TRABALHO
Francisco José de Sousa, Izabel Herika Gomes Matias Cronemberger

Assim, fica evidenciado que a CIPA possui amparo legal para o desempenho das atribuições de pleitear sempre que necessário às melhorias das condições de segurança dos ambientes de trabalho nas empresas em que se mantém organizada e em funcionamento, garantindo que ao término de cada jornada de trabalho o almejado zero acidente.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Decreto – Lei n. 5452 de 1º de Maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 28 set. 2021.

BRASIL. **Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF, jul. 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/leis/L8213cons.htm. Acesso em 12 out. 2021.

BRASIL. **NR 5 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes**. Brasília, jul. 2019. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-05.pdf>. Acesso em: 28 set. 2021.

BRASIL. **Medida Provisória n.º 927 de 18 de março de 2020**. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19), e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 28 out. 2021.

BRASIL. **Norma Regulamentadoras**. Brasília, out. 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/normas-regulamentadoras-nrs>. Acesso em: 27 set. 2021.

BRASIL. **Protocolo de Manejo Clínico da COVID-19 na Atenção Especializada**. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção Especializada à Saúde Departamento de Atenção Hospitalar, Domiciliar e de Urgência. Brasília: Ministério da Saúde, 2020. Disponível em: https://bvsm.sau.gov.br/bvs/publicacoes/manejo_clinico_COVID-19_atencao_especializada.pdf. Acesso em: 11 out. 2021.

BRASIL. **Portaria Conjunta n. 20, de 18 de junho de 2020**. Estabelece as medidas a serem observadas visando à prevenção, controle e mitigação dos riscos de transmissão da COVID-19 nos ambientes de trabalho (orientações gerais). (Processo nº 19966.100581/2020-51). Disponível em: https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-conjunta-n-20-de-18-de-junho-de-2020-262408085?utm_source. Acesso em: 27 set. 2021.

BRUIN, Luiz Augusto. Monetizando a Saúde. **Revista Proteção**, 2017. Disponível em: <https://protecao.com.br/destaques-da-revista-protecao/a-evolucao-da-cipa/>. Acesso em: 05 out. 2021.

CARDELLA, Benedito. **Segurança do trabalho e prevenção de acidentes**. São Paulo: Atlas, 1999

CHAR, Sefora Graciana Cerqueira. **A proteção jurídica da saúde e segurança dos profissionais da saúde da rede pública no contexto da pandemia do COVID-19 no Brasil**. Campinas: Cesit, 2020. Disponível em: https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2020/08/Artigo_Protecao.pdf. Acesso em: 27 out. 2021.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

CIPA E COVID 19: PREVENÇÃO E SEGURANÇA NO TRABALHO
Francisco José de Sousa, Izabel Herika Gomes Matias Cronemberger

COLLUCCI, Cláudia. Afastamento do trabalho por Covid dispara, e hospitais criam centros de reabilitação. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 2021. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/equilibrioesaude/2021/09/afastamento-do-trabalho-por-covid-dispara-e-hospitais-criam-centros-de-reabilitacao.shtml>. Acesso em: 12 out. 2021.

FERNANDES, Rita *et. al.* **Prevenção da COVID-19 em locais de trabalho**: orientações para proteção da saúde de trabalhadoras e trabalhadores. Salvador: FAMEB, 2020. Disponível em: http://www.fameb.ufba.br/sites/fmb.ufba.br/files/tcc/programa_de_prevencao_da_COVID-19_em_locais_de_trabalho2.pdf. Acesso em: 03 nov. 2021.

FRIGIERI, Carlos. **Análise crítica dos efeitos da pandemia do COVID-19 nas relações de emprego**. [S. l.]: JUS, 2020. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/82425/analise-critica-dos-efeitos-da-pandemia-do-COVID-19-nas-relacoes-de-emprego>. Acesso em: 01 nov. 2021.

MARÇAL FILHO, José *et. al.* A saúde do trabalhador e o enfrentamento da COVID-19. **Rev. Bras. Saude Ocup.**, v. 45, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/rbso/a/Km3dDZSWmGqpgYbjgc57RCn/?lang=pt>. Acesso em: 27 out. 2021.

MARTINEZ, L. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2021. *E-book*. Disponível em: <https://bibliotecadigital.saraivaeducacao.com.br/books/759511>. Acesso em: 24 set. 2021.

ROJAS, Pablo. **Técnico de Segurança do Trabalho**. Porto Alegre: Bookman, 2015. *E-book*. Disponível em: <https://viewer.biblioteca.binpar.com/viewer/9788582602805/173>. Acesso em: 26 set. 2021.

PILATTI, Luiz Alberto. **Estratégias e Políticas em Qualidade de Vida**. Campinas: FEF, 2006. Disponível em: https://www.fef.unicamp.br/feffiles/uploads/deafa/qvaf/tecnologia_cap5.pdf. Acesso em: 06 set. 2021.

RYDER, Rui. **Um novo normal? Um normal melhor!**. Brasília: ILO, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_745175/lang--pt/index.htm. Acesso em: 28 out. 2021.

VELOSO, Fernando. **O impacto da pandemia no mercado de trabalho**. [S. l.]: Blog do Ibre, 2021. Disponível em: <https://blogdoibre.fgv.br/posts/o-impacto-da-pandemia-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 27 out. 2021.