

**A CONTRIBUIÇÃO DA CIPA NA REALIZAÇÃO DAS AÇÕES EDUCATIVAS EM
SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA**

**ÁREA TEMÁTICA: 05 – ESTUDOS ORGANIZACIONAIS
DESCRITORES: MUDANÇA E ADAPTAÇÃO ORGANIZACIONAL**

RESUMO

O ano de 2020 tem sido desafiador para os administradores no Brasil e no mundo, principalmente devido a pandemia causada pela Covid-19. A velocidade com que a pandemia se alastrou no Brasil, testando a agilidade das empresas brasileiras em se adaptar as novas realidades, como: produzir remotamente, restrições de circulação, distanciamento social, *home office*, entre outros. Esses elementos serão tratados nesse trabalho o qual tem como objetivo apresentar um estudo de caso que utilizou dados reais de uma indústria metalúrgica, aqui denominada CWB, para demonstrar como o ambiente de trabalho foi adaptado para a nova realidade requerida. O artigo descreve o papel da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA da CWB e como ela têm realizado as ações educativas em saúde e segurança do trabalho, respeitando os protocolos determinados e evitando as aglomerações. O estudo está em andamento, mas foi possível compreender quais foram os caminhos utilizados até esse momento, para que a conscientização continuasse chegando aos colaboradores da indústria CWB. As ações realizadas pela CIPA da CWB podem servir de exemplo para outras empresas que enfrentam situações semelhantes.

Palavras chave: Pandemia. CIPA. Ações educativas.

ABSTRACT

2020 has been a challenging year for managers in Brazil and worldwide, mainly due to the pandemic caused by Covid-19. The speed with which the pandemic spread in Brazil, testing the agility of Brazilian companies in adapting to new realities, such as: producing remotely, circulation restrictions, social distance, home office, among others. These elements will be treated in this work, which aims to present a case study that used real data from a metallurgical industry, here called CWB, to demonstrate how the work environment was adapted to the new required reality. The article describes the role of the CWB's Internal Accident Prevention Commission (CIPA) and how it has carried out educational actions in occupational health and safety, respecting the specific protocols and avoiding crowds. The study is still under the progress, but it was possible to understand what the steps used up to that moment were, so that the awareness continued to reach the employees of the CWB industry. The actions taken by the CWB's CIPA can serve as an example for other companies facing similar situations.

Keywords: Pandemic. CIPA. Educational actions.

1 INTRODUÇÃO

O ano de 2020 foi atípico em todos os segmentos e trouxe grandes desafios aos administradores devido à pandemia ocasionada pela Covid-19 em todo o mundo, inclusive no Brasil.

Repentinamente muitas empresas tiveram que fechar suas portas e manter seus colaboradores em casa na tentativa de auxiliar as áreas de saúde no achatamento da curva de contágio, que “significa desacelerar a disseminação do vírus para que o número de casos se espalhe ao longo do tempo em vez de haver picos no início”. (BBC NEWS, 2020)

Essa situação foi gradualmente se tornando realidade em todos os estados brasileiros conforme a Covid-19 foi se alastrando pelo país, onde cada governador em acordo com os prefeitos foram tomando as medidas possíveis para cada região.

Os impactos nas empresas foram sentidos imediatamente, pois no final do mês de março de 2020, muitas já estavam buscando alternativas para manter seus times em casa, mas sem deixar de atender os clientes. Diante disso, as empresas que possuem grandes processos administrativos fizeram uma corrida contra o tempo e colocaram a maior parte dos seus colaboradores em regime de teletrabalho, também chamado de trabalho remoto, ou ainda, de *Home Office*.

As empresas comerciais e as prestadoras de serviços focaram na migração para o comércio eletrônico, mas as indústrias, não tiveram a mesma opção para todos os seus processos. Embora muitas indústrias também possuam setores administrativos, comerciais e de suporte como engenharia, desenvolvimento de produto, entre outros, os quais podem ser realizados remotamente, a maior parte dos processos fabris não contam com tanta flexibilidade. Isso porque, na maioria dos casos, não há como levar uma máquina de grande porte para a casa do colaborador.

Esse cenário afetou diretamente os profissionais dos processos industriais, que de uma hora para outra, foram para casa e aguardaram as instruções de suas respectivas empresas para retornar ao trabalho presencial. Para isso acontecer, as empresas tiveram que se preparar para receber seus colaboradores seguindo protocolos rígidos de higiene e limpeza, além de promover o distanciamento seguro entre os colaboradores. Nesse contexto, entra em cena a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, a qual precisou assumir a responsabilidade de auxiliar no cumprimento dos procedimentos e manter a todos informados sobre as melhores práticas de como evitar ao máximo, o contágio pelo coronavírus. Para manter os colaboradores informados e aumentar o coeficiente de conscientização quanto ao risco de contágio, foram utilizadas práticas já conhecidas pelas indústrias que são as ações educativas em saúde e segurança do trabalho, mas que nesse momento, foram concebidas em formatos mais visuais e virtuais.

Diante desse panorama, esse artigo tem como objetivo apresentar um estudo de caso no qual foram utilizados os dados provenientes de uma indústria metalúrgica sediada na cidade de Curitiba, no estado do Paraná, aqui denominada Metalúrgica CWB, a qual permitiu a observação e descrição das ações educativas realizadas pela CIPA, as quais foram essenciais para a elaboração desse artigo. O estudo de caso foi eleito como método de pesquisa porque traz aspectos qualitativos e descritivos, onde uma situação real é apresentada.

Esse estudo de caso configura-se como “em andamento” porque descreve algumas ações educativas já realizadas e outras em fase de planejamento. Ainda assim, algumas considerações já puderam ser realizadas, porque a CIPA está registrando as ações conforme estas têm acontecido.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

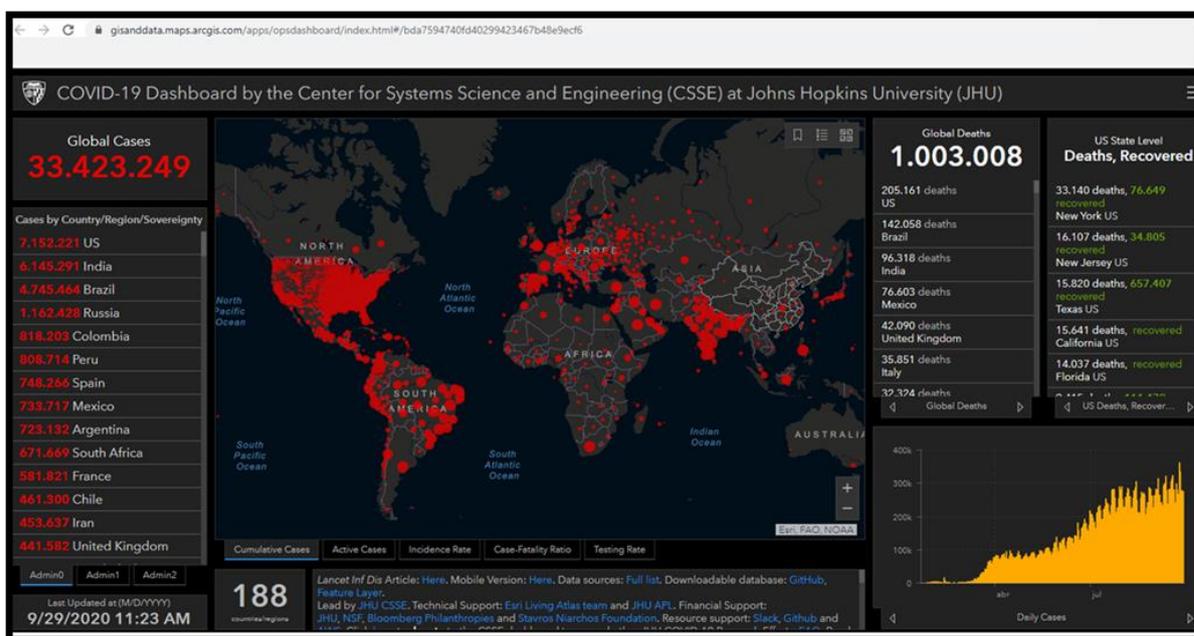
Para que o contexto apresentado nesse estudo em andamento faça sentido, é prudente visitar alguns conceitos e trazer à luz da discussão algumas definições, como por exemplo, o que significa pandemia, uma vez que essa palavra passou a fazer parte do vocabulário dos brasileiros no ano de 2020, devido ao acelerado grau de contágio provocado pela doença Covid-19.

2.1 Conceito de pandemia

Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS) “pandemia é a disseminação mundial de uma nova doença e o termo passa a ser usado quando uma epidemia, surto que afeta uma região, se espalha por diferentes continentes com transmissão sustentada de pessoa para pessoa”. (FIOCRUZ, 2020)

Foi exatamente o que ocorreu com a Covid-19 que até a semana quarenta (última semana de setembro) de 2020, já haviam sido registrados mais de 1 milhão de óbitos no mundo, segundo o site disponibilizado pela *Johns Hopkins University*, o qual atualiza diariamente o número de casos, registrado na figura 1. (JHU, 2020).

Figura 1: Casos confirmados da Covid-19



Fonte: John Hopkins University

O fato de um país reconhecer que está atravessando uma pandemia impacta diretamente nas decisões tomadas pelos governantes e pelas atitudes da população. Para lidar com situações de pandemia, compete aos governantes implementar medidas cabíveis visando proteger a saúde da população, que por sua vez, precisa contribuir apoiando tais medidas, evitando as aglomerações e cumprindo os protocolos para minimizar ao máximo os riscos de contágio.

2.2 Covid-19 e Coronavírus

Pode parecer estranho, mas no primeiro momento, a pandemia estava sendo referenciada como coronavírus e no segundo momento passou a ser chamada de Covid-19. Isso requer um esclarecimento, o qual foi encontrado no site do Ministério da Saúde que explica:

“A COVID-19 é uma doença causada pelo coronavírus, denominado SARS-CoV-2, que apresenta um espectro clínico variando de infecções

assintomáticas a quadros graves. De acordo com a Organização Mundial de Saúde, a maioria (cerca de 80%) dos pacientes com COVID-19 podem ser assintomáticos ou oligossintomáticos (poucos sintomas), e aproximadamente 20% dos casos detectados requer atendimento hospitalar por apresentarem dificuldade respiratória, dos quais aproximadamente 5% podem necessitar de suporte ventilatório”. (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2020)

Seu contágio é rápido e alguns sintomas podem confundir com resfriado e gripe. Em alguns casos, há necessidade de intervenção médica e até o uso de respiradores e em outros casos, não. Em relação ao Covid-19, pela facilidade da transmissão e pelo fato de que algumas pessoas são assintomáticas, houve certa dificuldade de conter seu alastramento mesmo com intervenção governamental.

2.3 Ações governamentais

As ações governamentais foram imprescindíveis para que as pessoas se conscientizassem da necessidade momentânea do distanciamento social e reforço da higienização frequente das mãos com água e sabão, além do uso do álcool em gel. Para isso, os governos utilizaram do poder que lhes compete para atuar em momentos como esses e divulgaram diversos decretos no sentido de intervir nas atividades que promovessem aglomerações, como por exemplo: escolas, teatros, academias de ginástica e dança, estádios de futebol, *shopping centers*, casa de eventos, feiras livres, corridas de rua, casas noturnas, restaurantes e também, empresas.

A título de exemplo, no caso do Paraná (estado onde a CWB está situada), o governador publicou no Diário Oficial do Estado (DOEPR), o Decreto nº 4317 de 21/03/2020, o qual orientava os administradores da iniciativa privada, por meio do seu Art. 2º que explica: “Deverá ser considerada, no âmbito da iniciativa privada, a suspensão dos serviços e atividades não essenciais e que não atendam às necessidades inadiáveis da população, ressaltando-se a não interferência nos serviços e atividades considerados essenciais”. (CASA CIVIL, 2020)

2.2 Representatividade da indústria no Brasil

A indústria é um segmento de extrema relevância para a economia brasileira, pois participa com mais de 20% do Produto Interno Bruto (PIB). Além disso, no final de 2019 empregava em torno de 10,7 milhões de pessoas no país. (JORNAL DO COMÉRCIO, 2020).

Esse contingente de profissionais está alocado em indústrias de diferentes portes, conforme classificação proposta pelo Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresa – SEBRAE, o qual é possível conferir no quadro 1.

Quadro1: Classificação por número de empregados

Porte	Comércio e Serviços	Indústria
• Microempresa (ME)	• Até 9 empregados	• Até 19 empregados
• Empresa de Pequeno Porte (EPP)	• De 10 a 49 empregados	• De 20 a 99 empregados
• Empresa de médio porte	• De 50 a 99 empregados	• De 100 a 499 empregados
• Grandes empresas	• 100 ou mais empregados	• 500 ou mais empregados

Fonte: Adaptado de SEBRAE, (2017)

Além do número de postos de trabalho gerados, a indústria ainda contribui de outras formas para o crescimento da nação como é possível constatar no Portal da Indústria que explica:

“A Indústria, como um todo, representa 20,9% do PIB do Brasil, mas responde por 70,1% das exportações de bens e serviços, por 72,2% do investimento empresarial em pesquisa e desenvolvimento e por 33% dos tributos federais (exceto receitas previdenciárias). Para cada R\$ 1,00 produzido na Indústria, são gerados R\$ 2,40 na economia como um todo. Nos demais setores, o valor gerado é menor: R\$ 1,66 na agricultura e R\$ 1,49 no comércio e serviços”. (PORTAL DA INDÚSTRIA, 2020).

Para produzir tamanha riqueza, as indústrias investem em tecnologia, melhoria de processos e na capacitação do capital humano para que possa produzir, mais e melhor, agregando valor aos produtos industrializados no país. Além disso, um dos pilares da produção industrial eficiente é o cuidado com a saúde e segurança do trabalhador.

Nas indústrias, esse assunto é tratado com seriedade e responsabilidade, pois na visão dos administradores industriais, colaboradores saudáveis e seguros cuidam da sua integridade física e psicológica e cuidam dos colegas de trabalho também. Como suporte, as indústrias contam com um grupo de colaboradores desempenha papel fundamental na conscientização, a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), que no ano de 2020 precisou inovar no formato das ações educativas para não propiciar aglomerações.

2.3 Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA

A CIPA é uma exigência legal para as empresas e consta na Consolidação das Leis do Trabalho CLT – Lei Nº 6.514 de 1º de maio de 1943, em seus artigos 163 até 165 trazem o seguinte contexto.

Art.163 Será obrigatória à constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), de conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho, nos estabelecimentos ou locais de obra nelas especificadas. Parágrafo Único. O Ministério do Trabalho regulamentará as atribuições, a composição e o funcionamento das CIPAs. (LEI Nº 6.514/1943)

Art.164 Cada CIPA será composta de representantes da empresa e dos empregados, de acordo com os critérios que vierem a ser adotados na regulamentação de que trata o parágrafo único do artigo anterior.

§ 1o Os representantes dos empregadores, titulares e suplentes, serão por eles designados. (LEI Nº 6.514/1943)

§ 2o Os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, do qual participem, independentemente de filiação sindical, exclusivamente os empregados interessados. (LEI Nº 6.514/1943)

§ 3o O mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de 1(um) ano, permitida uma reeleição. (LEI Nº 6.514/1943)

§ 4o O disposto no parágrafo anterior não se aplicará ao membro suplente que, durante o seu mandato, tenha participado de menos da metade do número de reuniões da CIPA. (LEI Nº 6.514/1943)

§ 5o O empregador designará, anualmente, dentre os seus representantes, o Presidente da CIPA e os empregados elegerão, dentre eles, o Vice-Presidente. (LEI Nº 6.514/1943)

Art.165 Os titulares da representação dos empregados nas CIPAs não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em

motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro. Parágrafo único. Ocorrendo a despedida, caberá ao empregador, em caso de reclamação à Justiça do Trabalho, comprovar a existência de qualquer dos motivos mencionados neste artigo, sob pena de ser condenado a reintegrar o empregado. (LEI Nº 6.514/1943)

Para dar esse respaldo e evidenciar a importância da CIPA, foi criada a Norma Regulamentadora Nº 5 (NR5), a qual foi aprovada pela Portaria 3.214/1978, onde alguns pontos fundamentais são:

A equipe da CIPA é composta pelo processo de eleição onde os colaboradores se candidatam de livre espontânea vontade e são eleitos pelos colegas de trabalho. Por outro lado, a diretoria indicará o mesmo número de colaboradores para serem seus representantes nas reuniões e ações realizadas pela CIPA;

Antes de assumir a gestão da CIPA, todos os integrantes (eleitos ou indicados) deverão passar pelo Curso para que sejam capazes de atuar no sentido da prevenção e conscientização dos riscos de acidentes de trabalho;

Conforme a NR 5, os cipeiros (ou cipistas) realizarão algumas atividades como:

- “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;
- Elaborar plano de trabalho que possibilite a ação preventiva na solução de problemas de segurança e saúde no trabalho;
- 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;
- Promover, anualmente, em conjunto com o SESMT, onde houver, a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho - SIPAT;
- Participar, anualmente, em conjunto com a empresa, de Campanhas de Prevenção da AIDS”. (ENIT, 2020)

Em relação aos dois últimos pontos mencionados (SIPAT e Campanhas de prevenção à AIDS), ambas fazem parte do calendário anual das ações educativas em saúde e segurança do trabalho e visam compartilhar informações sobre tais temas.

2.4 Ações educativas em Saúde e Segurança do Trabalho

Entende-se como ações educativas as atividades realizadas para transmitir informações não somente aos colaboradores de empresas, bem como para toda a população. Geralmente as ações fazem parte de um programa educativo a ser cumprido durante o ano e podem ter focos variados dependendo do público alvo. “Elas visam encorajar os trabalhadores a adotar e manter padrões de vida saudável, usar de forma acertada e cuidadosa os serviços de saúde colocados a sua disposição e tomar decisões individuais e coletivas com o objetivo de melhorar as condições de saúde e do meio ambiente”. (SENAI, 2012, p. 14)

No caso das indústrias, algumas ações educativas comumente realizadas são as campanhas, tais como: prevenção de acidentes de trabalho e de trânsito; antitabagismo; uso correto dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs); campanhas de prevenção à AIDS (Síndrome da Imunodeficiência Adquirida); campanhas de combate aos desperdícios; arrecadação de doativos, entre tantos outros.

Outros temas importantes que estão sendo incorporados aos eventos organizacionais voltados à melhoria da qualidade de vida e da saúde dos

colaboradores, são aqueles que focam na conscientização e prevenção de doenças como consta no calendário temático da figura 2:

Figura 2: Calendário da saúde com tabela de cores

CALENDÁRIO DE CORES DAS CAMPANHAS PREVENTIVAS ANUAIS			
Janeiro	Fevereiro	Março	Abril
Câncer do Colo do Útero	Leucemia	Câncer Colorretal	Segurança no Trabalho
Saúde Mental	Fibromalgia Alzheimer Lupus		Autismo
Maio	Junho	Julho	Agosto
Acidentes de Trânsito	Doação de Sangue	Hepatites Virais Câncer Ósseo	Aleitamento Materno
	Leucemia Anemia		
Setembro	Outubro	Novembro	Dezembro
Saúde Mental	Câncer de Mama	Câncer de Próstata Diabétis	Câncer de Pele
Fibrose Cística	Artrite Reumatoide	Câncer Infanto-Juvenil	Aids
Doação de Órgãos	Doenças Cardiovasculares		

Fonte: Prefeitura Municipal da Estância Turística de Paranapanema

A título de informação, entre as campanhas realizadas conforme o calendário apresentado foi incorporado no mês de setembro, a prevenção ao suicídio. A data de 10 de setembro foi escolhida como ícone onde há intensificação das informações pelas mídias e ações pelas organizações que estão à frente desses projetos de conscientização. Sua importância reside porque

“São registrados cerca de 12 mil suicídios todos os anos no Brasil e mais de 01 milhão no mundo. Trata-se de uma triste realidade, que registra cada vez mais casos, principalmente entre os jovens. Cerca de 96,8% dos casos de suicídio estavam relacionados a transtornos mentais. Em primeiro lugar está a depressão, seguida do transtorno bipolar e abuso de substâncias”. (SETEMBRO AMARELO, 2020)

A realização eficiente das ações educativas requer planejamento por parte da equipe responsável, o que em muitas empresas fica ao encargo da CIPA. Além disso, se fazem necessários também a provisão de recursos e o engajamento dos colaboradores para que a ação resulte no aumento do coeficiente de educação e conscientização dos participantes.

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

Como método de pesquisa para esse artigo, optou-se por um estudo de caso, que é um método qualitativo de pesquisa e porque o foco estava em demonstrar como alguns eventos reais (Covid-19, decisões governamentais e o papel da CIPA nas indústrias) se relacionaram e os impactos causados.

Diante disso, a colocação das autoras a seguir justifica a escolha pelo estudo de caso por que,

“Os pesquisadores que utilizam os métodos qualitativos buscam explicar o porquê das coisas, exprimindo o que convém ser feito, mas não quantificam os valores e as trocas simbólicas nem se submetem à prova de fatos, pois os dados analisados são não métricos (suscitados e de interação) e se valem de diferentes abordagens”. (GERHARDT; SILVEIRA, 2009, p.31).

A elaboração do estudo de caso utilizou situações reais vivenciadas por indústria, a CWB, a qual passou pelas circunstâncias descritas e gentilmente permitiu que os dados fossem utilizados. Além disso, o procedimento para a pesquisa foram consultas bibliográficas, o que é explicado por Gil (2009, p. 50) da seguinte maneira: “a pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos”. Para esse estudo de caso, a pesquisa recorreu também aos sites governamentais e de organizações ilibadas que contribuíram com dados oficiais já divulgados.

4 ESTUDO DE CASO

A empresa utilizada como referência para esse estudo de caso é do segmento de metalurgia “CNAE 2599.3.99” que apresenta grau de risco de acidente de trabalho “02”, conforme tabela previdenciária. (TABELA PREVIDENCIÁRIA, 2020)

Nesse estudo de caso, a indústria será denominada Metalúrgica CWB (nome fictício). Está situada na cidade de Curitiba, no estado do Paraná em uma área de 30 mil m², onde a fábrica ocupa 12 mil m² construídos.

No mês de março de 2020, a CWB contava com 210 colaboradores, sendo 160 na área fabril e 50 nas áreas: administrativas, suporte industrial e comercial. Até o dia 20 de março de 2020, a empresa trabalhava de segunda a sexta-feira no turno diurno com a equipe completa, oferecendo café da manhã e almoço aos colaboradores em refeitório próprio.

Como já mencionado, no dia 21 de março de 2020 o governo do estado do Paraná publicou no Diário Oficial do Estado (DOEPR) o decreto nº 4317, o qual trazia disposições que impactavam diretamente no *modus operandi* da organização. (CASA CIVIL, 2020).

O corpo diretivo da CWB, atendendo ao Art. 2º do referido decreto, no dia 23 de março decidiu dispensar os colaboradores da área fabril por 30 dias ou salvo novas determinações por parte do governo do estado e/ou autoridades competentes.

Em relação aos colaboradores das áreas administrativas, cada gestor ficou encarregado de conversar com suas respectivas equipes e traçar uma estratégia de trabalho remoto (*home office*). Isso envolvia a capacidade do departamento de Tecnologia da Informação (T.I) da CWB de preparar os equipamentos (*notebooks*) para que os colaboradores pudessem acessar a rede de forma remota, o ERP (*Enterprise Resource Planning*) da empresa.

Nesse momento surgiu outro impasse para a CWB, que foi o mapeamento das condições dos colaboradores no sentido de recurso tecnológico em suas residências, como *notebooks*, *desktops* e conexão com internet. Como nem todos os colaboradores possuíam esses recursos a empresa investiu na compra de alguns *notebooks* novos e usados, conforme foi conseguindo encontrar no mercado, uma vez que esses começaram a se tornar cada vez mais escassos pois as demais empresas estavam na mesma condição.

Esse primeiro momento para os colaboradores dos departamentos: Financeiro (Contas a pagar e Contas a receber), Comercial (Vendas e Expedição) e Suprimentos (Compras e Importação) foi de extremo desgaste devido as condições críticas do mercado. Cada setor lidou com desafios diferentes, como por exemplo:

- O Financeiro enfrentou o desafio de não permitir que a inadimplência crescesse, já que os clientes da CWB começaram a sentir os efeitos da crise causada pela Pandemia;
- A área Comercial buscou acompanhar de forma remota todos os pedidos já colocados, antecipando alguns faturamentos mediante descontos e negociando as prorrogações de faturamento solicitadas pelos clientes.
- O Suprimentos da CWB está dividido em duas atividades distintas, então a equipe do Compras começou a negociar com os fornecedores o aumento dos prazos de pagamento para mantê-los em dia sem sacrificar tanto o caixa da empresa; Já a equipe da Importação cuidou de paralisar e/ou postergar os embarques com os fornecedores externos para que os produtos não fossem despachados, evitando assim, mais desembolso com a chegada dos processos no porto.

Em relação ao processo fabril da CWB não foi possível adaptar as residências dos colaboradores para a produção, sendo assim, não houve produção, o que no primeiro momento não gerou muitos problemas para a empresa em termos de falta de produto para venda, uma vez a produção dos últimos meses estava no estoque, pois as vendas já estavam fracas.

4.1 O retorno das atividades da fábrica da CWB

Foi determinado pelos diretores da CWB que os profissionais do processo fabril retornariam ao trabalho presencial no dia 27 de abril de 2020, mas com equipes reduzidas ao máximo possível. Para isso, os líderes da fábrica ficaram encarregados de fazer uma escala para concessão de férias aos colaboradores para que somente parte da equipe voltasse presencialmente no primeiro momento. Isso foi uma forma paliativa de reduzir o número de pessoas que viriam para a fábrica diariamente e que também usariam os espaços comuns como refeitório, espaço do café, sanitários e vestiários. Além disso, também coube aos líderes orientar os colaboradores que retornariam ao trabalho presencial que informassem imediatamente se alguma pessoa de seu círculo familiar ou de contato diário, havia contraído o vírus. Os colaboradores nessa condição, deveriam fazer o teste e ficar em isolamento o tempo determinado pelo médico do trabalho que atende diariamente nas dependências da CWB.

Para que os colaboradores pudessem retornar com segurança, inúmeras adaptações se fizeram necessárias, onde as principais foram:

- A empresa disponibilizou 6 máscaras de tecido duplo para todos os colaboradores da fábrica;
- Medição da temperatura de todas as pessoas que chegassem à empresa, o que incluía colaboradores (a pé, de carro ou bicicleta), entregadores, transportadores, visitantes, entre outros;
- Disposição de álcool em gel (70%) em todos os ambientes: portaria, recepção, bancadas da fábrica, entrada do refeitório, mesas do refeitório, entradas dos vestiários e sanitários. para isso foram adquiridos 8 totens com acionamento no pedal, além de recipientes menores com álcool em gel nas mesas também;

- Informativos por e-mail, *WhatsApp* dos grupos de trabalho, cartazes impressos nos editais da empresa, além de orientação do Técnico de Segurança do Trabalho, dos líderes e da Psicóloga organizacional que atende três vezes por semana na CWB;
- Disponibilidade de luvas descartáveis para que os colaboradores pudessem se servir no *buffet* do refeitório;
- Demarcação no piso indicando a distância segura entre os colaboradores que necessitavam ficar na fila do refeitório;
- Portas e janelas de toda a empresa abertas o tempo todo para permitir a ventilação e manter os ambientes mais arejados;
- Orientações na portaria para que todas as pessoas que chegassem à empresa estivessem utilizando máscara;
- Higienização com pulverizador utilizando produto apropriado nos corrimãos, trincos de portas e puxadores de janelas, entre outros.

4.2 O papel da CIPA da CWB no contexto da pandemia

A CWB possui uma equipe da CIPA composta por 16 integrantes e a mudança de gestão sempre ocorre no mês de abril. A eleição da CIPA foi realizada normalmente no mês de março e esperava-se que a posse da nova CIPA ocorresse então em abril de 2020, após o curso preparatório.

O fato é que como já mencionado, em 23 de março os colaboradores da fábrica voltaram para casa e não houve possibilidade de realizar o curso preparatório e a nova equipe estava impossibilitada de assumir. Sendo assim, a equipe que estava à frente da CIPA desde o ano anterior, continuou as atividades normalmente.

Com o retorno das atividades, principalmente da fábrica, o trabalho da CIPA tornou-se essencial na orientação e conscientização dos colaboradores para evitar que ocorresse a transmissão interna do Covid-19. E muito mais importante, foi monitorar o clima organizacional e as condições morais e psicológicas. Nesse sentido, a contribuição da CIPA foi trazer a informação de forma remota, uma vez que não havia possibilidade de realizar ações educativas com foco em saúde e segurança no trabalho que propiciasse a aglomeração dos trabalhadores.

As ações educativas passaram a ser realizadas por grupo de *whatsapp* dos grupos de trabalho e também de forma visual, com foco nos editais tanto do setor, quanto dos ambientes de passagem, como por exemplo, próximo do refeitório, onde os colaboradores costumam parar para higienizar as mãos. Isso ocorreu nos meses de maio, junho, julho e agosto.

No final do mês de agosto, o curso de CIPA foi ministrado aos colaboradores da CWB, nas dependências da própria empresa e com todos os cuidados necessários para evitar a proximidade dos colaboradores e dos instrutores. E no início de setembro, a nova equipe da CIPA tomou posse e iniciou os trabalhos da nova gestão.

Já na primeira reunião de posse foi discutido o calendário de reuniões e de eventos das Ações Educativas em Saúde e Segurança do Trabalho, que já faz parte da rotina da CWB. A diferença estava em como operacionalizar as ações sem causar aglomerações entre os colaboradores.

O primeiro desafio da nova gestão foi trabalhar o contexto do Setembro Amarelo, onde o foco reside na conscientização da prevenção ao suicídio, que como já apresentado, é um mal que acomete um número expressivo de pessoas no Brasil e no mundo.

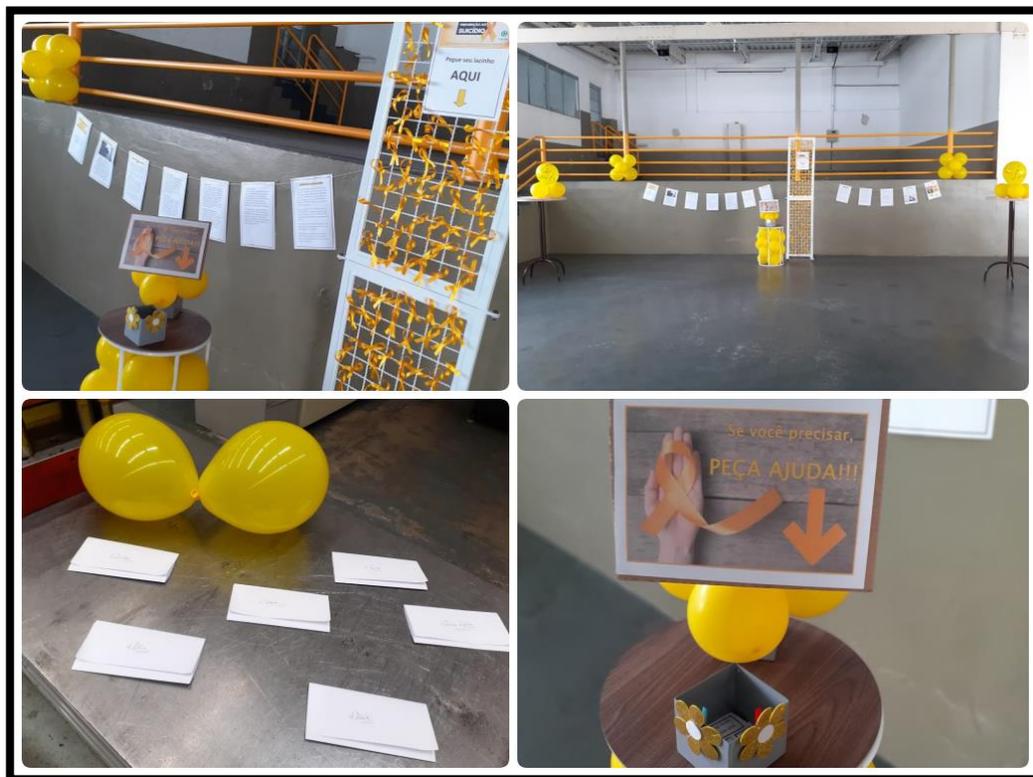
Em um ano de pandemia como 2020, onde no final de agosto o Brasil registrava mais de 121 mil óbitos pelo Covid-19, a forma de abordagem do tema também exigiu certo cuidado uma vez que as pessoas estavam muito mais apreensivas e preocupadas com o número de óbitos que não parava de crescer.

No dia 10 de setembro (Dia Mundial de Prevenção ao Suicídio) a CIPA da CWB organizou um “evento remoto”, na saída do refeitório com um painel onde havia lacinhos amarelos para que os colaboradores pudessem pegar, um varal com explicações sobre a importância em se manter alerta para os sinais de depressão que familiares e amigos possam apresentar. No sentido de apoio aos colaboradores, a psicóloga que presta atendimento na CWB, disponibilizou o seu telefone direto (com o aval da diretoria) para que eles pudessem contatá-la diretamente caso sentissem necessidade.

No dia 17 de setembro bem cedo, os integrantes da CIPA deixaram uma carta em cima da mesa de cada colaborador da CWB. Essa carta era o relato de um suicida que agradecia o convívio com a família e os amigos, mas se despedia da vida por questões emocionais, as quais não conseguia resolver.

O foco dessa ação foi convidar os colaboradores à reflexão e reforçar que é preciso prestar atenção ao comportamento de familiares e amigos que podem necessitar de ajuda, mas na correria do dia-a-dia, isso passa despercebido. E, para finalizar o mês de setembro, todos os colaboradores foram convidados a vir trabalhar no dia 30, usando uma roupa na cor amarela, para reforçar o engajamento. A título de ilustração, a figura 3 traz o registro de algumas ações realizadas pela CIPA durante o mês de setembro.

Figura 3: Ações Setembro Amarelo



Fonte: Acervo CIPA-CWB

O próximo desafio da CIPA da CWB foi organizar as ações para os meses de outubro e novembro que são ícones na prevenção ao câncer de mama e de próstata, respectivamente.

Da mesma forma que em setembro, as ações teriam que ser realizadas sem promover aglomerações, por isso, a realização de palestras, as quais eram comumente realizadas nesses meses, foi descartada. Para tratar o tema, foi combinado que no dia 1º de outubro, as luzes noturnas de frente da empresa seriam rosa e em 1º de novembro, seriam trocadas por azuis.

O refeitório será decorado nos tons rosa em outubro e tons azuis em novembro; os *e-mails* informativos também teriam como prerrogativa trazer informações de como se prevenir em relação a essas doenças que também já fazem parte das patologias que mais agredem o ser humano.

Foram produzidas máscaras brancas com o laço rosa (símbolo do outubro rosa) e a mesma quantidade de máscaras com o laço azul (um dos símbolos do novembro azul, já que há também o bigode) para presentear aos colaboradores da CWB. As máscaras serão distribuídas nos respectivos meses com a mensagem para que os colaboradores as usem como símbolo de proteção a si mesmo, e apoio às organizações que trabalham na prevenção e tratamento do câncer.

E como possibilidade de relato desse estudo de caso, o último desafio de 2020, seria o planejamento da SIPAT 2020 (Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho), que teria que ocorrer entre novembro e dezembro.

Na impossibilidade de fazer palestras devido as restrições impostas pela pandemia do Covid-19 que ainda avançava no país, a equipe da CIPA propôs à diretoria da CWB a organização da SIPAT com o seguinte escopo:

- Pequenos vídeos gravados por profissionais que abordassem os temas necessários para caracterizar uma SIPAT como o médico do trabalho e a psicóloga organizacional abordando os temas de forma esclarecedora. A ideia é encaminhar por *WhatsApp* e por e-mail para que os colaboradores acessem as informações no momento mais apropriado;
- Exposição no espaço aberto (em frente ao refeitório) durante toda a semana, todos os dias com informações sobre temas relevantes para a conscientização dos colaboradores que faz parte das atribuições da organização;
- Elaboração de uma cartilha com informações relevantes considerando o contexto da CWB e seus colaboradores. A meta é enviar uma cartilha para as residências dos colaboradores para que a informação possa ser compartilhada também com os familiares, já que o momento crítico da pandemia requer um esforço conjunto entre todos na sociedade;
- Abordagens sobre saúde e segurança do trabalho em tempos de pandemia de Covid-19, sem deixar de lado o cuidado com as demais doenças ocupacionais. Isso poderá ser realizado nos “minutos de segurança”, que são reuniões rápidas nos próprios setores realizadas pelo cipeiro do setor ou líder;

Outras sugestões que possam aparecer durante a elaboração do planejamento, uma vez que esse artigo foi submetido antes da finalização dos eventos de outubro, novembro e dezembro de 2020.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O artigo discutiu o quão complexo tem sido o cenário dos negócios no ano de 2020 e comentou sobre alguns desafios que os administradores têm enfrentado devido a acontecimentos atípicos, onde o maior deles é a pandemia causada pela doença nomeada Covid-19.

Essa situação colocou à prova a flexibilidade das organizações para lidarem com uma crise de saúde sem precedentes nas últimas décadas, o que ficou evidenciado no artigo quando foi comentado que, no final do mês de setembro, a Covid-19 já havia causado mais de 1 milhão de óbitos em todo o mundo.

Por se tratar de uma pandemia global, a atuação dos governos foi fundamental para orientar os administradores das empresas como deveriam proceder. As decisões foram tomadas por meio de decretos e impactaram drasticamente empresas de todos os segmentos, pois, na tentativa de conter o avanço da transmissão, onde foram impostas restrições no funcionamento de tudo àquilo que fosse considerado não essencial. Isso com o propósito de achatar a curva de transmissão onde tais decisões foram essenciais para que o sistema público de saúde pudesse se preparar para atuar nos momentos críticos.

Avaliando pelo lado das empresas, os desafios foram e ainda estão sendo intensos no sentido de se adaptar a uma nova realidade para continuar produzindo sem, no entanto, promover aglomerações. Em um ambiente fabril onde é possível ter times de mais de cem trabalhadores, essa não é uma tarefa fácil. Devido a isso, a equipe da CIPA foi convidada a assumir a responsabilidade de continuar conscientizando os profissionais da CWB por meio da realização de ações educativas em saúde e segurança do trabalho, sem provocar aglomerações.

O artigo apresentou de forma resumida como a equipe da CIPA da CWB tem atuado durante o ano de 2020 e quais as ações educativas em saúde e segurança do trabalho foram possíveis de serem realizadas. Isso considerando as modificações que a empresa promoveu para que os colaboradores pudessem retornar ao trabalho na fábrica com os riscos minimizados.

Para finalizar, o artigo apresentou como a CIPA da CWB conseguiu fazer pequenas ações de interação remota com os colaboradores, onde por meio do tema: “Setembro Amarelo” e como está planejando a SIPAT para acontecer ainda dentro do ano de 2020. Com isso, evidencia-se que o objetivo principal foi atingido ao apresentar o estudo de caso da Metalúrgica CWB, onde os impactos da pandemia causada pela Covid-19 foram sentidos, assim em como a maior parte das empresas do Brasil, principalmente as indústrias. Mesmo com todo o impacto negativo, a CWB continuou a incentivar as ações educativas em saúde e segurança do trabalho.

7 REFERÊNCIAS

BBC NEWS. Coronavírus: porque é fundamental 'achatar a curva' da transmissão no Brasil. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/internacional-51850382#:~:text=%22Achatar%20a%20curva%22%20significa%20desacelerar,de%20haver%20picos%20no%20in%C3%ADcio>>. Acessado em 29 de setembro de 2020.

BRASIL, Lei nº 6.514/1943. Consolidação Nacional do Trabalho (CLT). Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6514.htm>. Acessado em 29 de setembro de 2020.

CASA CIVIL. Decreto Nº 4317 DE 21/03/2020. Disponível em:<<https://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/pesquisarAto.do?action=exibir&codAto=233046&indice=1&totalRegistros=1&dt=22.2.2020.10.33.26.519>>. Acessado em 29 de setembro de 2020.

FIOCRUZ. O que é uma pandemia? Disponível em: <<https://www.bio.fiocruz.br/index.php/br/noticias/1763-o-que-e-uma-pandemia#:~:text=Segundo%20a%20Organiza%C3%A7%C3%A3o%2C%20pandemia%20%C3%A9,sustentada%20de%20pessoa%20para%20pessoa>>. Acessado em 29 de setembro de 2020.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. (Organizadoras). Métodos de pesquisa. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

GIL, Antonio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. São Paulo: Atlas, 2007.

JOHNS, Hopkins University. Disponível em:< <https://coronavirus.jhu.edu/map.html>>. Acessado em 29 de setembro de 2020.

JORNAL DO COMÉRCIO. Indústria tem o maior nível de emprego desde 2015. Disponível em: <<https://www.jornaldocomercio.com/ conteudo/economia/2020/01/719146-em-recuperacao-ainda-timida-industria-tem-o-maior-nivel-de-emprego-desde-2015.html>>. Acessado em 29 de setembro de 2020.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. O QUE É COVID-19. Disponível em: <<https://coronavirus.saude.gov.br/sobre-a-doenca>>. Acessado em 29 de setembro de 2020.

SEBRAE. Qual a receita bruta e o número de empregados para MEI, ME e EPP? Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/SP/Pesquisas/MPE_conc_eito_empregados.pdf>. Acessado em 29 de setembro de 2020.

PORTAL DA INDÚSTRIA. A importância da Indústria para o Brasil. Disponível em: <<https://www.portaldaindustria.com.br/estatisticas/importancia-da-industria/>>. Acessado em 29 de setembro de 2020.

ENIT. NR 5 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes. Disponível em: <https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_NR/NR-05.pdf <https://www.setembroamarelo.com/>>. Acessado em 29 de setembro de 2020.

PMETP. Prefeitura Municipal da Estância Turística de Paranapanema. Campanhas preventivas tiveram êxito graças a intensificação da secretaria da saúde. Disponível em: <<http://www.paranapanema.sp.gov.br/portal/campanhas-preventivas-tiveram-exito-gracas-a-intensificacao-da-secretaria-da-saude/>>. Acessado em 29 de setembro de 2020.

SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial. Ações educativas em saúde e segurança do trabalho. Departamento Regional de Santa Catarina. Brasília: SENAI/DN, 2012, p. 14.

SETEMBRO AMARELO. Disponível em: <<https://www.setembroamarelo.com/>>. Acessado em 30 de setembro de 2020.

TABELA PREVIDENCIÁRIA - ANEXO I: CLASSIFICAÇÃO NACIONAL DE ATIVIDADES ECONÔMICAS E GRAU DE RISCO DE ACIDENTE TABELA PREVIDENCIÁRIA DO TRABALHO ASSOCIADO. Disponível em:<http://sa.previdencia.gov.br/site/arquivos/office/4_101130-164603-107.pdf>. Acessado em 30 de setembro de 2020.