SEMINÁRIO
Acidentes de Trabalho e CIPA

26 de maio de 2012
Amparo/SP

Realização:
SindMetal

Apoio:
SECHSSN
UNIFIA

INSTRUÇÕES:
ATENÇÃO ALUNO!

Esta apostila deverá ser impressa para acompanhamento e resolução dos exercícios durante a aula. Para baixar o material complementar (não é necessário imprimi-los), entre na notícia em destaque no Portal dos Trabalhadores (Seminário de CIPA) e clique no segundo link citado na matéria. Uma página do 4shared irá se abrir, clique em "**Download Now**" (barra azul). Você será levado a uma nova página com um contador. Não clique em nada até o contador da página chegar a 0 (zero). Feito isso, irá aparecer um link escrito "**Download File Now**". Clique nele e baixe. O arquivo está compactado em ZIP, caso não tenha o zip em sua página instale-o a partir de www.winzip.com ou o winrar em www.winrar.com.

PROGRAMAÇÃO

HORÁRIO	PROGRAMA	PARTICIPAÇÃO
8:00 – 8:30	Abertura	Presidentes Sindicatos José Francisco Salvino – Buiú (SindMetal) Osvaldo (Bidú)
8:30 – 9:15	***Acidentes de Trabalho e CIPA – Aspectos relevantes***	Eduardo Martinho Rodrigues
9:15 – 10:00	***Vigilância em Saúde do Trabalhador e Acidentes do Trabalho –VISAT Pref. Mun. De Pedreira***	Fernando Chrisanto Soares
INTERVALO – Café: 10:00 – 10:15		
10:15 – 11:00	***Cerest Amparo – Ações de vigilância em saúde do trabalhador***	Maria Emília Carra Silingardi
11:00 – 12:00	Mesa – Debate	Eduardo Martinho Rodrigues, Maria Emília Carra Silingardi e Fernando Chrisanto Soares
INTERVALO –Almoço: 12:00 – 13:00		
13:00 – 14:00	***A CIPA – Aspectos jurídicos***	Edson Luiz Neto
14:00 – 14:45	***CIPA – Elaboração Mapa de Riscos / Inspeções de segurança***	Eduardo Martinho Rodrigues
INTERVALO – Café: 14:45 – 15:00		
15:00 – 15:45	***CIPA e a nova NR 20***	Eduardo Martinho Rodrigues
15:45 – 16:30	***CIPA – Análise de Acidentes de trabalho***	Eduardo Martinho Rodrigues
16:30 – 17:30	***Ação Sindical no âmbito da CIPA***	Presidentes Sindicatos
17:30 – 18:00	Mesa Final / Encerramento	Presidentes Sindicatos Edson Luiz Neto Eduardo Martinho Rodrigues

Seminário

ACIDENTES DE TRABALHO E CIPA

COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES

Sumário

01. **CIPA – Introdução / Justificativas / Elementos introdutórios**
02. **Distinção entre Higiene / Segurança / Exclusão da expressão "ato inseguro"**
03. **Conceito de Acidente de Trabalho - Responsabilidades**
04. **Conceito de Insalubridade**
05. **Conceito de Periculosidade**
06. **CIPA – Campo de atuação**
07. **Elaboração do Mapa de Riscos e Inspeção de segurança.**
08. **Elaboração do Mapa de Riscos / Fichas de Informação de Segurança de Produtos Químicos**
09. **Etiqueta de Segurança / Estudos de Caso: Análise de Acidentes**
10. **Conclusão**

01. CIPA – Tópicos de discussão

a) Recrudescimento de acidentes de trabalho e doenças do trabalho;

b) Pouco conhecimento da metodologia de elaboração de Mapa de riscos nos termos da Portaria 25 de 29 de Dezembro de 1994;

c) Tornar os Cipeiros aptos a conhecer o seu papel de agente prevencionista no local de trabalho, com competências paraidentificar os riscos nos locais de trabalho;

d) Sugerir medidas preventivas;

e) Ferramentas de trabalho:

e1) FISPQS e Fichas de Emergência

e2) Plano de inspeção

e3) Etiqueta

02. CIPA – Tópicos de discussão

Distinção entre Higiene (x) Segurança

Higiene

- ***Evitar o surgimento de doenças do trabalho e doenças profissionais a curto, médio e longo prazo.***
- ***Exemplos: PAIR (Perda Auditiva Induzida por ruído).***
- ***Intoxicação por substâncias químicas: metais pesados (chumbo, estanho); hidrocarbonetos (solventes, óleos minerais e graxas);***
- ***Exposições a Radiações Ionizantes.***

Exemplo Real: ***Acidente radiológico com uma fonte de gamagrafia industrial (radiografia de operações de soldagem de metais).***

Segurança

- ***Evitar e prevenir o surgimento de lesões imediatas;***
- ***Exemplos: Quedas; choques mecânicos, queimaduras, choque elétrico, incêndios, explosões.***
- *Exemplo Real*: *Queda* ***de Técnico de Manutenção em tina de mosto. O Caso do trabalhador Sr. A.B.R.***

03. HIGIENE possui interface com **INSALUBRIDADE – NR 15 e seus ANEXOS**

- *INSALUBRIDADE: "...***o agente atua com capacidade agressiva suficiente para causar danos de forma crônica. A condição de insalubridade não depende apenas da capacidade agressiva do agente, mas também do tempo de exposição. Para cada capacidade agressiva há um intervalo de tempo acima do qual o trabalho é insalubre, ou seja, a dose absorvida é capaz de causar danos ao longo do tempo, acima de determinada concentração, alguns agentes tem capacidade agressiva para tornar a condição insalubre para qualquer tempo de exposição". (Eng.Benedito Cardella).**

04. SEGURANÇA possui interface com **PERICULOSIDADE –NR 16 e Decreto Lei 93412/86 (Riscos elétricos)**

- *PERICULOSIDADE:* **" área de periculosidade é a área onde o agente agressivo pode atuar com capacidade suficiente para causar danos agudos.**

É limitada por uma linha de fronteira a partir da qual o agente não tem capacidade agressiva suficiente para causar danos agudos "(Eng.Benedito Cardella).

05. CIPA CAMPO DE ATUAÇÃO – ESTUDO DA NR 05

06. ELABORAÇÃO DO MAPA DE RISCOS e INSPEÇÃO DE SEGURANÇA

- ***Portaria 25 de 29 de Dezembro de 1994***
  A) Percepção dos trabalhadores

- *Inspeção de Segurança:*

A) É a parte do controle de riscos que consiste em efetuar vistorias nas áreas e meios de trabalho, com o objetivo de descobrir e corrigir situações que comprometam a saúde e segurança dos trabalhadores.

B) Uma inspeção para ser bem aproveitada precisa ser planejada, e o primeiro passo é definir o que se pretende com a inspeção e como fazê-la. (Inquérito – modelo).

07. ELABORAÇÃO DO MAPA DE RISCOS e FICHAS DE INFORMAÇÃO DE SEGURANÇA DE PRODUTOS QUÍMICOS.

- ***Portaria 25 de 29 de Dezembro de 1994***
- ***A) Percepção dos trabalhadores – o Cipeiro conhece os riscos de exposição a substâncias químicas ?***

B) Estudo de caso:

Mecânico de Aviação (x) QAV 1 (querosene de aviação).

08. ELABORAÇÃO DO MAPA DE RISCOS e ETIQUETA DE SEGURANÇA

Portaria 25 de 29 de Dezembro de 1994

A) Percepção dos trabalhadores – o Cipeiro pode interferir em relação aos riscos ambientais ?

B) Etiqueta de Segurança (X) Ambientes de trabalho.

09. ACIDENTES DE TRABALHO - ANÁLISE

- ***Exemplos de histórias reais:***
- ***Investigação de acidentes – Metodologia - tópico importante a ser difundido para os Cipeiros***

10. CONCLUSÃO

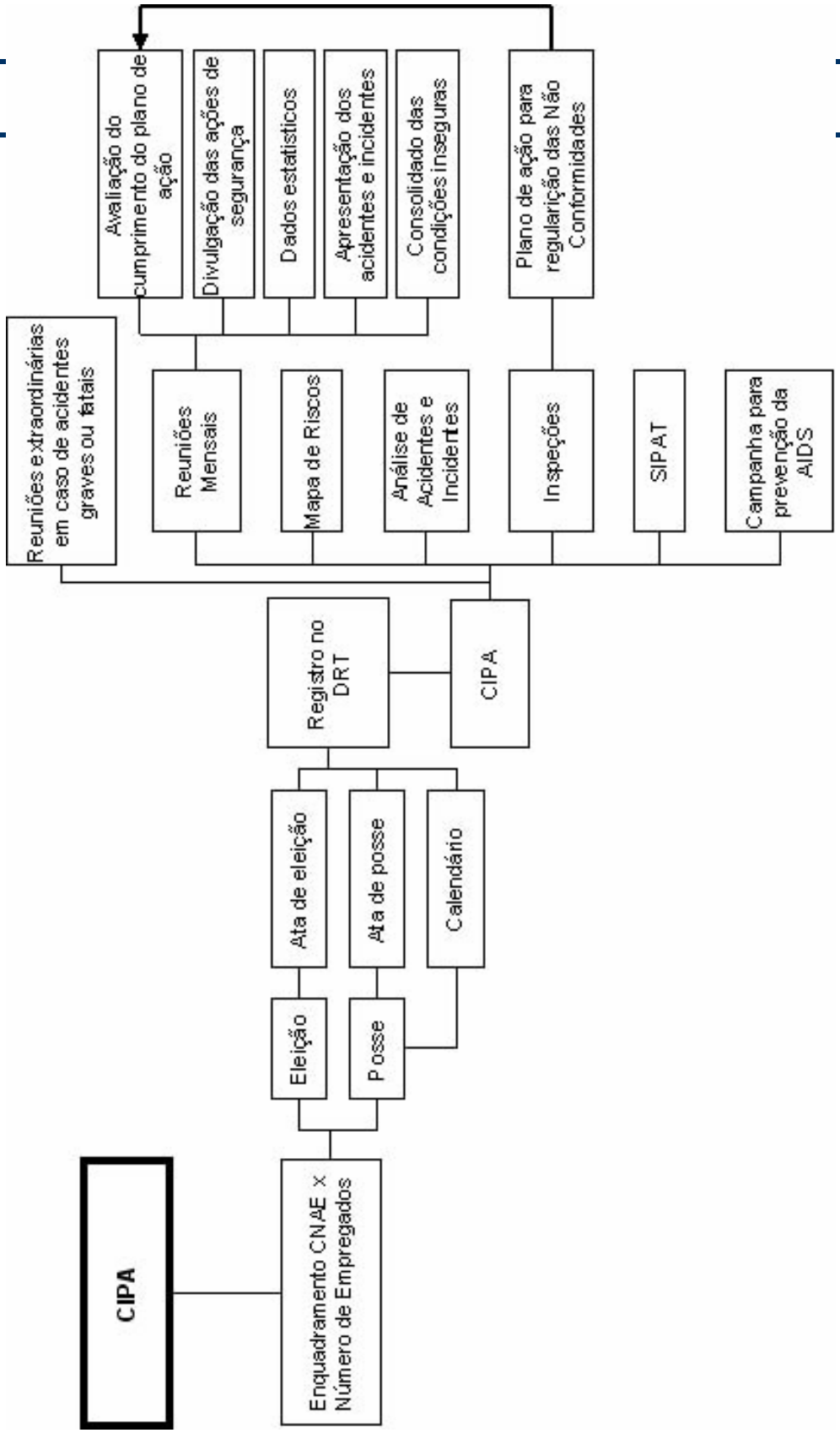
- ***Fraco desenvolvimento no planejamento e execução de Políticas Públicas na área prevencionista em Saúde do Trabalhador seja com os aspectos de Saúde ocupacional quanto de Segurança do trabalho, pois todos os eventos, quase não possuem Notificação – com a abertura de CAT;.***

Anexos:

- Portaria 25 de 29 de Dezembro de 1994
- NR 05
- Modelo Inspeção de Segurança
- FISPQ – QAV1
- Etiqueta de Segurança

SINDICATO DOS METALÚRGICOS DE JAGUARIÚNA E REGIÃO

Eduardo Martinho Rodrigues
Jaguariúna / SP – 26 de Maio de 2012


CIPA
Enquadramento CNAE x Número de Empregados
Eleição
Posse
Ata de eleição
Ata de posse
Calendário
Registro no DRT
CIPA
Reuniões extraordinárias em caso de acidentes graves ou fatais
Reuniões Mensais
Mapa de Riscos
Análise de Acidentes e Incidentes
Inspeções
SIPAT
Campanha para prevenção da AIDS
Avaliação do cumprimento do plano de ação
Divulgação das ações de segurança
Dados estatísticos
Apresentação dos acidentes e incidentes
Consolidado das condições inseguras
Plano de ação para regularização das Não Conformidades

Relatório n.º _____/_____ Data da inspeção ____/____/_____

1. IDENTIFICAÇÃO

Empresa:_____

CAE:_____

Sede:_____

Telefones:_____

Atividade:_____

Representante /Setor: _____

Email: _____

Cipeiros Representantes da Empresa / Cipeiros Representantes dos Trabalhadores:

1) _____
2) _____
3) _____
4) _____

2. CARACTERIZAÇÃO

2.1. Trabalhadores do Setor

N.º total de trabalhadores abrangidos pela inspeção: _____

Permanentes

Homens_____ Mulheres_____

Temporários

Homens_____ Mulheres_____

2.2. Organização do tempo de trabalho

- Atividades: Normal _____
  Extra _____
- Com Turnos: _____
- Duração :_____
- Intervalos de descanso: _____
- Pausas: _____

2.3. Organização da produção

- Matérias primas, produtos fabricados, métodos de produção, principais problemas.

_____
_____
_____
_____
_____
_____

2.4. Subcontratação

• Serviços prestados por empresas externas com trabalhadores no mesmo local de trabalho (limpeza, manutenção, trabalho temporário ....)

_____
_____
_____
_____
_____

3. ÁREA SELECIONADA PARA APLICAÇÃO DA LISTA DE VERIFICAÇÃO

• Descrição da Unidade produtiva, departamento, seção:

_____
_____
_____
_____

4. LISTA DE VERIFICAÇÃO

4.1. CONDIÇÕES ENVOLVENDO O POSTO DE TRABALHO

4.1.1. CIRCULAÇÕES

1. As vias normais de circulação e as vias de evacuação e saídas de emergência estão desobstruídas?

Propõe-se ação?

Sim _____Não_____ Prioridade_____

Observações:_____
_____
_____
_____
_____

2. No caso de existirem diferenças de nível foram colocadas proteções contra quedas em altura (p. ex. em escadas, degraus, rampas)?

Propõe-se ação?

Sim _____Não_____ Prioridade_____

Observações:_____
_____
_____
_____
_____

3. As vias de circulação são claramente delimitadas, estão desimpedidas e são sinalizadas nas zonas de risco nos termos das NRs ?

Propõe-se ação?

Sim _____Não_____ Prioridade_____

Observações:_____
_____
_____
_____
_____

4.2.2. ILUMINAÇÃO

4. As clarabóias, janelas e outras superfícies envidraçacas são mantidas limpas?

Propõe-se ação?

Sim _____Não_____ Prioridade_____

Observações:_____
_____
_____
_____
_____

5. Os tetos e as paredes estão pintadas de cores claras e refletoras e mantêm-se em bom estado de limpeza ?

Propõe-se ação?

Sim _____Não_____ Prioridade_____

Observações:
_____
_____
_____
_____
_____

6. A iluminação artificial geral é adequada para o tipo de trabalho executado? Atende o nível de iluminação para a atividade exercida no setor conforme NR 17 ?

Propõe-se ação?

Sim _____Não_____ Prioridade_____

Observações:
_____
_____
_____
_____

7. Foram tomadas medidas para reduzir o efeito refletivo provocado pela iluminação artificial?

Propõe-se ação?

Sim _____Não_____ Prioridade_____

Observações:
_____
_____
_____
_____

8. Existe iluminação local ou lâmpadas ajustáveis para os trabalhos de precisão?

Propõe-se ação?

Sim _____Não_____ Prioridade_____

Observações:
_____
_____
_____
_____

Os dispositivos do sistema de iluminação elétrica são mantidos limpos e substituídos regularmente?

Propõe-se ação?

Sim _____Não_____ Prioridade_____

Observações:
_____
_____
_____
_____

4.2.3. ELETRICIDADE

10. O quadro e a instalação elétrica são adequados às necessidades de utilização da energia elétrica? Estes itens atendem ao disposto na NR 10 ?

Propõe-se ação?

Sim _____Não_____ Prioridade_____

Observações:
_____
_____
_____
_____

11. Os elementos do sistema elétrico encontram-se em bom estado de conservação (p. ex. cabos, ligações, tomadas...)? Estes itens atendem ao disposto na NR 10 ?

Propõe-se ação?

Sim _____Não_____ Prioridade_____

Observações:
_____
_____
_____
_____

12. As tomadas elétricas são suficientes para cada posto de trabalho e estão instaladas de modo a garantir o número e tipo de ligações necessárias, e a impedir o desgaste dos seus componentes? Estes itens atendem ao disposto na NR 10 ?

Propõe-se ação?

Sim _____Não_____ Prioridade_____

Observações:
_____
_____
_____
_____

4.2.4. VENTILAÇÃO

13. Existem aberturas (no telhado e nas paredes...) para garantir a ventilação natural adequada?

Propõe-se ação?

Sim _____Não_____ Prioridade_____

Observações:
_____
_____
_____
_____
_____

4.2.5. AMBIENTE TÉRMICO

14. As coberturas e as paredes construídos com materiais condutores de calor (p. ex. zinco e outros metais como alumínio) dispõem de isolamento adequado?

Propõe-se ação?

Sim _____Não_____ Prioridade_____

Observações:
_____
_____
_____
_____

15. Os trabalhadores estão sujeitos a variações de temperatura significativas (p. ex. entrada e saída de câmaras frigoríficas, exposição a fornos e outras fontes de calor) ?
Estão previstas medidas de proteção nos termos da NR 15 – **Anexo 3 – para calor** e **Anexo 9 para frio** ?

Propõe-se ação?

Sim _____Não_____ Prioridade_____

Observações:
_____
_____
_____
_____

4.3. CONTROLE DE SUBSTÂNCIAS PERIGOSAS

16. Os produtos e substâncias perigosos foram substituídos por outros menos perigosos?

Propõe-se ação?

Sim _____Não_____ Prioridade_____

Observações:
_____
_____
_____
_____

17. Os produtos e substâncias perigosos (p. ex. tintas, colas, diluentes, solventes...) são mantidos em recipientes fechados e rotulados inclusive com armazenamento compatível ? Possuem fichas de emergência no local onde são utilizados ?

Propõe-se ação?

Sim _____Não_____ Prioridade_____

Observações:
_____
_____
_____
_____

18. A exaustão local, quando necessária, é efetivamente usada? Precisa de ser melhorada?

Propõe-se ação?

Sim _____Não_____ Prioridade_____

Observações:
_____
_____
_____
_____
_____

19. Os trabalhadores lavam as mãos antes de tomar as suas refeições?

Propõe-se ação?

Sim _____Não_____ Prioridade_____

Observações:
_____
_____
_____
_____

20. Em caso de manipulação de produtos e substâncias perigosos, existem condições para os trabalhadores tomarem banho antes de regressarem para casa ?

Propõe-se ação?

Sim _____Não_____ Prioridade_____

Observações:
_____
_____
_____
_____

21. Quando não é tecnicamente possível proteger os trabalhadores de outra forma, são fornecidos EPI – equipamentos de proteção individual – , do tipo adequado ao risco e em número suficiente?

Propõe-se ação?

Sim _____Não_____ Prioridade_____

Observações:
_____
_____

_____
_____
_____

22. Os trabalhadores são treinados no uso, higienização e na manutenção apropriada dos equipamentos de proteção individual? Possuem armário para guarnecer seus EPIS nos termos da NR 24?

Propõe-se ação?

Sim _____Não_____ Prioridade_____

Observações:
_____
_____
_____
_____

23. Os equipamentos de proteção individual são monitorizados regularmente?

Propõe-se ação?

Sim _____Não_____ Prioridade_____

Observações:
_____
_____
_____
_____

4.4. ERGONOMIA DOS POSTOS DE TRABALHO

24. Os comandos das máquinas e equipamentos de trabalho, as ferramentas e os materiais estão dispostos de forma a serem facilmente alcançáveis pelos trabalhadores? Os trabalhadores possuem as Ordens de Serviço conforme NR 1 – item 1.7 ?

Propõe-se ação?

Sim _____Não_____ Prioridade_____

Observações:
_____
_____
_____
_____

25. É disponibilizada uma superfície de trabalho estável para cada posto de trabalho, tanto para ferramentas manuais quanto para ferramentas elétricas?

Propõe-se ação?

Sim _____Não_____ Prioridade_____

Observações: Observações:
_____
_____
_____
_____

26. São usados dispositivos (p. ex. bancadas, morsas, ...) de apoio, seleção ou fixação para prender ou colocar/prender peças quando o trabalho é executado?

Propõe-se ação?

Sim _____Não_____ Prioridade_____

Observações:
_____
_____
_____
_____

27. São usados pontos de apoio, alavancas ou outros meios mecânicos para reduzir o esforço físico na movimentação manual de cargas?

Propõe-se ação?

Sim _____Não_____ Prioridade_____

Observações:
_____
_____
_____
_____

28. A altura e disposição do equipamento, dos controles, das superfícies de trabalho e dos pontos de apoio são ajustados para impedir o trabalhador de efetuar torções de tronco, ter grandes distâncias de movimentação vertical de objetos, de transporte, ou posições elevadas do sistema braço-mão?

Propõe-se ação?

Sim _____Não_____ Prioridade_____

Observações:
_____
_____
_____
_____

29. A organização do posto de trabalho é flexível de modo a que os trabalhadores possam alternar posturas, trabalhar de pé ou trabalhar sentados?

Propõe-se ação?

Sim _____Não_____ Prioridade_____

Observações:
_____
_____
_____
_____

30. A disposição do posto de trabalho e a sequência das operações são equacionadas de forma a eliminar os movimentos desnecessários?

Propõe-se ação?

Sim _____Não_____ Prioridade_____

Observações:
_____
_____

_____
_____

4.5. SEGURANÇA DE EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

31. As máquinas e equipamentos de trabalho encontram-se bem instaladas e perfeitamente estabilizados? Têm componentes quebrados ou instáveis?

Propõe-se ação?

Sim _____Não_____ Prioridade_____

Observações:
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

32. São objeto de operações regulares de inspeção e manutenção?

Propõe-se ação?

Sim _____Não_____ Prioridade_____

Observações:
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

33. Os dispositivos de proteção contra projeções ou emanações, dos órgãos em movimento e do equipamento de transmissão de força são eficazes e robustos? Não são facilmente neutralizáveis e estão aplicados a uma distância adequada das zonas perigosas?

Propõe-se ação?

Sim _____Não_____ Prioridade_____

Observações:
_____
_____
_____
_____

34. Os dispositivos de proteção não interferem com a visibilidade e a observação particular do ciclo produtivo da máquina ou do equipamento de trabalho?

Propõe-se ação?

Sim _____Não_____ Prioridade_____

Observações:
_____
_____
_____
_____

35. São usados dispositivos mecânicos para a alimentação das máquinas ou equipamentos de trabalho, de modo a evitar o contacto direto do trabalhador com as zonas de risco?

Propõe-se ação?

Sim _____Não_____ Prioridade_____

Observações:
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

36. Os dispositivos de segurança interrompem automaticamente a operação quando os trabalhadores acessam às zonas de perigo? Existe comando de parada geral e dispositivo de parada de emergência?

Propõe-se ação?

Sim _____Não_____ Prioridade_____

Observações:
_____
_____
_____
_____

4.6. ARMAZENAMENTO E MANIPULAÇÃO DE PRODUTOS E MATERIAIS

37. Os produtos e materiais que não são frequentemente utilizados estão colocados fora das áreas de trabalho ?

Propõe-se ação?

Sim _____Não_____ Prioridade_____

Observações:
_____
_____
_____
_____

38. Existem locais apropriados para o armazenamento de produtos, materiais, peças e ferramentas?
Propõe-se ação?

Propõe-se ação?

Sim _____Não_____ Prioridade_____

Observações:
_____
_____
_____
_____

39. São usados equipamentos mecânicos para movimentar as cargas pesadas?

Propõe-se ação?

Sim _____Não_____ Prioridade_____

Observações:
_____
_____
_____
_____

40. São usados equipamentos de movimentação de paletes para movimentar materiais, produtos semi-acabados e produtos finais?

Propõe-se ação?

Sim _____Não_____ Prioridade_____

Observações:
_____
_____
_____
_____

41. Os equipamentos de movimentação de paletes, as bancadas e os equipamentos similares podem ser colocados sobre rodas para manipulação fácil?

Propõe-se ação?

Sim _____Não_____ Prioridade_____

Observações:
_____
_____
_____
_____

4.7. ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

42. As máquinas estão dispostas e são usadas de forma a combinar operações, quando possível, e a reduzir o número de tarefas de trabalho?

Propõe-se ação?

Sim _____Não_____ Prioridade_____

Observações:
_____
_____
_____
_____
_____
_____

43. Os trabalhadores podem mudar regularmente de tarefas e têm a possibilidade de comunicar com outros trabalhadores (grau de autonomia sobre o seu próprio trabalho)?

Propõe-se ação?

Sim _____Não_____ Prioridade_____

Observações:
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

44. Existem dispositivos de controle ou de adequação que permitam manter o ritmo de trabalho de acordo com o ritmo individual (grau de controle sobre o seu próprio trabalho)?

Propõe-se ação?

Sim _____Não_____ Prioridade_____

Observações:
_____
_____
_____
_____

45. Existem mecanismos de participação dos trabalhadores (círculos de qualidade, trabalho em grupo, inquéritos, entrevistas...) ou dos seus representantes nas atividades de planejamento da produção e da segurança que lhe está associada? A sua periodicidade é adequada?

Propõe-se ação?

Sim _____Não_____ Prioridade_____

Observações:
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

46. As tarefas atribuídas eventualmente a menores aprendizes (estão acompanhados de seus orientadores) e a mulheres grávidas ou lactantes são adequadas ao seu estado ou situação?

Propõe-se ação?

Sim _____Não_____ Prioridade_____

Observações:
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

4.8. DISPOSIÇÕES DE EMERGÊNCIA (COMBATE A INCÊNDIOS, PRIMEIROS SOCORROS E EVACUAÇÃO DE TRABALHADORES)

47. Os extintores de incêndio são adequados, encontram-se operacionais e estão distribuídos de forma a serem facilmente utilizados pelos trabalhadores?

Propõe-se ação?

Sim _____Não_____ Prioridade_____

Observações:
_____
_____
_____
_____

48. Os trabalhadores sabem utilizar os extintores de incêndio? É necessário possuir brigada de incêndio?

Propõe-se ação?

Sim _____Não_____ Prioridade_____

Observações:
_____
_____
_____
_____

49. Existe equipamento de primeiros socorros, está sinalizado e encontram-se trabalhadores designados e com formação adequada para ministrar primeiros socorros?

Propõe-se ação?

Sim _____Não_____ Prioridade_____

Observações:
_____
_____
_____
_____

50. Foram estabelecidos contactos e definidos procedimentos para acionar a intervenção da corporação de bombeiros ou da emergência médica? Existe plano de emergência e a informação está acessível?

Propõe-se ação?

Sim _____Não_____ Prioridade_____

Observações:
_____
_____
_____
_____

4.9. INSTALAÇÕES Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho

51. É disponibilizado abastecimento adequado de água fresca e potável?

Propõe-se ação?

Sim _____Não_____ Prioridade_____

Observações:
_____
_____
_____
_____

52. As instalações sanitárias estão perto dos locais de trabalho e são limpas regularmente, e possuem ventilação compatível nos termos da NR 24?

Propõe-se ação?

Sim _____Não_____ Prioridade_____

Observações:
_____
_____
_____
_____

53. As instalações sanitárias são separadas por sexos?

Propõe-se ação?

Sim _____Não_____ Prioridade_____

Observações:
_____
_____
_____
_____

54. Existe um local isolado, confortável e limpo para descanso ou tomada de refeições?

Propõe-se ação?

Sim _____Não_____ Prioridade_____

Observações:
_____
_____
_____
_____

55. Existem instalações de vestiário para mudança e guarda da roupa e de outros pertences pessoais nos termos da NR 24 ?

Propõe-se ação?

Sim _____Não_____ Prioridade_____

Observações:
_____
_____
_____
_____

5. DIAGNÓSTICO SÍNTESE DAS CONDIÇÕES GERAIS DE TRABALHO

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

Croquis:

6. SÍNTESE DE PROPOSTAS

PONTOS ABORDADOS (grupos temáticos)	**PRIORIDADE**	**PROPOSTA DE MEDIDAS A APLICAR**	**PROPOSTA DE PRAZO DE EXECUÇÃO**

Responsáveis pela Inspeção

_____ _____ _____

A CIPA: ASPECTOS JURÍDICOS

1. INTRODUÇÃO

Estamos vivendo em plena Terceira Revolução Industrial[1] (também conhecida como Revolução Tecnológica ou Revolução Técnico-Científica). Nesta fase histórica do capitalismo as empresas investem para economizar mão-de-obra, desenvolvendo um avassalador processo de informatização, automação e robotização dos meios de produção, com o objetivo de obter melhorias constantes nos índices de produtividade.

Este processo provoca uma intensificação no ritmo do trabalho, com o trabalhador dispondo cada vez mais de menos tempo para atingir as metas de produção estabelecidas pelas empresas. Como consequência há uma ampliação no risco de acidentes do trabalho, na ocorrência de doenças ocupacionais, como as lesões por esforços repetitivos (LER) ou distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT), de *stress*, de distúrbios psíquicos, enfim, uma série de danos à saúde do trabalhador.

Segundo dados da Organização Internacional do Trabalho – OIT[2], divulgados em abril de 2009, os acidentes do trabalho são a causa da morte de cerca de dois milhões de pessoas por ano em todo o mundo. Esse contingente representa mais mortes do que as provocadas pelo uso de drogas e álcool juntos. Ainda segundo a OIT, anualmente são registrados em média 270 milhões de acidentes não fatais e 160 milhões de novos casos de doenças relacionadas ao trabalho.

No Brasil, segundo o "Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho – AEAT"[3], ocorreram 514.135 acidentes do trabalho com Comunicação de Acidente do Trabalho – CAT registrada e 138.955 sem a emissão de CAT, totalizando 653.090 acidentes e/ou doenças ocupacionais. Estes dados referem-se aos trabalhadores com registro em carteira vinculados à Previdência Social, não estando incluídas as ocorrências relativas à economia informal[4].

Por todas estas razões, as discussões sobre segurança e medicina do trabalho ganham relevância e envolvem todo um conjunto de temas, que vão do meio-ambiente do trabalho à proteção jurídica à saúde do trabalhador, passando pelos meios de prevenção para a manutenção da integridade física e emocional do trabalhador.

---

[1] Segundo Wilson Ramos Filho: "(...) talvez seja necessário partir da noção mais ou menos consensual em economia de que estaríamos na chamada ' terceira revolução industrial'. A primeira seria aquela iniciada com a máquina a vapor. A segunda, com o petróleo como grande motor da história. E a terceira, na qual a tecnologia, principalmente tecnologia no setor de telecomunicações, dirige o mundo, que está em constante modificação, característica desse final de século". ("Direito-pós moderno: caos criativo e neoliberalismo", in Direito e psicanálise: elementos para uma leitura interdisciplinar. Curitiba, EDIBEJ, 1996, p. 88).

[2] A OIT – Organização Internacional do Trabalho é uma agência multilateral ligada à Organização das Nações Unidas. Fundada em 1919, a OIT edita normas internacionais de proteção ao trabalho. Sua estrutura é tripartite, com participação de trabalhadores, empregadores e do poder público.

[3] Disponível em <http://www.previdenciasocial.gov.br/arquivos/office/3_090519-153719-033.pdf>. Acesso: 05 ago 2009.

[4] Segundo Marco Perez, coordenador da Área Técnica de Saúde do Trabalhador do Ministério da Saúde o número total de acidentes do trabalho pode ser três vezes superior. Notícia de 04.02.2007. Fonte: Agência Brasil. Disponível em <http://www.agenciabrasil.gov.br/noticias/2007/02/04/materia.2007-02-04.3914211102/view>. Acesso em 05 ago 2009.

Neste artigo vamos tratar de um órgão de grande importância e que possui um caráter preventivo dentro do sistema de proteção à saúde do trabalhador no Brasil: a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes).

2. O SISTEMA DE PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR

Para falar das CIPAs temos que discorrer antes sobre o que vem a ser seu objetivo primordial, a saúde do trabalhador. Necessário também abordar o tema do direito à saúde e o sistema de proteção à saúde do trabalhador.

2.1. O conceito de saúde

Segundo a Organização Mundial da Saúde – OMS

> "A saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não somente a ausência de doença ou enfermidade."

Seguindo a linha delineada pela OMS, em nosso ordenamento jurídico a Lei n. 8.080/90 (Lei Orgânica da Saúde) enuncia o seguinte em seu artigo 3.º, *caput*:

> **Lei n. 8.080/90**
> **Art. 3º.** A saúde tem como fatores determinantes e condicionantes, entre outros, a alimentação, a moradia, o saneamento básico, o meio ambiente, o trabalho, a renda, a educação, o transporte, o lazer e o acesso aos bens e serviços essenciais; os níveis de saúde da população expressam a organização social e econômica do País.

Portanto, saúde é muito mais do que a simples ausência de doenças, mas um conjunto de fatores que conduzem a um bem-estar físico, mental e social.

Especificamente em relação ao trabalho, encontramos definição de saúde no artigo 3, alínea "e", da Convenção n. 155 da Organização Internacional do Trabalho – OIT[5]:

> **OIT**
> **Conv. n. 155**
> **Art. 3.** Para os fins da presente Convenção:
> (...)
> e) o termo "saúde", com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene do trabalho.

2.2. A saúde é um direito social fundamental

A Constituição Federal, em seu artigo 6.º, reconhece a saúde como direito social fundamental da pessoa humana:

> **CRFB/1988**

[5] Sobre as convenções da OIT ver subitem 2.3.2 deste trabalho.

> **Art. 6.º.** São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Este direito é universal, igualitário e acessível a todos (conforme artigo 196 da Constituição):

> **CRFB/1988**
> **Art. 196.** A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

Cabendo ao sistema único de saúde executar as ações relacionadas à saúde do trabalhador e a colaboração na proteção ao meio ambiente do trabalho:

> **CRFB/1988**
> **Art. 200.** Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:
> (...)
> II - executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador;
> VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

2.3. O direito do trabalhador à saúde e o sistema de proteção à saúde do trabalhador

Nosso ordenamento jurídico dispõe de um sistema de proteção à saúde do trabalhador, ou seja, o direito do trabalhador à saúde está amparado num conjunto de normas e regras de observância obrigatória face à natureza de ordem pública que apresentam.

Passemos a analisar este sistema de proteção à saúde do trabalhador, iniciando pela Constituição Federal.

2.3.1. A Constituição Federal

Como direito universal, a saúde também é um direito dos trabalhadores em suas relações de trabalho. Neste sentido, a Constituição Federal elenca dentre os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais a redução dos riscos inerentes ao trabalho (artigo 7.º, inciso XXII), adicionais de remuneração em razão de atividades penosas, insalubres ou perigosas (idem, inciso XXIII), a proteção em face da automação (idem, inciso XXVII), seguro contra acidentes de trabalho e o direito a indenização (idem, inciso XXVIII):

> **CRFB/1988**
> **Art. 7.º.** São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
> (...)
> XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.
> XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;
> XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;
> XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.

A estes dispositivos somam-se os princípios que informam nossa ordem constitucional, o princípio da dignidade humana (artigo 1.º, inciso III, da Constituição) e o princípio da valorização social do trabalho (artigo 1.º, inciso IV; artigos 170, *caput* e 193) e que se irradiam por todo nosso ordenamento jurídico:

> **CRFB/1988**
> **Art. 1.º.** A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:
> (...)
> III - a dignidade da pessoa humana;
> IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.
>
> **Art. 170.** A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:
>
> **Art. 193.** A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

A partir do comando constitucional nosso ordenamento jurídico estrutura o sistema de proteção à saúde do trabalhador.

2.3.2. As Convenções da OIT

As convenções da Organização Internacional do Trabalho – OIT, quando ratificadas pelo Brasil, passam a integrar nosso direito positivo com força normativa e caráter impositivo (conforme previsão constante no artigo 5.º, parágrafo 2.º, da Constituição Federal).

Assim, em especial três convenções da OIT inserem-se no sistema de proteção à saúde do trabalhador em nosso país, aplicando-se à generalidade dos trabalhadores:

- a Convenção n. 148, sobre a proteção dos trabalhadores contra riscos profissionais devidos à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações no local de trabalho, promulgada pelo Decreto n. 93.413/86;

- a Convenção n. 155, sobre segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente do trabalho, promulgada pelo Decreto n. 1.254/94;

- e a Convenção n. 161, sobre serviços de saúde do trabalho, Promulgada pelo Decreto n. 127/91.

Outras treze convenções tratam direta ou indiretamente da proteção jurídica à saúde dos trabalhadores:

- Convenção n. 103, sobre o amparo à maternidade (Decreto n. 58.820/66);

- Convenção n. 115, sobre a proteção contra as radiações ionizantes (Decreto n. 62.151/68);

- Convenção n. 127, sobre o peso máximo de cargas (Decreto n. 67.339/70);

- Convenção n. 134, sobre prevenção de acidentes de trabalho dos marítimos (Decreto n. 3.251/99);

- Convenção n. 136, sobre proteção contra os riscos de intoxicação provocados pelo benzeno (Decreto n. 1.253/94);

- Convenção n. 139, sobre a prevenção e controle de riscos profissionais causados pelas substâncias ou agentes cancerígenos (Decreto n. 157/91);

- Convenção n. 152, sobre segurança e higiene nos trabalhos portuários (Decreto n. 99.534/90);

- Convenção n. 159, sobre reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes (Decreto n. 129/91);

- Convenção n. 162, sobre a utilização do asbesto com segurança (Decreto n. 126/91);

- Convenção n. 163, sobre a proteção da saúde e a assistência médica aos trabalhadores marítimos (Decreto n. 2.671/98);

- Convenção n. 170, sobre a segurança na utilização de produtos químicos no trabalho (Decreto n. 2.657/98);

- Convenção n. 174, sobre a prevenção de acidentes industriais maiores (Decreto n. 4.085/2002);

- Convenção n. 182, sobre a proibição das piores formas de trabalho infantil e a ação imediata para sua eliminação (Decreto n. 3.597/2000).

Todas estas convenções integram nosso ordenamento jurídico e devem ser observadas no âmbito das relações de trabalho.

2.3.3. A CLT

Dentro do sistema de proteção à saúde do trabalhador, a Consolidação das Leis do Trabalho dedica o Capítulo V do Título II às questões de Segurança e Medicina do Trabalho. Dividido em dezesseis seções e distribuído entre os artigos 154 a 223, o capítulo relativo à Segurança e Medicina do Trabalho aborda diversas questões relativas ao ambiente de trabalho, proteção do trabalho, medidas preventivas, ergonomia e órgãos internos de segurança do trabalho nas empresas:

CLT
Capítulo V - Da Segurança e da Medicina do Trabalho (artigos 154 a 223)
Seção I - Disposições Gerais (artigos 154 a 159)
Seção II - Da Inspeção Prévia e do Embargo ou Interdição (artigos 160 e 161)
Seção III - Dos Órgãos de Segurança e de Medicina do Trabalho nas Empresas (artigos 162 a 165)
Seção IV - Do Equipamento de Proteção Individual (artigos 166 e 167)
Seção V - Das Medidas Preventivas de Medicina do Trabalho (artigo 168 e 169)

Seção VI - Das Edificações (artigos 170 a 174)
Seção VII - Da Iluminação (artigo 175)
Seção VIII - Do Conforto Térmico (artigos 176 a 178)
Seção IX - Das Intalações Elétricas (artigos 179 a 181)
Seção X - Da Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais (artigos 182 e 183)
Seção XI - Das Máquinas e Equipamentos (artigos 184 a 186)
Seção XII - Das Caldeiras, Fornos e Recipientes sob Pressão (artigos 187 e 188)
Seção XIII - Das Atividades Insalubres ou Perigosas (artigos 189 a 197)
Seção XIV - Da Prevenção da Fadiga (artigos 198 e 199)
Seção XV - Das Outras Medidas Especiais de Proteção (artigo 200)
Seção XVI - Das Penalidades (artigos 201 a 223)

O artigo 200 remete ao Ministério do Trabalho o estabelecimento de disposições complementares às normas de segurança e medicina do trabalho, considerando as peculiaridades de cada atividade ou setor:

CLT
Art. 200. Cabe ao Ministério do Trabalho estabelecer disposições complementares às normas de que trata este Capítulo, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho, especialmente sobre:
I - medidas de prevenção de acidentes e os equipamentos de proteção individual em obras de construção, demolição ou reparos;
II - depósitos, armazenagem e manuseio de combustíveis, inflamáveis e explosivos, bem como trânsito e permanência nas áreas respectivas;
III - trabalho em escavações, túneis, galerias, minas e pedreiras, sobretudo quanto à prevenção de explosões, incêndios, desmoronamentos e soterramentos, eliminação de poeiras, gases etc., e facilidades de rápida saída dos empregados;
IV - proteção contra incêndio em geral e as medidas preventivas adequadas, com exigências ao especial revestimento de portas e paredes, construção de paredes contra fogo, diques e outros anteparos, assim como garantia geral de fácil circulação, corredores de acesso e saídas amplas e protegidas, com suficiente sinalização;
V - proteção contra insolação, calor, frio, umidade e ventos, sobretudo no trabalho a céu aberto com provisão, quanto a este, de água potável, alojamento e profilaxia de endemias;
VI - proteção do trabalhador exposto a substâncias químicas nocivas, radiações ionizantes e não ionizantes, ruídos, vibrações e trepidações ou pressões anormais ao ambiente de trabalho, com especificação das medidas cabíveis para eliminação ou atenuação desses efeitos, limites máximos quanto ao tempo de exposição, à intensidade da ação ou de seus efeitos sobre o organismo do trabalhador, exames médicos obrigatórios, limites de idade, controle permanente dos locais de trabalho e das demais exigências que se façam necessárias;
VII - higiene nos locais de trabalho, com discriminação das exigências, instalações sanitárias, com separação de sexos, chuveiros, lavatórios, vestiários e armários individuais, refeitórios ou condições de conforto por ocasião das refeições, fornecimento de água potável, condições de limpeza dos locais de trabalho e modo de sua execução, tratamento de resíduos industriais;
VIII - emprego das cores nos locais de trabalho, inclusive nas sinalizações de perigo.
Parágrafo único. Tratando-se de radiações ionizantes e explosivos, as normas a que se refere este artigo serão expedidas de acordo com as resoluções a respeito adotadas pelo órgão técnico.

2.3.4. A Portaria MTb n. 3.214/78

Na sequência do disposto no artigo 200 da CLT, em 08 de junho de 1978 foi editada pelo Ministério do Trabalho a Portaria MTb n. 3.214/78, com as Normas Regulamentadoras – NR do Capítulo V, Título II, da Consolidação, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho.

As Normas Regulamentadoras têm por escopo dar efetividade à política de proteção à saúde do trabalhador e seu cumprimento é obrigatório.

Até a presente data foram editadas 33 Normas Regulamentadoras, que são as seguintes:

Port. MTb n. 3.214/78
NR-1 - Disposições gerais
NR-2 - Inspeção Prévia
NR-3 - Embargo e Interdição
NR-4 - Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT
NR-5 - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
NR-6 - Equipamentos de Proteção Individual
NR-7 - Exames Médicos
NR-8 - Edificações
NR-9 - Riscos Ambientais
NR-10 - Instalações e serviços de eletricidade
NR-11 - Transporte, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais
NR-12 - Máquinas e equipamentos
NR-13 - Vasos sob pressão
NR-14 - Fornos
NR-15 - Atividades e operações insalubres
NR-16 - Atividades e operações perigosas
NR-17 - Ergonomia
NR-18 - Obras de construção, demolição e reparos
NR-19 - Explosivos
NR-20 - Combustíveis líquidos e inflamáveis
NR-21 - Trabalhos a céu aberto
NR-22 - Norma regulamentadora de segurança e saúde ocupacional na mineração
NR-23 - Proteção contra incêndios
NR-24 - Condições sanitárias dos locais de trabalho
NR-25 - Resíduos industriais
NR-26 - Sinalização de segurança
NR-27 - Registro de Profissionais
NR-28 - Fiscalização e penalidades
NR - 29 - Segurança e Saúde no trabalho portuário
NR 30 - Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho Aquaviário (Acrescentada pela Portaria SIT n. 34, de 04.12.2002, DOU 09.12.2002)
NR 31 - Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura (Acrescentada pela Portaria MTE n. 86, de 03.03.2005, DOU 04.03.2005)
NR 32 - Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho em Estabelecimentos de Saúde (Acrescentada pela Portaria MTE n. 485, de 11.11.2005, DOU 16.11.2005)
NR 33 - Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde nos Trabalhos em Espaços Confinados (Acrescentada pela Portaria MTE n. 202, de 22.12.2006, DOU 27.12.2006).

2.3.5. A responsabilidade do empregador pela saúde de seus empregados

Dentro do sistema de proteção à saúde do trabalhador importa destacar a responsabilidade do empregador pela saúde de seus empregados.

Nosso ordenamento jurídico tem previsões expressas a respeito desta responsabilidade.

2.3.5.1. A responsabilidade determinada pela CLT

A Consolidação das Leis do Trabalho estabelece em seus artigos 157 e 162 obrigações a serem cumpridas pelas empresas com o objetivo de preservar a saúde de seus empregados:

> **CLT**
> **Art. 157.** Cabe às empresas:
> I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
> II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;
> III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;
> IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.
>
> **Art. 162.** As empresas, de acordo com normas a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, estarão obrigadas a manter serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho.
> Parágrafo único. As normas a que se refere este artigo estabelecerão:
> a) classificação das empresas segundo o número de empregados e a natureza do risco de suas atividades;
> b) o número mínimo de profissionais especializados exigido de cada empresa, segundo o grupo em que se classifique, na forma da alínea anterior;
> c) a qualificação exigida para os profissionais em questão e o seu regime de trabalho;
> d) as demais características e atribuições dos serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho, nas empresas.

2.3.5.2. A responsabilidade prevista na Lei Orgânica da Saúde

Na sequêcia, destacamos o artigo 2.º, parágrafo 2.º, da Lei n. 8.080/90 (Lei Orgânica da Saúde), que inclui as empresas como corresponsáveis pelo provimento das condições indispensáveis ao exercício do direito à saúde:

> **Lei n. 8.080/90**
> **Art. 2º.** A saúde é um direito fundamental do ser humano, devendo o Estado prover as condições indispensáveis ao seu pleno exercício.
> § 1º O dever do Estado de garantir a saúde consiste na formulação e execução de políticas econômicas e sociais que visem à redução de riscos de doenças e de outros agravos e no estabelecimento de condições que assegurem acesso universal e igualitário às ações e aos serviços para a sua promoção, proteção e recuperação.
> § 2º O dever do Estado não exclui o das pessoas, da família, das empresas e da sociedade.

2.3.5.3. A responsabilidade prevista na legislação previdenciária

Destacamos, também, o disposto nos artigos 19 e 121 da Lei n. 8.213/91 (Lei de Benefícios da Previdência Social), que estabelece a responsabilidade das empresas pela adoção e uso de medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador, bem como o dever de informar os trabalhadores sobre os riscos do trabalho.

Lei n. 8.213/91
Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do artigo 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.
§ 1.º. A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador.
§ 2.º. Constitui contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho.
§ 3.º. É dever da empresa prestar informações pormenorizadas sobre os riscos da operação a executar e do produto a manipular.
§ 4.º. O Ministério do Trabalho e da Previdência Social fiscalizará e os sindicatos e entidades representativas de classe acompanharão o fiel cumprimento do disposto nos parágrafos anteriores, conforme dispuser o Regulamento.

Art. 121. O pagamento, pela Previdência Social, das prestações por acidente do trabalho não exclui a responsabilidade civil da empresa ou de outrem.

No mesmo sentido os artigos 338, parágrafo 1.º e 343, do Decreto n. 3.048/99 (Regulamento da Previdência Social):

Dec. n. 3.048/99
Art. 338. A empresa é responsável pela adoção e uso de medidas coletivas e individuais de proteção à segurança e saúde do trabalhador sujeito aos riscos ocupacionais por ela gerados.
§ 1.º. É dever da empresa prestar informações pormenorizadas sobre os riscos da operação a executar e do produto a manipular.

Art. 343. Constitui contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e saúde do trabalho.

2.3.5.4. A responsabilidade civil do empregador

A responsabilidade civil do empregador também integra o sistema de proteção à saúde do trabalhador.

Neste sentido, dispõem os artigos 186, 927, 932 e 933 do Código Civil Brasileiro:

CCB
Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.
Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:
(...)
III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;

Art. 933. As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos.

2.3.5.5. A questão dos danos moral, material e estético

Destacamos, ainda, como relevante para o sistema de proteção à saúde do trabalhador a obrigação do empregador em indenizar o dano causado ao empregado em decorrência de agressão à saúde, seja por dano moral, material ou estético, inclusive cumulativamente[6], conforme previsão constante do artigo 5.º, incisos V e X, da Constituição Federal:

CRFB/1988
Art. 5.º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
(...)
V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;
X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

2.3.5.6. Outras normas que integram o sistema de proteção à saúde do trabalhador

Dentro do sistema de proteção à saúde do trabalhador, salientamos, ainda, a garantia de emprego ao trabalhador vítima de acidente de trabalho, prevista no artigo 118 da Lei n. 8.213/91:

Lei n. 8.213/91
Art. 118. O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

Destacamos, também, a interação entre o sistema de proteção à saúde do trabalhador e os dispositivos que compõem o sistema de proteção ao portador de necessidades especiais: artigo 7.º, inciso XXXI, da Constituição Federal, que proíbe qualquer tipo de discriminação contra o trabalhador portador de deficiência; a Lei n. 7.853/89, que dispõe sobre a integração social das pessoas portadoras de deficiência; a Lei n. 10.098/2000 e Decreto n. 5.296/2004, que tratam da promoção de acessibilidade de pessoas portadoras de deficiência; o artigo 93 da Lei n. 8.213/91, que determina o preenchimento de 2% a 5% do total de vagas nas empresas por trabalhadores portadores de deficiência etc.

---

[6] Neste sentido a Súmula n. 37 do Superior Tribunal de Justiça: "São cumuláveis as indenizações por dano material e dano moral oriundos do mesmo fato". Também o seguinte acórdão da 3.ª Turma do STJ: "Dano moral. Dano estético. Cumulação. Quando o dano estético se distingue do dano moral, ambos devem ser indenizados separadamente. Precedentes da 3.ª e da 4.ª Turmas do Superior Tribunal de Justiça. Súmula n. 83 (STJ). Agravo Regimental não provido. STJ, Ac. 3.ª Turma. Agravo Regimental no Agravo de Instrumento n. 312.702/SP, Relator: Ministro Ari Parendler, j. 10 out. 2000, DJ 16 nov. 2000, p. 204".

3. A CIPA

Após estudarmos o sistema de proteção à saúde do trabalhador, vamos nos deter na análise de um de seus importantes instrumentos, que é a CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.

Ao longo desta análise devemos ter claro que todo o conjunto de regras, normas, princípios e valores que formam o sistema de proteção à saúde do trabalhador irradia-se pela atuação das CIPAs, integrando-as.

3.1. O que é a CIPA?

A CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes é um instrumento que os trabalhadores dispõem para tratar da prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, das condições do ambiente do trabalho e de todos os aspectos que afetam a segurança e a saúde dos trabalhadores relacionados ao trabalho.

3.1.1. A CIPA em nosso ordenamento jurídico

A CIPA foi introduzida em nosso ordenamento jurídico em 1944, pela terceira lei brasileira sobre acidente do trabalho, o Decreto-lei n. 7.036/44, em seu artigo 82[7]. Este artigo 82 foi regulamentado pela Portaria do Departamento Nacional do Trabalho n. 229/45, que concedia aos sindicatos o direito de indicar os representantes dos empregados; este direito foi suprimido em 1953, pela Portaria do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio n. 155.

A partir de 1967 a CIPA foi incorporada à CLT, pelo Decreto-lei n. 229/67; posteriormente, a Lei n. 6.514/77 deu a configuração atual às CIPAs dentro da CLT.

3.1.1.1. A CIPA na CLT

[7] Dec-lei n. 7.036/44. Art. 82. Os empregadores, cujo número de empregados seja superior a 100, deverão providenciar a organização, em seus estabelecimentos, de comissões internas, com representantes dos empregados, para o fim de estimular o interesse pelas questões de prevenção de acidentes, apresentar sugestões quanto à orientação e fiscalização das medidas de proteção ao trabalho, realizar palestras instrutivas, propor a instituição de concursos e prêmios e tomar outras providências tendentes a educar o empregado na prática de previr acidentes.

A CLT trata das CIPAs em seus artigos 163 a 165, estabelecendo sua obrigatoriedade (artigo 163), composição bipartite, forma de escolha dos representantes e mandato (artigo 164) e garantia de emprego aos representantes dos empregados (artigo 165):

> **CLT**
> **Art. 163.** Será obrigatória a 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.
>
> **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.
> § 2º. Os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, do qual participem, independentemente de filiação sindical, exclusivamente os empregados interessados.
> § 3º. O mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de 1 (um) ano, permitida uma reeleição.
> § 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.
> § 5º. O empregador designará, anualmente, dentre os seus representantes, o Presidente da CIPA e os empregados elegerão, dentre eles, o Vice-Presidente.
>
> **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.

3.1.1.2. A Norma Regulamentadora n. 5 – NR-5

Conforme abordado no subitem 2.3.4, a Portaria MTb n. 3.214/78 editou as Normas Regulamentadoras – NR do Capítulo V, Título II, da Consolidação, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho.

Interessa-nos, aqui, a Norma Regulamentadora n. 5 – NR-5, que trata da CIPA. Sua redação atual foi dada pela Portaria n. 8/99 da Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho, do Ministério do Trabalho.

A NR-5 traz todo o disciplinamento das CIPAs (nos subitens 5.1 a 5.51), tratando de seu objetivo, constituição, organização, atribuições, funcionamento, treinamento aos cipeiros, processo eleitoral e aplicação no caso de empreiteiras e prestadoras de serviço. Integram, ainda, a NR-5 os Quadros I, II e III:

- Quadro I: cuida do dimensionamento de CIPA, segundo a atividade econômica da empresa e o número de empregados;

- Quadro II: trata do agrupamento de setores econômicos pela Classificação Nacional de Atividades Econômicas-CNAE, para dimensionamento de CIPA;

- Quadro III, que traz a relação da CNAE com o correspondente agrupamento para dimensionamento de CIPA.

3.1.2. Todas as empresas precisam ter a CIPA?

A constituição da CIPA é obrigatória para empresas a partir de 20 (vinte) empregados, dependendo da atividade econômica da empresa, conforme Quadros I, II e III da NR-5. Assim, as empresas que possuam um número de empregados acima do mínimo estabelecido no Quadro I previsto para sua categoria econômica deverão constituir a CIPA.

Considerando os agrupamentos econômicos previstos no Quadro II e o número de empregados do Quadro I, temos o dimensionamento de CIPA indicando a partir de quantos empregados deverá ser constituída a CIPA:

Agrupamentos econômicos	**Número de empregados a partir do qual é necessária a constituição de CIPA**
C-1 – Minerais C-1A - Minerais C-2 - Alimentos C-3 - Têxteis C-5 - Calçados e similares C-6 - Madeira C-7A - Papel C-8 - Gráficos C-10 - Químicos C-11 - Borracha C-12 - Não-metálicos C-13 - Metálicos C-14 - Equipamentos, máquinas e ferramentas C-15 - Explosivos e armas C-16 - Veículos C-17 - Água e energia C-22 - Comércio de produtos perigosos C-24 - Transporte C-24B - Transporte C-30 - Locação de mão-de-obra e limpeza C-34 – Saúde	20 empregados
C-4 - Confecção C-20 - Comércio atacadista	30 empregados
C-3A – Têxteis C-5A - Calçados e similares C-7 - Papel C-9 - Som e imagem C-14A - Equipamentos, máquinas e ferramentas C-19 - Intermediários do comércio C-21 - Comércio varejista C-23 - Alojamento e alimentação	51 empregados

C-24A - Transporte C-25 - Correio e telecomunicações C-31 - Ensino C-32 - Pesquisas C-35 - Outros serviços	
C-18 - Construção (conforme NR-18) C-18A - Construção (idem)	70 empregados
C-27 - Administração e mercados financeiros C-28 - Bancos C-33 – Administração Pública	101 empregados
C-26 – Seguro C-29 – Serviços	301 empregados

O número de empregados é contabilizado por estabelecimento. A definição de estabelecimento para fins de aplicação das Normas Regulamentadoras consta do subitem 1.6 da NR-1:

> **NR-1**
> **1.6.** Para fins de aplicação das Normas Regulamentadoras - NR, considera-se:
> (...)
> d) estabelecimento, cada uma das unidades da empresa, funcionando em lugares diferentes, tais como: fábrica, refinaria, usina, escritório, loja, oficina, depósito, laboratório.

3.1.2.1. As empresas desobrigadas de constituir CIPA devem designar um responsável pelo cumprimento dos objetivos da NR-5.

As empresas desobrigadas de constituir a CIPA devem designar um responsável pelo cumprimento dos objetivos da NR-5, conforme dispõe o subitem 5.6.4 da norma:

> **NR-5**
> **5.6.4.** Quando o estabelecimento não se enquadrar no Quadro I, a empresa designará um responsável pelo cumprimento dos objetivos desta NR, podendo ser adotados mecanismos de participação dos empregados, através de negociação coletiva.

3.1.3. O dimensionamento de CIPA

Dimensionamento de CIPA é a quantidade de membros que devem integrar a Comissão, considerando os Quadros I, II e III da NR-5, observando o agrupamento econômico a que pertence a empresa e o seu número de empregados.

A partir da Portaria SSST n. 8/99 o dimensionamento de CIPA deixou de considerar o grau de risco (que permanece para outras Normas Regulamentadoras), adotando o critério de grupamentos de empresas com base em similaridade do processo produtivo.

O Quadro I indica o número de membros efetivos e suplentes que devem compor cada bancada representando os empregados e os empregadores.

QUADRO I
Dimensionamento de CIPA

GRUPOS	N. de empregados no estabelecimento. N. de membros da CIPA	0 a 19	20 a 29	30 a 50	51 a 80	81 a 100	101 a 120	121 a 140	141 a 300	301 a 500	501 a 1000	1001 a 2500	2501 a 5000	5001 a 10.000	Acima de 10.000 para cada grupo de 2.500 acrescentar
C-1	Efetivos		1	1	3	3	4	4	4	4	6	9	12	15	2
	Suplentes		1	1	3	3	3	3	3	3	4	7	9	12	2
C-1a	Efetivos		1	1	3	3	4	4	4	4	6	9	12	15	2
	Suplentes		1	1	3	3	3	3	3	4	5	8	9	12	2
C-2	Efetivos		1	1	2	2	3	4	4	5	6	7	10	11	2
	Suplentes		1	1	2	2	3	3	4	4	5	6	7	9	1
C-3	Efetivos		1	1	2	2	3	3	4	5	6	7	10	10	2
	Suplentes		1	1	2	2	3	3	4	4	5	6	8	8	2
C-3a	Efetivos				1	1	2	2	2	3	3	4	5	6	1
	Suplentes				1	1	2	2	2	3	3	3	4	5	1
C-4	Efetivos			1	1	1	1	1	2	2	2	3	5	6	1
	Suplentes			1	1	1	1	1	2	2	2	3	4	4	1
C-5	Efetivos		1	1	2	3	3	4	4	4	6	9	9	11	2
	Suplentes		1	1	2	3	3	3	4	4	5	7	7	9	2
C-5a	Efetivos				1	1	2	2	2	3	3	4	6	7	1
	Suplentes				1	1	2	2	2	3	3	3	4	5	1
C-6	Efetivos		1	1	2	3	3	4	5	5	6	8	10	12	2
	Suplentes		1	1	2	3	3	3	4	4	4	6	8	10	2
C-7	Efetivos				1	1	2	2	2	2	3	4	5	6	1
	Suplentes				1	1	2	2	2	2	3	3	4	4	1
C-7a	Efetivos		1	1	2	2	3	3	4	5	6	8	9	10	2
	Suplentes		1	1	2	2	3	3	3	4	5	7	8	8	2
C-8	Efetivos		1	1	2	2	3	3	4	5	6	7	8	10	1
	Suplentes		1	1	2	2	3	3	3	4	4	5	6	8	1
C-9	Efetivos				1	1	1	2	2	2	3	5	6	7	1
	Suplentes				1	1	1	2	2	2	3	4	4	5	1

C-10	Efetivos		1	1	2	2	3	3	4	4	5	8	9	10	2
	Suplentes		1	1	2	2	3	3	3	4	4	6	7	8	2
C-11	Efetivos		1	1	2	3	3	4	4	5	6	9	10	12	2
	Suplentes		1	1	2	3	3	3	3	4	4	7	8	10	2
C-12	Efetivos		1	1	2	3	3	4	4	5	7	8	9	10	2
	Suplentes		1	1	2	3	3	3	3	4	6	6	7	8	2
C-13	Efetivos		1	1	2	2	2	2	4	5	6	9	11	13	2
	Suplentes		1	1	3	3	3	3	3	4	5	7	8	10	2
C-14	Efetivos		1	1	2	2	3	4	4	5	6	9	11	11	2
	Suplentes		1	1	2	2	3	3	4	4	5	7	9	9	2
C-14a	Efetivos				1	1	2	2	2	3	3	4	5	6	1
	Suplentes				1	1	2	2	2	3	3	3	4	4	1
C-15	Efetivos		1	1	3	3	4	4	4	5	6	8	10	12	2
	Suplentes		1	1	3	3	3	3	3	4	4	6	8	10	2
C-16	Efetivos		1	1	2	3	3	3	4	5	6	8	10	12	2
	Suplentes		1	1	2	3	3	3	3	4	4	6	7	9	2
C-17	Efetivo		1	1	2	2	4	4	4	4	6	8	10	12	2
	Suplentes		1	1	2	2	3	3	3	4	5	7	8	10	2
C-18	Efetivo				2	2	4	4	4	4	6	8	10	12	2
	Suplentes				2	2	3	3	3	4	5	7	8	10	2
C-18a	Efetivo				3	3	4	4	4	4	6	9	12	15	2
	Suplentes				3	3	3	3	3	4	5	7	9	12	2
C-19	Efetivo				1	1	2	2	2	3	3	4	5	6	1
	Suplentes				1	1	2	2	2	3	3	3	4	4	1
C-20	Efetivo			1	1	3	3	3	3	4	5	5	6	8	2
	Suplentes			1	1	3	3	3	3	3	4	4	5	6	1
C-21	Efetivo				1	1	2	2	2	3	3	4	5	6	1
	Suplentes				1	1	2	2	2	3	3	3	4	5	1
C-22	Efetivo		1	1	2	2	3	3	4	4	6	8	10	12	2
	Suplentes		1	1	2	2	3	3	3	3	5	6	8	9	2

C-23	Efetivo				1	1	2	2	2	2	3	4	5	6	1
	Suplentes				1	1	2	2	2	2	3	3	4	5	1
C-24	Efetivo		1	1	2	2	4	4	4	4	6	8	10	12	2
	Suplentes		1	1	2	2	3	3	4	4	5	7	8	10	2
C-24a	Efetivo				1	1	2	2	2	2	3	4	5	6	1
	Suplentes				1	1	2	2	2	2	3	3	4	4	1
C-24b	Efetivo		1	1	3	3	4	4	4	4	6	9	12	15	2
	Suplentes		1	1	3	3	3	3	3	3	4	7	9	12	2
C-25	Efetivo				1	1	2	2	2	2	3	4	5	6	1
	Suplentes				1	1	2	2	2	2	3	3	4	5	1
C-26	Efetivo									1	2	3	4	5	1
	Suplentes									1	2	3	3	4	1
C-27	Efetivo						1	1	2	3	4	5	6	6	1
	Suplentes						1	1	2	3	3	4	5	5	1
C-28	Efetivo						1	1	2	3	4	5	6	6	1
	Suplentes						1	1	2	3	4	5	5	5	1
C-29	Efetivo									1	2	3	4	5	1
	Suplentes									1	2	3	3	4	1
C-30	Efetivo		1	1	1	2	4	4	4	5	7	8	9	10	2
	Suplentes		1	1	1	2	3	3	4	4	6	7	8	9	1
C-31	Efetivo				1	1	2	20	2	3	3	4	5	6	1
	Suplentes				1	1	2	2	2	3	3	3	4	5	1
C-32	Efetivo				1	1	2	2	2	3	3	4	5	6	1
	Suplentes				1	1	2	2	2	3	3	3	4	5	1
C-33	Efetivo						1	1	1	1	2	3	4	5	1
	Suplentes						1	1	1	1	2	3	3	4	1
C-34	Efetivo		1	1	2	2	4	4	4	4	6	8	10	12	2
	Suplentes		1	1	2	2	3	3	3	4	5	7	8	9	2
C-35	Efetivo				1	1	2	2	2	2	3	4	5	6	1
	Suplentes				1	1	2	2	2	2	3	3	4	5	1

3.2. Análise da NR-5

Para uma melhor compreensão da CIPA, analisaremos a NR-5 através de seus itens[8]:

3.2.1. Objetivos da CIPA

Do Objetivo
5.1. A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA - tem como objetivo 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.

A CIPA deverá abordar as relações entre o homem e o trabalho, objetivando a constante melhoria das condições de trabalho para prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho.

3.2.2. Constituição da CIPA

Da Constituição
5.2. Devem constituir CIPA, por estabelecimento, e mantê-la em regular funcionamento 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 trabalhadores como empregados.

A CIPA é obrigatória para as empresas que possuam empregados com vínculo de emprego. A ampliação das questões relativas à CIPA para as categorias de trabalhadores que não estão enquadrados nas formatações dos vínculos de emprego - em especial servidores públicos - não foi possível face à falta de regulamentação constitucional, que defina a quem cabe regulamentar as questões de segurança para essa categoria de trabalhadores.

Havendo órgão público, ou empresa pública, onde hajam trabalhadores efetivamente com vínculos de emprego regidos pela CLT e outros com vínculos estabelecidos conforme o estatuto do servidor público, a CIPA deve ser constituída levando-se em consideração o número de empregados efetivamente vinculados ao regime celetista. E, sendo assim, somente esses devem ser candidatos e somente esses devem votar. Entretanto, cabe ressaltar que na ação da CIPA para a melhoria das condições de trabalho não pode haver, sob pena de infração à Constituição Federal, determinação de medidas discriminatórias, como por exemplo a solicitação de distribuição de determinado equipamento somente para os celetistas.

Caso exista interesse do órgão ou empresa pública em englobar todos os trabalhadores, empregados e funcionários públicos, em sua CIPA, não há nada

[8] Os comentários sobre os itens da NR-5 foram retirados do "Manual CIPA – A Nova NR-5", disponível em <http://www1.pucminas.br/imagedb/documento/DOC_DSC_NOME_ARQUI20081104143646.pdf>. Acesso em 05 ago 2009.

que o impeça. Nessa situação, poderão ser candidatos também os trabalhadores servidores públicos, mas deve ser garantido o número de vagas estabelecidas para os empregados celetistas, naquele estabelecimento público.

O dimensionamento da CIPA, no caso, deverá considerar todos os trabalhadores naquele estabelecimento, celetistas e estatutários. Não deve englobar, entretanto, os prestadores de serviços que estejam em atividades no estabelecimento e que sejam contratados por outra empresa.

Devem constituir CIPA os empregadores, ou seus equiparados, que possuam empregados conforme as determinações do Artigo 3º - da CLT - em número acima do mínimo estabelecido no Quadro I, dimensionamento, para sua categoria específica. As empresas que possuam empregados em número inferior devem indicar um designado conforme estabelece o item 5.6.4.

É importante verificar que a NR 5 fala algumas vezes de trabalhadores e algumas de empregados. Quando a norma diz empregados, refere-se àqueles com vínculo de emprego com a empresa determinada, quando refere-se a trabalhadores engloba todos os que trabalham no estabelecimento de determinada empresa, ainda que sejam contratados por outras.

Deve ser considerado empregado, para fins de constituição da CIPA, a pessoa física que preste serviço de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário.

O Fiscal do Trabalho verificará o número real de trabalhadores com vínculo de emprego, portanto é importante que a empresa faça adequadamente sua avaliação.

O estabelecimento deve ser definido conforme o estabelecido na alínea “d” do item 1.6 da NR-1 da Portaria 3.214/78: “estabelecimento é cada uma das unidades da empresa, funcionando em lugares diferentes, tais como: fábrica, refinaria, usina, escritório, loja oficina, depósito, laboratório.

Ressalvados os setores com NR ou regra específica estabelecida em portaria. Havendo dúvidas nessa definição, a empresa poderá consultar o órgão regional do MTE.

No caso de empresas prestadoras de serviço ou empreiteiras deve ser considerado como estabelecimento o local onde efetivamente os trabalhos são desenvolvidos, ou seja, os estabelecimentos estarão dentro de outras empresas ou em locais públicos.

5.3. As disposições contidas nesta NR aplicam-se, no que couber, aos trabalhadores avulsos e às entidades que lhes tomem serviços, observadas as disposições estabelecidas em Normas Regulamentadoras de setores econômicos específicos.

Trabalhadores avulsos são aqueles geralmente ligados ao carregamento de mercadorias, a maioria em portos. Nesse caso considera-se como empresa o

sindicato ou o órgão gestor de mão de obra. A CIPA para as atividades portuárias deve observar o que estabelece a NR 29.

5.4. A empresa que possuir em um mesmo município dois ou mais estabelecimentos, deverá garantir a integração das CIPA e dos designados, conforme o caso, com o objetivo de harmonizar as políticas de segurança e saúde no trabalho.

No caso de uma empresa com estabelecimentos com atividades econômicas diferenciadas cada estabelecimento deve ser abordado segundo sua classificação de atividade econômica.

Quem estabelece os mecanismos de integração entre CIPA e designados de empresas, que possuem vários estabelecimentos em um mesmo município, é a empresa, conforme estabelece o texto. Nada impede que a definição dos mecanismos seja objeto de negociação na CIPA ou através de acordo ou Convenção Coletiva. É necessário, entretanto, que os mecanismos de integração estejam formalmente estabelecidos para caso de verificação do cumprimento do item pelos Fiscais do Trabalho.

A empresa que possuir em um mesmo município dois ou mais estabelecimentos não precisa necessariamente realizar reuniões periódicas dos membros das CIPA, no entanto deve ser definida a forma de comunicação, a periodicidade delas e o que se comunica. O importante é a busca da equalização das medidas de prevenção de acidentes de trabalho e, sobretudo, a troca das boas idéias, que podem surgir da atuação das várias CIPA.

5.5. As empresas instaladas em centro comercial ou industrial estabelecerão, através de membros de CIPA ou designados, mecanismos de integração com objetivo de promover o desenvolvimento de ações de prevenção de acidentes e doenças decorrentes do ambiente e instalações de uso coletivo, podendo contar com a participação da administração do mesmo.

No caso de empresas instaladas em centro comercial ou industrial, devem ser consideradas como instalações de uso coletivo as áreas de uso comum por parte dos trabalhadores de todas as empresas. Como exemplo: áreas de circulação, vestiários, banheiros, refeitórios, entre outros. Há também as ambiências geradas por sistemas como: ar condicionado, instalações elétricas, redes de gás. O que se almeja é que tais sistemas, quase sempre de responsabilidade dos administradores, mas que afetam todas as empresas e seus empregados, sejam avaliados pelas CIPA, já que podem ser origem de acidentes e de doenças.

Enquadram-se neste item os “shoppings” e os consórcios de empresas industriais, ou seja, as empresas que se estruturem com administração autônoma, ou semi-autônoma, em um mesmo local. O item aborda empresas que, apesar de possuírem autonomia gerencial, administrativa, técnica e financeira, se estabelecem de forma conjunta, havendo ou não interação entre suas atividades no processo produtivo. São empresas que não trabalham umas para as outras mas que se relacionam ou pelo espaço, ou por regras ou por

finalidade. O item engloba a situação na qual a administradora é ou não proprietária do estabelecimento.

As empresas que compõem um condomínio são individualizadas, tendo autonomia, desta forma, podem acatar ou não as definições da administradora. Mas, cabe ressaltar que o administrador tem papel primordial na estruturação deste item, como aliás em todas as regras de convivência coletiva. Podemos elencar duas situações: a primeira, quando são poucas as empresas e elas definem através dos membros de suas CIPA ou designados, conforme estabelece o item, os mecanismos de integração; a segunda, quando são muitas as empresas, tornando-se necessária uma atitude proativa por parte da administradora.

Os Fiscais do Trabalho irão verificar o cumprimento das regras de participação de um centro comercial (Shopping) ou industrial de duas formas. A primeira será quando a empresa administradora ou as empresas "conviventes" já tiverem definidos os mecanismos e estes se encontrarem em adequado funcionamento. Neste caso, os Fiscais do Trabalho poderão discutir a eficácia dos procedimentos, no sentido de contribuir, mas nunca poderão autuar por discordância, já que os mecanismos não foram definidos na Norma. O segundo caso se dá quando os mecanismos não foram definidos. Caberá então uma notificação para que o sejam. Neste caso, cada empresa e a administradora, se houver, devem ser notificadas. A notificação pode ser feita por ofício individual a todas elas, num procedimento de fiscalização indireta, ou através da fiscalização direta a cada uma. Não caberá uma notificação somente à administradora porque não é sua responsabilidade objetiva.

3.2.3. Organização da CIPA

Da Organização

5.6. A CIPA será composta de representantes do empregador e dos empregados, de acordo com o dimensionamento previsto no Quadro I desta NR, ressalvadas as alterações disciplinadas em atos normativos para setores econômicos específicos.

A CIPA terá dimensionamento paritário, a menos que se estabeleça de outra forma em negociações nacionais submetidas à Comissão Tripartite Paritária Permanente - CTPP, conforme estabelece a Portaria SSST/MTE nº 9, de 23 de fevereiro de 1999.

A composição paritária da CIPA tem importância por consolidá-la como uma instância de análise e negociação das questões de segurança e saúde no local de trabalho.

A CIPA não segue mais critério do Grau de Risco mas ele ainda permanece para outras NR.

Os setores econômicos, que se encontram no Quadro II, foram englobados por semelhança das atividades, em primeiro lugar, e por critérios de semelhança de âmbitos de negociação coletiva.

5.6.1. Os representantes dos empregadores, titulares e suplentes serão por eles designados.

O empregador pode reconduzir seus representantes para mais de dois mandatos.

5.6.2. Os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, do qual participem, independentemente de filiação sindical, exclusivamente os empregados interessados.

O empregado, se assim desejar, poderá abster-se de votar na eleição dos representantes da CIPA.

Os suplentes, cujo quantitativo está estabelecido no Quadro I, são aqueles eleitos com número de votos imediatamente inferior aos titulares.

5.6.3. O número de membros titulares e suplentes da CIPA, considerando a ordem decrescente de votos recebidos, observará o dimensionamento previsto no Quadro I desta NR, ressalvadas as alterações disciplinadas em atos normativos de setores econômicos específicos.

Caso haja previsão de dimensionamento diferente para setores econômicos em outras Normas Regulamentadoras estas têm precedência ao estabelecido na NR 5.

5.6.4. Quando o estabelecimento não se enquadrar no Quadro I, a empresa designará um responsável pelo cumprimento dos objetivos desta NR, podendo ser adotados mecanismos de participação dos empregados, através de negociação coletiva.

Conforme estabelece o item, qualquer empresa de qualquer ramo de atividade que não esteja obrigada a constituir CIPA para determinado estabelecimento deverá possuir nele o designado.

O responsável pelo cumprimento desta NR será designado pela empresa, podendo a definição dos mecanismos de participação dos empregados ser objeto de negociação interna no estabelecimento ou através de Acordo ou Convenção Coletiva.

5.7. O mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de um ano, permitida uma reeleição.

Reeleição é a eleição subsequente, ou seja, o empregado foi eleito para o mandato referente ao ano de 1999 e reeleito para o ano 2.000. Ele está formalmente impedido de se candidatar ao mandato referente ao ano 2.001. Porque seria a segunda reeleição, mas não há nenhum impedimento que ele venha a se candidatar novamente para a eleição de 2.002, voltando a valer a mesma regra anterior.

Se houver candidatos insuficientes para a eleição o fato deve ser comunicado ao órgão descentralizado do MTE, que avaliará e definirá caso a caso.

No caso de prestação de serviços com atividades em períodos menores que um ano em determinado estabelecimento o órgão descentralizado do MTE avaliará e definirá, caso a caso.

5.8. É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção de Comissões Internas de Prevenção de Acidentes desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato.

O texto é o contido no Artigo 10.º , do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, que tem seu entendimento explicitado em várias decisões judiciais, especialmente no Súmula TST n. 393. Conforme a jurisprudência, têm garantia de emprego os titulares e os suplentes eleitos.

Caso desejar sair da empresa, o empregado deverá primeiramente solicitar por escrito sua renúncia ao mandato da CIPA ou ao direito da garantia de emprego, quando o mandato já houver encerrado. A empresa deverá enviar correspondência ao MTE, comunicando o fato e a substituição do membro da CIPA pelo suplente. A empresa poderá efetivar o acordo junto ao sindicato da categoria. O número de suplentes, constante no Quadro I, deve ser mantido com a nomeação do próximo candidato mais votado, conforme a ata de eleição.

5.9. Serão garantidas aos membros da CIPA condições que não descaracterizem suas atividades normais na empresa, sendo vedada a transferência para outro estabelecimento sem a sua anuência, ressalvado o disposto nos parágrafos primeiro e segundo do artigo 469, da CLT.

O artigo 469 da CLT estabelece: Ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança do seu domicílio. § Iº. Não estão compreendidos na proibição deste artigo os empregados que exerçam cargos de confiança e aqueles cujos contratos tenham como condição, implícita ou explícita, a transferência, quando esta decorra de real necessidade de serviço. § 2º. É lícita a transferência quando ocorrer extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado.

5.10. O empregador deverá garantir que seus indicados tenham a representação necessária para a discussão e encaminhamento das soluções de questões de segurança e saúde no trabalho analisadas na CIPA.

Este item garante a representação dos indicados pelo empregador, os quais, ainda que sob consulta, pois também são empregados, devem encaminhar adequadamente as questões negociadas na CIPA.

5.11. O empregador designará entre seus representantes o Presidente da CIPA, e os representantes dos empregados escolherão entre os titulares o vice-presidente.

A redação consta da CLT - artigo 164, parágrafo 5.º.

5.12. Os membros da CIPA, eleitos e designados serão empossados no primeiro dia útil após o término do mandato anterior.

Quando não houver mandato anterior, a posse ocorrerá em data estabelecida no edital de convocação para as eleições.

5.13. Será indicado, de comum acordo com os membros da CIPA, um secretário e seu substituto, entre os componentes ou não da comissão, sendo neste caso necessária a concordância do empregador.

A anuência do empregador só se faz necessária se o secretário não for membro da CIPA, será entretanto de bom princípio, a comunicação ao empregador sobre quem será o secretário, em função das atribuições que lhe serão delegadas.

A consulta ao empregador pode ser feita pelo próprio presidente da CIPA e não precisa ser formalizada por escrito, pode ser uma consulta informal.

O Secretário e seu substituto só terão direito à garantia de emprego quando forem membros eleitos da CIPA.

5.14. Empossados os membros da CIPA, a empresa deverá protocolizar, em até dez dias, na unidade descentralizada do Ministério do Trabalho, cópias das atas de eleição e de posse e o calendário anual das reuniões ordinárias.

O livro de Atas não precisam mais existir, porém as Atas continuam sendo obrigatórias.

O procedimento deverá ser efetivado para todos os mandatos.

5.15. Protocolizada na unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego, a CIPA não poderá ter seu número de representantes reduzido, bem como não poderá ser desativada pelo empregador, antes do término do mandato de seus membros, ainda que haja redução do número de empregados da empresa, exceto no caso de encerramento das atividades do estabelecimento.

Ainda que a empresa tenha o seu número de empregados reduzido ela deverá manter a representação adequada ao número de trabalhadores que possuía no início do mandato. O número de representantes também não será ampliado quando o número de empregados aumentar. A situação inicial é mantida em qualquer circunstância, salvo se houver encerramento das atividades no estabelecimento. Nesse caso o mandato da CIPA é considerado encerrado.

Este mesmo critério é válido para as empreiteiras e prestadoras de serviço.

3.2.4. Atribuições da CIPA

Das Atribuições
5.16. A CIPA terá por atribuição:

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;

A CIPA não tem como atribuição fazer avaliações quantitativas para identificação dos riscos. A atribuição de medir e quantificar é do SESMT, ou do responsável pelo PPRA. A CIPA deve identificar os riscos para poder elaborar o mapa de riscos que é uma metodologia de avaliação qualitativa e subjetiva dos riscos presentes no trabalho.

A NR 5 não mais estabelece a metodologia, ficando aberta a utilização de metodologias mais avançadas. Nada impede que se siga o estabelecido na antiga NR 5.

b) elaborar plano de trabalho que possibilite a ação preventiva na solução de problemas de segurança e saúde no trabalho;

A CIPA deverá fazer um plano de trabalho simples o qual conterá objetivos, metas, cronograma de execução e estratégia de ação. A elaboração de plano do trabalho foi escolhida dentro da visão de que a CIPA deve ser uma comissão proativa, que pretenda efetivamente contribuir, dentro de suas possibilidades, para a melhoria das condições de trabalho. Cabe ressaltar que o mesmo pode estar estruturado na própria ata, não necessitando constituir documento separado.

É importante que a empresa garanta aos membros da CIPA o tempo necessário para que este plano seja elaborado e monitorado.

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;

A CIPA deve participar da implementação e controle das medidas de proteção uma vez que o conhecimento da realidade do trabalho é fundamental para que se estabeleça controle dos riscos.

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;

A melhor forma de despertar o interesse dos trabalhadores para a segurança e saúde é através da divulgação de informações.

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;

Item importante num mundo onde as transformações tecnológicas e administrativas estão na pauta do dia, inserindo na realidade do trabalho novos perigos e riscos, que precisam ser conhecidos e avaliados pelo SESMT, quando houver, com a participação da CIPA.

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;

A paralisação das atividades está consignada na Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho OIT e na NR 09, da Portaria 3214/78.

"Art. 13 – Em conformidade com a prática e as condições nacionais, deverá ser protegido, de conseqüências injustificadas, todo trabalhador que julgar necessário interromper uma situação de trabalho por considerar, por motivos razoáveis, que ela envolve um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde". (Convenção OIT 155, de 1981, aprovada no Brasil pelo Decreto Legislativo n. 2, de 17.03.92, do Congresso Nacional; ratificado em 18.05.92, vigente em 18.05.93).

9.6.3 – O empregador deverá garantir que, na ocorrência de riscos ambientais nos locais de trabalho que coloquem em situação de grave e iminente risco um ou mais trabalhadores, os mesmos possam interromper de imediato suas atividades, comunicando o fato ao superior hierárquico direto para as devidas providências". (NR-9 – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, PT SSST n. 25, de 29.12.94 (DOU de 30.12.94, republicada no de 15.02.95).

i) colaborar no desenvolvimento e implementação do PCMSO e PPRA e de outros programas relacionados à segurança e saúde no trabalho;

O Plano de Trabalho da CIPA deverá estar em sintonia com os programas de prevenção adotados pela empresa, para tanto é importante que os responsáveis pela elaboração do PCMSO e PPRA contem com a colaboração da Comissão quando do desenvolvimento e implantação desses programas.

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;

A CIPA é a instância de prevenção de acidentes dentro das empresas. Deve conhecer o perfil acidentário da mesma. É importante acrescentar que a CAT deve ser emitida em seis vias, sendo uma para a empresa, uma para o INSS, uma para o empregado acidentado, uma para o sindicato de classe do

empregado, uma ao SUS-Sistema Único de Saúde e uma para a DRT-Delegacia Regional do Trabalho[9].

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, de Campanhas de Prevenção da AIDS.

5.17. Cabe ao empregador proporcionar aos membros da CIPA os meios necessários ao desempenho de suas atribuições, garantindo tempo suficiente para a realização das tarefas constantes do plano de trabalho.

O tempo e os meios necessários para o desempenho das funções previstas no Plano de Trabalho da CIPA, deverão ser garantidas pelo empregador.

5.18. Cabe 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 a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho.

5.19. Cabe ao Presidente da CIPA:

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.

5.20. Cabe ao Vice-Presidente:

a) executar atribuições que lhe forem delegadas;

[9] Conforme Decreto n. 3.048/99, que aprova o Regulamento da Previdência Social e "Manuel de Instruções para Preenchimento da Comunicação de Acidente do Trabalho – CAT", do INSS, disponível em <http://www.previdenciasocial.gov.br/conteudoDinamico.php?id=297>. Acesso em 11 ago 2009.

b) substituir o Presidente nos seus impedimentos eventuais ou nos seus afastamentos temporários.

5.21. 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;

g) constituir a comissão eleitoral.

5.22. O Secretário da CIPA terá por atribuição:

a) acompanhar as reuniões da CIPA, e redigir as atas apresentando-as para aprovação e assinatura dos membros presentes;

b) preparar as correspondências; e

c) outras que lhe forem conferidas.

3.2.5. Funcionamento da CIPA

Do Funcionamento
5.23. A CIPA terá reuniões ordinárias mensais, de acordo com o calendário preestabelecido.

A CIPA deverá seguir o calendário previamente estabelecido, porque a situação pode gerar autuações, no caso da fiscalização comparecer ao estabelecimento na hora marcada e verificar que não haverá reunião. Entretanto, caso a CIPA não possa observar o calendário, por motivos justificados, a empresa deverá encaminhar comunicação contra recibo aos membros da CIPA e guardá-los para apresentação oportuna à fiscalização.

5.24. As reuniões ordinárias da CIPA serão realizadas durante o expediente normal da empresa e em local apropriado.

Entende-se como expediente normal da empresa aquele em que trabalham o maior número de empregados do estabelecimento. Caso a reunião ocorra fora

do horário de trabalho do empregado membro da CIPA, o tempo da reunião deve ser considerado como de trabalho efetivo.

Local apropriado é aquele que forneça condições para a efetivação de uma reunião. Deve haver cadeiras, mesa, ser limpo e permitir a concentração necessária.

5.25. As reuniões da CIPA terão atas assinadas pelos presentes com encaminhamento de cópias para todos os membros.

Os comprovantes de entrega de cópia das atas a todos os membros da CIPA, deverão ficar à disposição dos Fiscais do Trabalho.

5.26. As atas ficarão no estabelecimento à disposição dos Agentes da Inspeção do Trabalho - AIT.

5.27. Reuniões extraordinárias deverão ser realizadas quando:

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

Denúncias provenientes da CIPA e dos trabalhadores. As situações podem também se relacionar a eventos da natureza ou de situações de entorno que possam afetar o estabelecimento.

Podemos citar como exemplo a suspeita de rompimento de barragem, a ocorrência iminente de inundação, entre outros.

b) ocorrer acidente do trabalho grave ou fatal;

A reunião extraordinária, no caso de acidente fatal, deve se dar o mais cedo, sempre que possível, antes das modificações do local onde o acidente ocorreu.

c) houver solicitação expressa de uma das representações.

5.28. As decisões da CIPA serão preferencialmente por consenso.

5.28.1. Não havendo consenso, e frustradas as tentativas de negociação direta ou com mediação, será instalado processo de votação, registrando-se a ocorrência na ata da reunião.

A mediação pode ser feita por pessoa ou entidade que conte com o aceite das duas partes. Pode ser alguém da própria empresa, de um dos sindicatos - quer representantes dos trabalhadores quer das empresas - pode ser um membro das comissões tripartites ou bipartites, quando existentes, ou mesmo o órgão regional do MTE.

5.29. Das decisões da CIPA caberá pedido de reconsideração, mediante requerimento justificado.

A reconsideração relativa às decisões podem ser de iniciativa do empregador, de um trabalhador ou de grupo deles. A reconsideração deve ser encaminhado à CIPA .

5.29.1. O pedido de reconsideração será apresentado à CIPA até a próxima reunião ordinária, quando será analisado, devendo o Presidente e o Vice-Presidente efetivar os encaminhamentos necessários.

5.30. O membro titular perderá o mandato, sendo substituído por suplente, quando faltar a mais de quatro reuniões ordinárias sem justificativa.

5.31. A vacância definitiva de cargo, ocorrida durante o mandato, será suprida por suplente, obedecida à ordem de colocação decrescente registrada na ata de eleição, devendo o empregador comunicar à unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego as alterações e justificar os motivos.

A suplência não é específica de cada titular, portanto deve ser observada a ordem decrescente de votos constante na ata de eleição.

5.31.1. No caso de afastamento definitivo do presidente, o empregador indicará o substituto, em dois dias úteis, preferencialmente entre os membros da CIPA.

O empregador pode substituir o presidente da CIPA por empregado que não seja membro da CIPA. No caso de substituição por pessoa não integrante, deverá ser promovido seu treinamento, seguindo o princípio estabelecido para o primeiro mandato da CIPA, ou seja, deve ser realizado até trinta dias após a data da substituição.

5.31.2. No caso de afastamento definitivo do vice-presidente, os membros titulares da representação dos empregados, escolherão o substituto, entre seus titulares, em dois dias úteis.

3.2.6. Treinamento dos cipeiros

Do Treinamento

5.32. A empresa deverá promover treinamento para os membros da CIPA, titulares e suplentes, antes da posse.

O treinamento deverá ser repetido quando o trabalhador for novamente indicado ou reeleito ou mesmo quando o indicado ou eleito já houver feito o curso anteriormente, em outro estabelecimento ou em outra empresa. O curso deve ser realizado para cada membro de cada mandato da CIPA .

Profissionais titulados em matérias de segurança e saúde no trabalho deverão fazer o curso da CIPA se houverem sido eleitos ou indicados para a CIPA. O curso tem eminente caráter de treinamento mas é também uma oportunidade de firmar laços para a consecução dos objetivos da comissão.

5.32.1. O treinamento de CIPA em primeiro mandato será realizado no prazo máximo de trinta dias, contados a partir da data da posse.

Refere-se ao primeiro mandato no estabelecimento. É ponto de vista administrativo que o período de trinta dias valha também para a formação do presidente substituto quando esse não fizer parte da CIPA.

5.32.2. As empresas que não se enquadrem no Quadro I, promoverão anualmente treinamento para o designado responsável pelo cumprimento do objetivo desta NR.

O treinamento é equivalente em conteúdo àquele ministrado para os membros da CIPA sendo que a carga horária poderá ser negociada por Acordo ou Convenção Coletiva.

5.33. O treinamento para a CIPA deverá contemplar, no mínimo, os seguintes itens:

O treinamento da CIPA teve seu escopo transformado, visando a que o trabalhador compreenda o processo produtivo e seus principais riscos.

a) estudo do ambiente, das condições de trabalho, bem como dos riscos originados do processo produtivo;

O item tem o objetivo fazer com que os trabalhadores compreendam o ambiente e as condições de trabalho da empresa, inclusive, quanto aos critérios relacionados à organização do trabalho.

b) metodologia de investigação e análise de acidentes e doenças do trabalho;

É importante que o método escolhido seja participativo e que se proponha a buscar causas intervenientes, com o objetivo de eliminá-las ou de inserir barreiras protetoras, e não com o objetivo de classificar de forma simplória o acidente, que é sempre complexo, e, muito menos, de buscar configurar culpados.

c) noções sobre acidentes e doenças do trabalho decorrentes de exposição aos riscos existentes na empresa;

Estudo dos casos clássicos de acidentes que tenham ocorrido na empresa ou em similares. O estudo das possibilidades de acidentes também se faz promissor.

d) noções sobre a Síndrome da Imunodeficiência Adquirida - AIDS, e medidas de prevenção;

e) noções sobre as legislações trabalhista e previdenciária relativas à segurança e saúde no trabalho;

Noções básicas das Normas Regulamentadoras e Acordos e Convenções Coletivas relacionados à segurança e saúde. Estudos básicos da legislação previdênciária, em especial os itens que tratam do Acidente de Trabalho.

f) princípios gerais de higiene do trabalho e de medidas de controle dos riscos;

O estudo pode se fundamentar no PPRA e em outros programas de saúde e segurança no trabalho adotados na empresa.

g) organização da CIPA e outros assuntos necessários ao exercício das atribuições da Comissão.

5.34. O treinamento terá carga horária de vinte horas, distribuídas em no máximo oito horas diárias e será realizado durante o expediente normal da empresa.

5.35. O treinamento poderá ser ministrado pelo SESMT da empresa, entidade patronal, entidade de trabalhadores ou por profissional que possua conhecimentos sobre aos temas ministrados.

5.36. A CIPA será ouvida sobre o treinamento a ser realizado, inclusive quanto à entidade ou profissional que o ministrará, constando sua manifestação em ata, cabendo à empresa escolher a entidade ou profissional que ministrará o treinamento.

5.37. Quando comprovada a não observância ao disposto nos itens relacionados ao treinamento, a unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego, determinará a complementação ou a realização de outro, que será efetuado no prazo máximo de trinta dias, contados da data de ciência da empresa sobre a decisão.

Não haverá credenciamento do profissional ou instituição que vai ministrar o curso para a CIPA. A avaliação do profissional ou instituição será feito pela própria CIPA. O Ministério do Trabalho e Emprego agirá no caso de denúncias de irregularidades e poderá determinar a realização de outro curso ou de complementação, caso o efetuado tenha sido incompleto.

No caso de primeiro mandato a própria CIPA deve ser ouvida já na reunião de posse. O curso, nesse caso, poderá ser realizado até trinta dias após a posse. No caso de comissões subsequentes a CIPA que está encerrando o mandato deve ser ouvida na última reunião sobre a entidade ou o profissional que ministrará o curso.

3.2.7. O processo eleitoral da CIPA

Do Processo Eleitoral

5.38. Compete ao empregador convocar eleições para escolha dos representantes dos empregados na CIPA, no prazo mínimo de 60 (sessenta) dias antes do término do mandato em curso.

A responsabilidade pela convocação da CIPA é do empregador. Se não há convocação dentro do prazo adequado ele se sujeita a multa, em valor estipulado em norma.

5.38.1. A empresa estabelecerá mecanismos para comunicar o início do processo eleitoral ao sindicato da categoria profissional.

A forma de comunicação não está definida, mas deverá ter comprovação para efeito de fiscalização do MTE. A mesma deve ser efetivada quando do inicio do

processo eleitoral, ou seja, quando da convocação pela empresa, no mínimo sessenta dias antes da posse.

5.39. O Presidente e o Vice Presidente da CIPA constituirão dentre seus membros, no prazo mínimo de 55 (cinqüenta e cinco) dias antes do término do mandato em curso, a Comissão Eleitoral - CE, que será a responsável pela organização e acompanhamento do processo eleitoral.

A comissão é responsável pelo processo. Deve acompanhar as inscrições, divulgar os inscritos, rubricar as cédulas; acompanhar a votação; guardar as cédulas caso a apuração não seja imediata; efetivar a apuração e declarar os eleitos, titulares e suplentes.

5.39.1. Nos estabelecimentos onde não houver CIPA, a Comissão Eleitoral será constituída pela empresa.

5.40. O processo eleitoral observará as seguintes condições:

a) publicação e divulgação de edital, em locais de fácil acesso e visualização, no prazo mínimo de 45 (quarenta e cinco) dias antes do término do mandato em curso;

A publicação e divulgação deve ser efetivada de forma que a maioria dos trabalhadores tomem conhecimento do desencadeamento do processo de eleição. O prazo de quarenta e cinco dias deve ser observado para permitir que os empregados se candidatem e que possam efetivamente participar do processo. Após o encerramento das inscrições, a comissão eleitoral deverá dar ampla divulgação dos candidatos.

b) inscrição e eleição individual, sendo que o período mínimo para inscrição será de quinze dias;

As inscrições deve ser individuais e mantidas abertas por pelo menos quinze dias, de forma a garantir a possibilidade de participação de todos os empregados que assim o desejarem.

c) liberdade de inscrição para todos os empregados do estabelecimento, independentemente de setores ou locais de trabalho, com fornecimento de comprovante;

Conforme estabelece o item as inscrições devem ser livres com fornecimento de comprovante, que deve conter a data da efetivação do ato e a assinatura de quem a recebeu.

Em estabelecimentos que possuam áreas ou setores cujo risco potencial de acidentes ou doenças do trabalho se diferenciem dos demais é importante que sejam estimuladas as inscrições de representantes destes locais de trabalho.

d) garantia de emprego para todos os inscritos até a eleição;

Como o artigo 10º dos ADCT define que a garantia de emprego deve ser a partir da inscrição é implícito que ficam garantidos, transitoriamente, os

empregos de todos os candidatos, pois antes da eleição não se sabe quem vai ser eleito.

e) realização da eleição no prazo mínimo de 30 (trinta) dias antes do término do mandato da CIPA, quando houver;

f) realização de eleição em dia normal de trabalho, respeitando os horários de turnos e em horário que possibilite a participação da maioria dos empregados.

As eleições devem respeitar os turnos de trabalho, quando houver. No caso de empresas onde os trabalhadores não permanecem nos estabelecimento é possível a utilização de urnas "itinerantes" de forma a garantir maior participação.

g) voto secreto;

h) apuração dos votos, em horário normal de trabalho, com acompanhamento de representante do empregador e dos empregados, em número a ser definido pela comissão eleitoral;

Ocorrendo eleição em mais de um dia ou em não havendo possibilidade de apuração no término da votação, a Comissão Eleitoral - CE deve garantir a guarda segura dos votos.

i) faculdade de eleição por meios eletrônicos;

O meio eletrônico deverá manter a inviolabilidade do voto, garantindo a vontade manifesta do votante e a posterior avaliação das informações, que devem ser guardadas, de forma acessível à fiscalização do trabalho, pelo período mínimo de cinco anos.

j) guarda, pelo empregador, de todos os documentos relativos à eleição, por um período mínimo de cinco anos.

5.41. Havendo participação inferior a cinqüenta por cento dos empregados na votação, não haverá a apuração dos votos e a comissão eleitoral deverá organizar outra votação que ocorrerá no prazo máximo de dez dias.

5.42. As denúncias sobre o processo eleitoral deverão ser protocolizadas na unidade descentralizada do MTE, até trinta dias após a data da posse dos novos membros da CIPA.

5.42.1. Compete a unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego, confirmadas irregularidades no processo eleitoral, determinar a sua correção ou proceder a anulação quando for o caso.

A Portaria MTE 82 estabelece o prazo de 60 dias para a anulação, que deve ser formal e os prazos devem começar a contar a partir do dia seguinte do conhecimento, também formal, do empregador sobre o fato.

5.42.2. Em caso de anulação a empresa convocará nova eleição no prazo de cinco dias, a contar da data de ciência , garantidas as inscrições anteriores.

Nesse caso são reabertos todos os prazos anteriormente definidos e devem ser observadas novamente todas as regras estabelecidas.

5.42.3. Quando a anulação se der antes da posse dos membros da CIPA, ficará assegurada a prorrogação do mandato anterior, quando houver, até a complementação do processo eleitoral.

5.43. Assumirão a condição de membros titulares e suplentes, os candidatos mais votados.

5.44. Em caso de empate, assumirá aquele que tiver maior tempo de serviço no estabelecimento.

5.45. Os candidatos votados e não eleitos serão relacionados na ata de eleição e apuração, em ordem decrescente de votos, possibilitando nomeação posterior, em caso de vacância de suplentes.

Assumirá o candidato mais votado que na ocasião da vacância for empregado do estabelecimento.

3.2.8. A CIPA e as empreiteiras e empresas prestadoras de serviços

Das Contratantes e Contratadas

5.46. Quando se tratar de empreiteiras ou empresas prestadoras de serviços, considera-se estabelecimento, para fins de aplicação desta NR, o local em que seus empregados estiverem exercendo suas atividades.

O dimensionamento da CIPA, para as empreiteiras ou empresas prestadoras de serviço, é calculado com base no número de seus empregados em cada estabelecimento, separadamente, não podendo ser somados com os empregados do estabelecimento onde prestam seus serviços, ou dos demais estabelecimentos, ou da sede da empresa, sendo que estabelecimento é o local onde os empregados estejam exercendo suas atividades.

5.47. Sempre que duas ou mais empresas atuarem em um mesmo estabelecimento, a CIPA ou designado da empresa contratante deverá, em conjunto com as das contratadas ou com os designados, definir mecanismos de integração e de participação de todos os trabalhadores em relação às decisões das CIPA existentes no estabelecimento.

5.48. A contratante e as contratadas, que atuem num mesmo estabelecimento, deverão implementar, de forma integrada, medidas de prevenção de acidentes e doenças do trabalho, decorrentes da presente NR, de forma a garantir o mesmo nível de proteção em matéria de segurança e saúde a todos os trabalhadores do estabelecimento.

5.49. A empresa contratante adotará medidas necessárias para que as empresas contratadas, suas CIPA, os designados e os demais trabalhadores lotados naquele estabelecimento recebam as informações sobre os riscos presentes nos ambientes de trabalho, bem como sobre as medidas de proteção adequadas.

5.50. A empresa contratante adotará as providências necessárias para acompanhar o cumprimento pelas empresas contratadas que atuam no seu estabelecimento, das medidas de segurança e saúde no trabalho.

Os itens 5.47, 5.48, 5.49 e 5.50, tratam da relação e das responsabilidades de contratantes e contratadas. A norma responsabiliza, solidariamente, contratantes e contratadas na criação de mecanismos de integração de políticas de segurança e saúde e de CIPA ou designados, de forma a garantir o mesmo nível de proteção a todos os trabalhadores do estabelecimento. A contratante deve: repassar as informações sobre os riscos presentes nos ambientes de trabalho às contratadas, às CIPA ou Designados e aos demais trabalhadores do estabelecimento; definir as medidas de proteção adequadas aos riscos da empresa e acompanhar a implementação das medidas indicadas. A forma como se dará o cumprimento desses itens deverá ser definida pela empresa ou estabelecida em acordos e convenções coletivas.

3.2.9. Disposições finais da NR-5

Disposições Finais

5.51. Esta norma poderá ser aprimorada mediante negociação, nos termos de portaria específica.

Este item refere-se a Portaria que estabelece os critérios, os níveis e as possibilidades de negociação que buscarão adequar melhor os critérios relativos às CIPA às diversas realidades dos setores econômicos e mesmo às várias realidades geográficas de tais setores.

Quando houver itens relativos à CIPA em normas de setores econômicos específicos, esses têm prioridade sobre o que define a NR-5. Para aqueles itens não disciplinados na norma específica, devem ser observados o que dispõe a NR-5.

As portarias que estabeleçam dispositivos relacionados à CIPA para setores específicos, deverão explicitar os itens da NR 5, cujo cumprimento é obrigatório para aqueles setores.