Caso: plano estruturado da CIPA de engajamento da força de trabalho no Porto de Ponta da Madeira

Case: CIPA's structured plan for workforce commitment in The Port of Ponta da Madeira

Caso: plan estructurado de la CIPA de engajamiento de la fuerza de trabajo en el Puerto de Punta de Madera

MARIA MEDEIROS
Graduando em Pedagogia

FÁBIO ARRUDA
Graduado e Mestre em Administração

SARAH SAMENE
Graduanda em Engenharia Ambiental

RESUMO A principal função das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes – CIPA – é proporcionar condições de trabalho seguras e saudáveis para todos os colaboradores da empresa. A CIPA é formada por empregados designados pelo empregador e outros escolhidos pelos empregados em votação secreta. As campanhas de engajamento realizadas pela CIPA foram planejadas e efetuadas com a equipe do Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho – SESMT – no princípio de envolvimento total dos empregados em cada etapa por diversas ações implementadas no ano de 2017. O objetivo principal do plano de trabalho anual, estabelecido na reunião de planejamento, foi fazer que todos colaboradores se sentissem como sujeitos ativos da mudança cultural e adotassem novas atitudes por entenderem que a prevenção em saúde e segurança é a forma mais genuína de relacionamento na empresa nos três pilares do cuidado ativo genuíno: cuidar de si próprio, cuidar do colega e deixar ser cuidado.

PALAVRAS-CHAVE: CIPA. BOAS PRÁTICAS. TRABALHO PORTUÁRIO. TERMINAL MARÍTIMO DE PONTA DA MADEIRA – TMPM.

The main function of the Internal Commission of Accidents Prevention – CIPA – is to provide safe and healthy work conditions for all workers of one organization and it is composed by employee pointed by the employer and other elected by the other employees in a secret

scrutiny. CIPA's commitment campaigns were planned and performed in partnership with Specialized Service of Occupational Safety and Health – SESMT – with the principle of employees' total commitment in each phase composed by various actions in the year of 2017. The main objective of the yearly work plan, resulted from a planning meeting, was to make each worker feel as active parts on the cultural change and will take new attitudes by understanding that health and safety prevention is the real relationship way in the organization within the three pillars of genuine active care: to take care of oneself, to take of the colleague and to let being cared.

KEYWORDS: CIPA. GOOD PRACTICES. PORT WORK. MARITIME TERMINAL OF PONTA DA MADEIRA.

RESUMEN La principal función de las Comisiones Internas de Prevención de accidentes - CIPA - es proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables para todos los colaboradores de la empresa. La CIPA está formada por empleados designados por el empleador y otros elegidos por los empleados en votación secreta. Las campañas de compromiso realizadas por la CIPA fueron planificadas y efectuadas con el equipo del Servicio Especializado en Seguridad y Medicina del Trabajo - SESMT - en el principio de involucramiento total de los empleados en cada etapa por diversas acciones implementadas en el año 2017. El objetivo principal del plan de trabajo anual, establecido en la reunión de planificación, fue hacer que todos los empleados se sintieran como sujetos activos del cambio cultural y adoptar nuevas actitudes por entender que la prevención en salud y seguridad es la forma más genuina de relación en la empresa en los tres pilares del cuidado activo genuino: cuidar de sí mismo, cuidar al compañero y dejar ser cuidado.

PALABRAS CLAVE: CIPA. BUENAS PRACTICAS. TRABAJO PORTUARIO. TERMINAL MARÍTIMO DE PONTA DA MADEIRA - TMPM.

1. INTRODUÇÃO

Lobo (2017) aponta que as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes – CIPA – se iniciaram na segunda metade do século XVIII, a partir da Revolução Industrial na Inglaterra, com o efeito da vinda das máquinas nas empresas, do aumento do número de lesões devido a acidentes e doenças ocupacionais, mas também da importância de que nas empresas houvesse um grupo responsável por identificar e corrigir riscos de acidentes no ambiente de trabalho. Implementada no Brasil em 1944, ainda no governo Getúlio Vargas, por meio do Decreto-lei n. 7.036. Em 1953, a Portaria n. 155 regulamentou a CIPA com intuito de qualificar as condições de trabalho e cuidar da saúde do colaborador, especialmente porque, na época, as circunstâncias de trabalho matavam e mutilavam milhares de pessoas, até mais do que nos países já industrializados.

A principal característica da CIPA é proporcionar condições de trabalho seguras e saudáveis para todos os colaboradores diretos e indiretos da empresa. Nos dias atuais, a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes é formada por empregados designados pelo empregador e empregados escolhidos por meio de votação em escrutínio secreto por outros empregados. Tem sua regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), por inter-

médio da Norma Regulamentadora (NR) N. 5, pela Portaria n. 3.214, de 8 de junho de 1978 e, atualizada, pela Portaria SIT n. 247, de 12 de julho de 2011.

A NR-5 (1978) determina que a CIPA deve ser formada de acordo com o número de trabalhadores e do grau de risco que a empresa apresenta aos seus colaboradores, conforme estabelece a Classificação Nacional de Atividades Econômicas, a CNAE. Ou seja, para cada empresa, a CIPA terá um número específico de integrantes. E, em caso de haver no mesmo município duas ou mais empresas, deverá existir a integração da CIPA ou designados.

Na empresa Vale, a CIPA vem realizando uma série de ações que têm contribuído diretamente para a melhoria das condições de saúde e segurança no trabalho. O objetivo principal dessa comissão é gerar engajamento dos trabalhadores para promover a segurança no ambiente de trabalho como um todo, envolvendo os empregados próprios e de empresas terceirizadas que prestam serviço no Terminal Marítimo Ponta da Madeira em São Luís (MA).

Segundo Gimenes (2015), a qualidade de vida no ambiente de trabalho visa facilitar e satisfazer as necessidades do trabalhador ao desenvolver suas atividades na organização por meio de ações para o desenvolvimento pessoal e profissional à medida que o trabalhador toma consciência dos riscos de suas atividades e passa a adotar atitudes seguras.

Colaborando com esse entendimento, Chiavenato (1999) aconselha que os gestores da empresa devem reunir-se com os colaboradores para orientá-los e torná-los conscientes sobre o processo de trabalho e para despertarem a necessidade de se realizar melhorias no local de trabalho, sugerir melhorias físicas e nas relações sociais e práticas do trabalho. É importante que todos os colaboradores da equipe sejam ouvidos e que suas sugestões sejam realmente consideradas, pois quando um empregado se sente parte de uma empresa, e verifica que é importante para ela, ele estará mais propenso a produzir mais, participar mais e estar mais feliz e engajado com as ações em equipe.

As operações portuárias trazem diversos riscos para os trabalhadores devido à sua complexidade, variabilidade de atividades e características dos equipamentos e estruturas envolvidas, avaliando os maiores cenários de riscos em trabalhos portuários. Silva (2014) ressalta que os grandes vilões são os trabalhos executados nos porões de navios, particularmente o de estivagem, que registra estatísticas das maiores taxas de frequência de gravidade de acidentes do trabalho nos portos brasileiros, porém atividades retroportuárias e de manutenção também apresentam grande número de acidentes.

O objetivo principal do plano de trabalho anual, fruto da reunião de planejamento das campanhas, era fazer que todos os colaboradores se sentissem parte como sujeitos ativos dessa mudança cultural e mudassem suas atitudes por entenderem que a prevenção em saúde e segurança é a forma mais genuína de se relacionar dentro da empresa nos três pilares do cuidado ativo genuíno: cuidar de si próprio, cuidar do colega e deixar ser cuidado.

2. METÓDOS DE ENVOLVIMENTO DOS TRABALHADORES

As campanhas foram planejadas e realizadas em parceria com a equipe do SESMT. No princípio de envolvimento total dos empregados, em cada etapa, diversas ações foram imple-

mentadas ao longo do ano de 2017. A seguir, são apresentadas as mobilizações dos empregados para tornar o ambiente de trabalho portuário um lugar melhor para se trabalhar.

Figura 1 – Cronograma Anual de Campanhas Implementadas, em 2017, pela CIPA.

A Figura 1 apresenta o cronograma anual de campanhas internas implementado pela CIPA no TMPM no decorrer do ano de 2017, gerando grande mobilização de empregados próprios da Companhia Vale e de empresas terceirizadas.

- **Campanha de Carnaval**

Campanha de Carnaval teve como objetivo reforçar o “Cuidado Ativo Genuíno”, com os temas: cuidados com a saúde, direção defensiva, álcool e drogas, entre outros. Nessa campanha, foi simulada a participação dos empregados nas ações promovidas ao longo do período festivo e momentos de reflexão sobre cuidados que devem ser adotados dentro e fora da empresa no período carnavalesco. Participantes: Cerca de 1.200 colaboradores nos turnos das 7h às 15h, das 15h às 23h, das 23h às 7h e no horário administrativo da Vale e das empresas contratadas.

Figura 2 – Mobilizações da Campanha de Carnaval.

- **Campanha de Doenças Osteomusculares e Absenteísmo**

A Campanha de Doenças Osteomusculares e Absenteísmo teve como objetivo esclarecer aos colaboradores sobre os cuidados que devem tomar durante a rotina de trabalho e as medidas preventivas que cada um pode tomar para não desenvolver as doenças. Participantes: Cerca de 1.380 colaboradores nos turnos das 7h às 15h, das 15h às 23h, das 23h às 7h e no horário administrativo da Vale e das empresas contratadas.

Figura 3 – Mobilizações da Campanha Doenças Osteomusculares e Absenteísmo.

- **Campanha Registros Proativos**

A Campanha Registros Proativos teve como objetivos: Verificar a percepção de risco do trabalhador; Identificar os riscos e medidas de controles necessárias; Reconhecer os comportamentos seguros; Buscar mudança de comportamentos de riscos com a utilização das ferramentas de registros de condições inseguras e comportamentos de riscos. Participantes: Cerca de 1.410 colaboradores nos turnos das 7h às 15h, das 15h às 23h, das 23h às 7h e no horário administrativo da Vale S.A. e empresas contratadas.

Figura 4 – Mobilizações Campanha de Registros Proativos.

- **Campanha Ativadores Comportamentais**

A Campanha Ativadores Comportamentais teve como objetivo estimular a percepção dos colaboradores na prevenção para cuidar da saúde e segurança, aplicando conhecimento técnico, controlando os riscos, seguindo as regras e procedimentos por meio do reconhecimento dos ativadores dos comportamentos sociais, cognitivos, psicológicos e fisiológicos. Participantes: Cerca de 1.867 colaboradores nos turnos das 7h às 15h, das 15h às 23h, das 23h às 7h e no horário administrativo da Vale e empresas contratadas.

Figura 5 – Mobilizações Campanha ativadores comportamentais.

- **Campanha de São João: Segurança com Mãos e Dedos**

As Campanhas de São João: Segurança com Mãos e Dedos objetivaram motivar empregados na prevenção dos acidentes com as mãos e dedos nas festividades de São João, que são muito populares na cidade de São Luís. Esse é mais um passo importante para a diminuição desse tipo de acidente, pois as mãos e dedos são as principais partes do corpo atingidas em acidentes nessas operações. Participantes: Cerca de 1.671 colaboradores nos turnos das 7h às 15h, das 15h às 23h, das 23h às 7h e no horário administrativo da Vale e empresas contratadas.

Figura 6 – Mobilizações Campanha ativadores comportamentais.

- **SIPAT – Procedimentos Operacionais**

A Semana Interna de Prevenção a Acidentes – SIPAT – realizou ações de estímulo aos empregados da Vale e de contratados para adotarem comportamento preventivo, praticando o cuidado ativo genuíno nos procedimentos operacionais. Participantes: Cerca de 2.689 colaboradores nos turnos das 7h às 15h, das 15h às 23h, das 23h às 7h e no horário administrativo da Vale e empresas contratadas.

Figura 7 – Mobilização SIPAT, Procedimentos Operacionais.

Figura 8 – Mobilização Abertura da SIPAT.

Figura 9 – Mobilização SIPAT, Palestra Procedimentos Operacionais.

- **Campanha Semana do Trânsito**

A Campanha Semana do Trânsito teve como objetivo estimular os empregados a praticarem e observarem os temas abordados durante a campanha no ambiente externo da empresa e conscientizar quanto à utilização de motocicletas no deslocamento residência-empresa-residência e incentivo ao uso do transporte domiciliar fornecido pela empresa como opção mais segura. Participantes: Cerca de 2.689 colaboradores nos turnos das 7h às 15h, das 15h às 23h, das 23h às 7h e no horário administrativo da Vale e empresas contratadas.

Figura 10 – Mobilização Campanha Semana do Trânsito.

- **Semana de Resíduos e Anticontaminação**

A Semana de Resíduos e Anticontaminação teve como objetivo apresentar aos empregados todos os processos desde a geração até a destinação final dos resíduos produzidos na empresa Vale e conscientizar seus empregados a fazer a segregação corretamente dos resíduos preservando o meio ambiente e evitando a poluição do solo e água. Participantes: Cerca de 1.967 colaboradores nos turnos das 7h às 15h, das 15h às 23h, das 23h às 7h e no horário administrativo da Vale e empresas contratadas.

Figura 11 – Mobilização Semana de Resíduos e Anticontaminação.

- **Campanha Outubro Rosa**

A campanha Outubro Rosa teve como objetivos: conscientizar os empregados em geral, principalmente as mulheres, sobre a importância da prevenção e diagnóstico precoce do câncer de mama e apresentar a rede credenciada para acompanhamento do Plano de Saúde da empresa. Participantes: Cerca de 1.190 colaboradores nos turnos das 7h às 15h, das 15h às 23h, das 23h às 7h e no horário administrativo da Vale e empresas contratadas.

Figura 12 – Mobilizações do Outubro Rosa.

- **Campanha Disciplina Operacional**

A Campanha Disciplina Operacional teve como objetivo estimular os empregados a praticarem e observarem os procedimentos operacionais aplicáveis às suas atividades. Fazer o que é correto seguindo e acreditando nos procedimentos. Participantes: Cerca de 1.789 colaboradores nos turnos das 7h às 15h, das 15h às 23h, das 23h às 7h e no horário administrativo da Vale e empresas contratadas.

Figura 13 – Mobilizações Campanha Disciplina Operacional.

- **Campanha de Combate as DSTs e AIDS**

A campanha sobre AIDS teve como objetivos trazer entendimento acerca da doença, suas formas de transmissão; combater o preconceito sobre as pessoas que vivem com HIV/ aids e conscientizar os empregados a respeito de comportamentos seguros de prevenção e tratamento da doença. Participantes: Cerca de 1.835 colaboradores nos turnos das 7h às 15h, das 15h às 23h, das 23h às 7h e no horário administrativo da Vale e empresas contratadas.

Figura 14 – Mobilizações da Campanha de Prevenção a AIDS.

3. RESULTADOS

O Plano de Atuação Estruturado foi implementado pela CIPA no TPM para gerar maior engajamento dos trabalhadores e líderes da Vale e de empresas terceirizadas com as temáticas de segurança no trabalho. Para aferir os resultados, foi realizada uma pesquisa qualitativa por meio de dois instrumentos de coleta de dados, um formulário informatizado e fichas de avaliação distribuídas aleatoriamente para os empregados nos próprios locais de trabalho.

Figura 15 – Gráfico de respostas: qual a sua área de atuação profissional no porto?

A pesquisa envolveu empregados de diversas áreas da empresa (Figura 4) e teve representatividade de empregados dos mais diversos processos, sendo que 70% dos 89 empregados respondentes são da operação ou manutenção do TPM.

Figura 16 – Gráfico de respostas: como ficar sabendo das campanhas da CIPA?

A comunicação das campanhas com os empregados foi considerada um ponto forte, e 74 empregados respondentes informaram que ficaram sabendo das campanhas da CIPA pelos seus próprios líderes, isso demonstra que a comunicação entre líder e empregado tem fluído bem.

Figura 17 – Gráfico de respostas: como avaliar o plano de atuação da CIPA em 2017?

Os empregados gostaram muito do plano de atuação da CIPA em 2017 (Figura 5). Dos 89 empregados respondentes, 90% avaliaram como excelentes ou boas as campanhas da CIPA.

Figura 18 – Gráfico de respostas: Você participou das campanhas da CIPA 2017?

As ações realizadas pela CIPA geraram grande mobilização entre as equipes de trabalho portuário (Figura 6). Dos 89 empregados respondentes, 87% informaram que sempre participam das ações propostas, isso indica que percebem valor agregado nos eventos, pois participam de forma autônoma, não somente quando direcionados pelos líderes.

Figura 19 – Gráfico de respostas: Você acredita que as campanhas da CIPA contribuíram para maior engajamento dos empregados na mudança de comportamento no porto?

O profissional engajado é aquele que se sente realizado no exercício de suas atividades. Suas atribuições são compatíveis com sua visão de propósito pessoal e, por isso, garantem um significado especial à sua vida. A Figura 7 mostra que 90% dos 89 empregados respondentes informaram que as campanhas da CIPA contribuíram de forma direta para seu maior engajamento à mudança de comportamento de segurança no TPM.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O engajamento pode ser definido de diversas formas, mas talvez a mais significativa seja aquela que mostra a relação entre a identificação do colaborador com os objetivos do negócio. Quando isso acontece, o empregado cria uma ligação efetiva com a empresa, o que o leva a aplicar um alto índice de energia na realização de suas tarefas. Isto é seguido por entusiasmo, comprometimento e resiliência, levando a resultados expressivos.

O objetivo principal das mobilizações da CIPA foi gerar engajamento dos empregados portuários em relação às questões de saúde e segurança e prevenção de acidentes do trabalho. Os resultados obtidos na pesquisa permitem concluir que as ações contribuíram de forma direta para mudança de comportamento dos empregados no TPM, com a CIPA alcançando seu objetivo no trabalho “Missão Engajamento no Trabalho Portuário: Plano de Atuação Estruturado da CIPA”.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Portaria nº. 3.214 de 8 de junho de 1978**. Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho. Brasília: MTE, 1978.

BENSOSSAN, E. **Manual de Higiene, Segurança e Medicina do Trabalho**. São Paulo: Atheneu, 2017.

CHIAVENATO, I. **Administração de Recursos humanos**, 4. ed. São Paulo: Editora Atlas, 1999.

GIMENES, A. M. **Qualidade de Vida no Trabalho: Fatores Decisivo no Desempenho Organizacional**. Londrina: Faculdade INESUL, 2015.

LOBO, R. **Saúde, Segurança e Higiene no Trabalho**. São Paulo: Novus, 2017.

PEREIRA, A. D. **Segurança e Saúde Ocupacional**. São Paulo: Saraiva, 2017.

VALE, S.A. **Nossa história**. Rio de Janeiro: Brasil Editora, 2013.

_____. 30 anos do Terminal Marítimo Ponta da Madeira. São Luís: Vale, 2016.

_____. Book de resultados de SSMA Logística Norte 2017. São Luís: Vale, 2019.

Submetido em: 6-9-2018

Aceito em: 7-11-2018