

CIPA – Comissão Interna de
Prevenção de Acidentes

Cláudia Régia Gomes Tavares

Governo Federal
Ministério da Educação

Projeto Gráfico

Secretaria de Educação a Distância – SEDIS

EQUIPE SEDIS | UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE – UFRN

Coordenadora da Produção dos Materiais

Vera Lucia do Amaral

Coordenador de Edição

Ary Sergio Braga Olinisky

Coordenadora de Revisão

Giovana Paiva de Oliveira

Design Gráfico

Ivana Lima

Diagramação

Elizabeth da Silva Ferreira

Ivana Lima

José Antonio Bezerra Junior

Mariana Araújo de Brito

Arte e ilustração

Adauto Harley

Carolina Costa

Heinkel Huguenin

Leonardo dos Santos Feitoza

Revisão Tipográfica

Adriana Rodrigues Gomes

Margareth Pereira Dias

Nouraide Queiroz

Design Instrucional

Janio Gustavo Barbosa

Jeremias Alves de Araújo Silva

José Correia Torres Neto

Luciane Almeida Mascarenhas de Andrade

Revisão de Linguagem

Maria Aparecida da S. Fernandes Trindade

Revisão das Normas da ABNT

Verônica Pinheiro da Silva

Adaptação para o Módulo Matemático

Joacy Guilherme de Almeida Ferreira Filho



**Você verá
por aqui...**

Na aula passada, estudamos o SESMT, que é um serviço na empresa, composto por profissionais na área de segurança e saúde e que, através de medidas técnicas, promove a segurança e saúde do trabalhador. A inserção desses profissionais em muito vem a contribuir para as questões de segurança e saúde, mas isso não é tudo. Além do empregador, através de seus representantes, o trabalhador é peça fundamental nesse processo, uma vez que ele é quem fica diretamente exposto a essas adversidades.

Dentro desse contexto, estudaremos a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), comissão responsável pelas questões de segurança e saúde na empresa, formada por trabalhadores. Essa comissão foi normatizada pela NR 05 e estabelece critérios para seu dimensionamento, obrigações e responsabilidades de seus membros.

Objetivos

- Compreender a CIPA.
- Conhecer a CIPA quanto às suas normas, seus atributos e suas responsabilidades.
- Saber dimensionar uma CIPA.
- Saber organizar o processo eleitoral de uma CIPA.

Para começo de conversa...



Figura 1 – Objetivo da CIPA

Fonte: <<http://www.siemens.org.br/arquivos/1617575543.jpg>>. Acesso em: 2 set. 2009.

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) foi criada com o objetivo de prevenir acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível a atividade laboral com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador. É composta por representantes do empregador e representantes do empregado em número par de representações, cabendo ao empregador escolher entre seus funcionários de confiança sua representatividade e aos trabalhadores, por processo eleitoral, escolherem seus representantes através de voto secreto.

Como surgiu a CIPA?

A preocupação de zelar pela prevenção de acidentes e doenças no ambiente de trabalho, fez com que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) propusesse às empresas, com mais de 25 funcionários, que organizassem um comitê de segurança para tratar desse assunto. Assim, vários países membros passaram a adotar tal medida, tornando obrigatórios a organização e funcionamento dos comitês.

No Brasil, através do Decreto-Lei nº 7.036, de 10 de novembro de 1944, conhecido como Lei de Prevenção de Acidentes, foi fixado o número de 100 ou mais empregados para que as empresas constituíssem seu comitê nas empresas.

Em 1953, por meio da Portaria 155, foi oficializada a sigla CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.

O que é a Norma Regulamentadora número 05 (NR 05)?

A quinta Norma Regulamentadora foi criada pela Portaria SSMT-MTb n. 8, de 23.2.1999, atualizada pela Portaria SIT-MTE n. 14, de 26.6.2007 do ministério do trabalho e emprego, cujo objetivo é estabelecer parâmetros para a constituição da CIPA em uma empresa, seu dimensionamento, atribuições e responsabilidades.

Mas, o que é CIPA?

A CIPA é uma comissão interna, na empresa, que através da representação dos trabalhadores é parte integrante nas questões de segurança. Pela própria constituição, ressalta-se o valor significativo de contribuição de seus membros, uma vez que os mesmos vivenciam o mundo do trabalho e são capazes de identificar, na medida em que são treinados, as situações de risco na empresa.

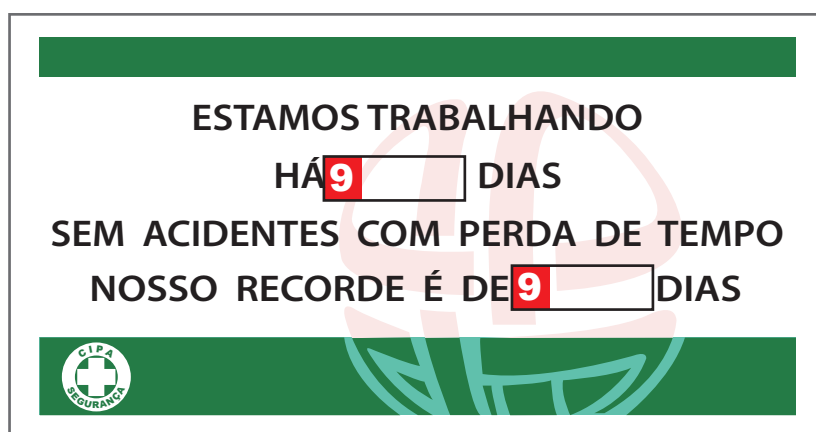


Figura 2 – Campanha de prevenção de acidentes

Fonte: <http://quatri.com.br/site/components/com_virtuemart/shop_image/product/c707a34099bf62a7c98816aedd806fd8.jpg>.

Acesso em: 2 set. 2009.

Bases legais...

Art. 7º, XXII, da CF-1988; Art. 10, II, a, do Ato das Disposições Constitucionais Provisórias – ADCP, da CF- 1988; Arts. 163 a 165 da CLT; Súmula TST n. 676 e TST n. 339.

Quem é obrigado a constituir a CIPA?

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 são obrigados a constituir CIPA por estabelecimento e mantê-la em regular funcionamento.

Como é a organização da CIPA?

A CIPA é composta por representantes do empregador e dos empregados, sendo seu número definido pelo Quadro I – Dimensionamento de CIPA, da NR 05, em função do agrupamento de setores econômicos definidos pela CNAE (Classificação Nacional de Atividades Econômicas), nos Quadros II (Agrupamento de setores econômicos pela Classificação Nacional de Atividades Econômicas) e III (Relação da Classificação Nacional de Atividades Econômicas) e o número de empregados da empresa.

Os representantes dos empregadores, titulares e suplentes serão designados pelo próprio empregador entre os seus empregados, por sua vez, os representantes dos empregados, titulares e suplentes serão eleitos em escrutínio secreto, do qual participam, independentemente de filiação sindical, exclusivamente os empregados interessados. O mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de um ano, permitida uma reeleição.

A empresa poderá designar um responsável substituindo a CIPA, quando a mesma não se enquadrar no Quadro I da NR 05, podendo ainda ser adotados mecanismos de participação dos empregados, através de negociação coletiva.

Uma vez composta a CIPA, o empregador designará entre seus representantes o Presidente da CIPA, e os representantes dos empregados escolherão entre os titulares o vice-presidente.

Por sua vez, o secretário e seu substituto serão indicados, de comum acordo, com os membros da CIPA, podendo ser indicado entre os componentes ou não da comissão, sendo neste caso necessária a concordância do empregador.

Exemplo 1

Vamos dimensionar a CIPA de uma empresa de Comércio varejista de produtos farmacêuticos para uso humano e veterinário, com 85 funcionários.

QUADRO I															
Dimensionamento de CIPA															
*GRUPOS	Nº de Empregados no Estabelecimento Nº 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 21	Efetivos				1	1	2	2	2	3	3	4	5	6	1
	Suplentes				1	1	2	2	2	3	3	3	4	5	1

Figura 3 – Fragmento do quadro I da NR 05

Fonte: <http://www.mte.gov.br/legislacao/normas_regulamentadoras/nr_05.pdf>. Acesso em: 2 set. 2009.

QUADRO III		
Relação da Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE (Versão 2.0), com correspondente agrupamento para dimensionamento da CIPA		
<i>(Dado pela Portaria SIT n.º 14, de 21 de junho de 2007)</i>		
CNAE	Descrição	Grupo
47.71-7	Comércio varejista de produtos farmacêuticos para uso humano e veterinário	C-21
47.71-5	Comércio varejista de cosméticos, produtos de perfumaria e de higiene pessoal	C-21
47.71-3	Comércio varejista de artigos médicos e ortopédicos	C-21

Figura 4 – Fragmento do quadro III da NR 5

Fonte: <http://www.mte.gov.br/legislacao/normas_regulamentadoras/nr_05.pdf>. Acesso em: 2 set. 2009.

1º Etapa – de posse do tipo de atividade que a empresa desempenha você procura o grupo ao qual ela pertence no quadro III da NR 05 – Relação da Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE (versão 2.0), com correspondente agrupamento para dimensionamento da CIPA. No nosso exemplo, a empresa pertence ao grupo C – 21;

2º Etapa – de posse do agrupamento da empresa: C-21 e o número de funcionários da mesma, você cruza essas informações no Quadro I da NR 05 – Dimensionamento da CIPA e encontra para a empresa de Comércio varejista de produtos farmacêuticos para uso humano e veterinário, com 85 funcionários: 3 representantes do empregador, 3 representantes do empregado e 3 suplentes dos representantes do empregado.



Dimensione a CIPA dos seguintes estabelecimentos:

- a) Empresa de atividades de apoio à extração de petróleo e gás natural, com 13.000 (treze mil) empregados.
- b) Empresa de construção civil com 80 (oitenta) funcionários no canteiro de obra de uma edificação de 20 (vinte) pavimentos, situado no centro da cidade e 100 (cem) empregados no canteiro de obra de uma construção de estrada a 50 (cinquenta) quilômetros do centro da cidade.

Das vantagens em ser membro da CIPA?

Aos membros da CIPA 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.

Assim como 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, para localidade diversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança de seu domicílio.

Obrigações do empregador...

O empregador, parte integrante desse contexto, deverá garantir que seus indicados tenham a representação necessária, número previsto no Quadro I, da NR 05, para a discussão e encaminhamento das soluções de questões de segurança e saúde no trabalho analisadas na CIPA.

Cabe também 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 e convocar eleições para escolha dos representantes dos empregados, até sessenta dias antes do término do mandato em curso, assim como a guarda de todos os documentos relativos à eleição, por um período mínimo de cinco anos.

E o empregado?

Quais as suas obrigações...

Os empregados têm como obrigação participar da eleição de seus representantes, assim como deverão colaborar com a sua gestão.

Como parte integrante no processo de prevenção de acidentes, os empregados deverão indicar à CIPA, ao SESMT e ao empregador situações de riscos e apresentar sugestões para melhoria das condições de trabalho e observar e aplicar, no ambiente de trabalho, as recomendações quanto à prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho.

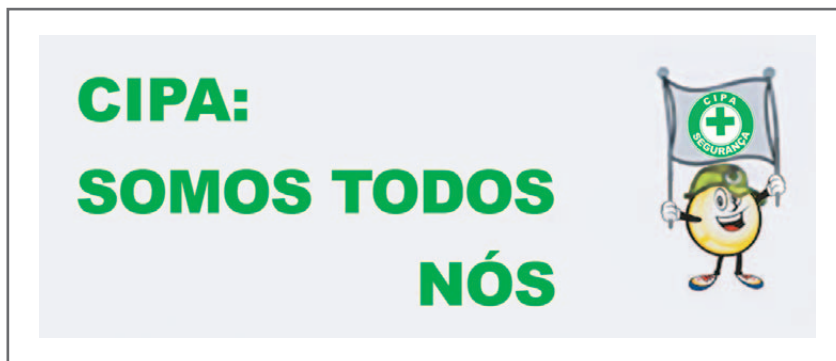


Figura 5 – Responsabilidade de todos

Fonte: <<http://www.ucs.br/ucs/tplCipa/cipa/apresentacao/cipa.jpg>>. Acesso em: 2 set. 2009.



Praticando...

2

Você concorda com a estabilidade dada aos membros da CIPA desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato? Justifique sua resposta.

O que fazer após a constituição da CIPA?

Uma vez empossados os membros da CIPA, a empresa deverá protocolar, 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, depois de protocoladas na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE – MTE). 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.

Atribuições da CIPA...

Procurando prevenir acidentes e doenças decorrentes do trabalho, a CIPA tem as seguintes atribuições:

- a)** identificar os riscos do processo de trabalho e elaborar o mapa de riscos, com a participação do maior número de trabalhadores, com assessoria do SESMT, onde houver;
- b)** elaborar plano de trabalho que possibilite a ação preventiva na solução de problemas de segurança e saúde no trabalho;
- c)** participar da implementação e do controle da qualidade das medidas de prevenção necessárias, bem como da avaliação das prioridades de ação nos locais de trabalho;
- d)** realizar, periodicamente, verificações nos ambientes e condições de trabalho visando à identificação de situações que venham a trazer riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores;
- e)** realizar, a cada reunião, avaliação do cumprimento das metas fixadas em seu plano de trabalho e discutir as situações de risco que foram identificadas;
- f)** divulgar aos trabalhadores informações relativas à segurança e saúde no trabalho;

- g)** participar, com o SESMT, onde houver, das discussões promovidas pelo empregador, para avaliar os impactos de alterações no ambiente e processo de trabalho relacionado à segurança e saúde dos trabalhadores;
- h)** requerer ao SESMT, quando houver, ou ao empregador, a paralisação de máquina ou setor onde considere haver risco grave e iminente à segurança e saúde dos trabalhadores;
- i)** colaborar para o desenvolvimento e implementação do PCMSO e PPRA e de outros programas relacionados à segurança e saúde no trabalho;
- j)** divulgar e promover o cumprimento das Normas Regulamentadoras, bem como cláusulas de acordos e convenções coletivas de trabalho, relativas à segurança e saúde no trabalho;
- k)** 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;
- l)** requisitar ao empregador e analisar as informações sobre questões que tenham interferido na segurança e saúde dos trabalhadores;
- m)** requisitar à empresa as cópias das CAT emitidas;
- n)** promover, anualmente, em conjunto com o SESMT, a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho – SIPAT;
- o)** participar, anualmente, em conjunto com a empresa, de Campanhas de Prevenção da AIDS.



Figura 6 – Informações de segurança

Fonte: <[http://www.lc-livrecomunicacao.com.br/novo/arquivos/ Informativo-CIPA.jpg](http://www.lc-livrecomunicacao.com.br/novo/arquivos/Informativo-CIPA.jpg)>. **Acesso em:** 2 set. 2009.



Dentre as muitas atribuições da CIPA, temos aquelas que ela realiza em conjunto com SESMT ou dele se auxilia. Qual sua opinião a respeito dessa parceria? Comente detalhadamente sua resposta.

Atribuições do 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.

Atribuições do Vice-Presidente...

- a) Executar atribuições que lhe forem delegadas.
- b) Substituir o Presidente nos seus impedimentos eventuais ou nos seus afastamentos temporários.

Atribuições do Presidente e o Vice-Presidente da CIPA, em conjunto...

- 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.

Atribuições do Secretário da CIPA...

- I. Acompanhar as reuniões da CIPA e redigir as atas apresentando-as para aprovação e assinatura dos membros presentes.
- II. Preparar as correspondências.
- III. Outras que lhe forem conferidas.



Praticando...

4

Ser membro de CIPA é de grande importância dentro de uma empresa. Procurando conhecer melhor o nível de conscientização desse profissional, converse com um representante de uma CIPA, pessoalmente ou através de telefone, e-mails, etc. sobre o seu papel dentro da empresa como membro da CIPA.

Quanto ao funcionamento da CIPA...

As reuniões ordinárias da CIPA serão mensais, de acordo com o calendário já pré-estabelecido, sendo realizadas durante o expediente normal da empresa e em local apropriado designado para este fim. As reuniões da CIPA terão suas atas assinadas pelos presentes com encaminhamentos de cópias para todos os membros. As atas ficarão no estabelecimento à disposição dos Agentes da Inspeção do Trabalho – AIT.

No caso de reuniões extraordinárias, as mesmas deverão acontecer quando houver denúncia de situação de risco grave e iminente que determine a aplicação de medidas corretivas de emergências, no caso de acidente do trabalho grave ou fatal e quando houver solicitação expressa dos representantes do empregador ou dos empregados.

Das decisões da CIPA...

As tomadas de decisões da CIPA serão preferencialmente por consenso. Não havendo consenso e frustradas as tentativas de negociações diretas ou com mediação, será instalado processo de votação, registrando-se a ocorrência na ata da reunião.

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

Da Vacância...

O membro titular perderá seu mandato, sendo substituído por suplente, quando faltar a mais de quatro reuniões ordinárias sem justificativas. A vacância definitiva de cargo, ocorrida durante o mandato, será substituída 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 (SRTE – MTE) as alterações e justificar os motivos.

Para o caso de afastamento definitivo do presidente, o empregador indicará o substituto, em dois dias úteis, preferencialmente entre os membros da CIPA; em se tratando de afastamento definitivo do vice-presidente, os membros titulares da representação dos empregados escolherão o substituto, entre seus titulares, em dois dias úteis.

O treinamento...

Como vimos, a CIPA é composta por representantes do empregador e representantes dos empregados, entre pessoas que supostamente não têm noções a respeito das questões de segurança do trabalho, dessa forma se faz necessário o treinamento dos membros da CIPA sobre os assuntos relativos às suas atribuições. Assim, a empresa deverá promover treinamento para os cipeiros, titulares e suplentes, antes da posse.

No caso do primeiro mandato, o treinamento será realizado no prazo máximo de trinta dias, contados a partir da data da posse.

As empresas que não se enquadrem no Quadro I – da NR 05, promoverão anualmente treinamento para o designado responsável pela prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho.



Figura 7 – Curso de CIPA

Fonte: <http://www.institutovilavelha.com.br/images/curso_cipa_full.jpg>. Acesso em: 2 set. 2009.

Assuntos a serem abordados no treinamento:

- a)** Estudo do ambiente, das condições de trabalho, bem como dos riscos originados do processo produtivo.
- b)** Metodologia de investigação e análise de acidentes e doenças do trabalho.
- c)** Noções sobre acidentes e doenças do trabalho decorrentes de exposição aos riscos existentes na empresa.
- d)** Noções sobre a Síndrome de Imunodeficiência Adquirida (AIDS), e medidas de prevenção.
- e)** Noções sobre as legislações trabalhista e previdenciária, relativas à segurança e saúde no trabalho.
- f)** Princípios gerais de higiene do trabalho e de medidas de controle dos riscos.
- g)** Organização da CIPA e outros assuntos necessários ao exercício das atribuições da Comissão.

O treinamento terá carga horária de vinte horas, distribuídas em no máximo oito horas diárias e será realizado durante o expediente normal da empresa, o mesmo poderá ser ministrada pelo SESMT da empresa, entidade patronal, entidade de trabalhadores ou por profissional que possua conhecimentos sobre os temas ministrados.

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.

Havendo alguma irregularidade em relação ao que está determinado pela NR 05, em relação ao treinamento da CIPA, a unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego (SRTE – MTE) 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.



Você sabe que o treinamento da CIPA é obrigatório e deve ser realizado a cada novo mandato. Tendo em vista os assuntos a serem abordados no treinamento, que outros assuntos poderiam ser acrescentados e por quê?

Do processo eleitoral...

As eleições para a escolha dos representantes dos trabalhadores deverão ser convocadas até 60 (sessenta) dias antes do término do mandato em curso. Cabendo a empresa estabelecer mecanismos para comunicar o início do processo eleitoral ao sindicato da categoria profissional.

Nos estabelecimentos onde houver CIPA, caberá ao Presidente e ao Vice-Presidente designar, entre seus membros, com no mínimo 55 (cinquenta e cinco) dias antes do término do mandato em curso, a Comissão Eleitoral – CE, que será responsável pela organização e acompanhamento do processo eleitoral. Quando não houver CIPA, a comissão eleitoral será constituída pela empresa.

O processo eleitoral deverá se iniciar com a publicação e divulgação do edital, em locais de fácil acesso e visualização, no mínimo 45 (quarenta e cinco) dias antes do término do mandato em curso.

Assim, uma vez marcados os prazos de inscrição e eleição individual, os candidatos terão um período mínimo para inscrição de quinze dias, garantido a liberdade de inscrição para todos os empregados do estabelecimento, independentemente de setores ou locais de trabalho, com fornecimento de comprovante, assim como a garantia de emprego para todos os inscritos até a eleição.

A realização da eleição será no mínimo trinta dias antes do término do mandato em curso, cabendo, nesse período de 30 (trinta) dias, o treinamento específico da nova CIPA. A eleição será realizada, através de voto secreto, em dia normal de trabalho, respeitando-se os horários de turnos e possibilitando a participação da maioria dos empregados.



Figura 8 – Convocação de eleição

Fonte: <<http://www2.ucg.br/flash/050609cipa.jpg>>. Acesso em: 2 set. 2009.

QUADRO RESUMO – Calendário Eleitoral

1. Início do processo eleitoral: 60 dias antes do término do mandato da CIPA em curso.
2. Formação da Comissão Eleitoral – CE: no mínimo 55 dias antes do término do mandato da CIPA em curso.
3. Publicação e divulgação de edital: no mínimo 45 dias antes do término do mandato da CIPA em curso.
4. Período de inscrição e eleição: no período mínimo de 15 dias, após o edital.
5. Eleições.
6. Período do curso da CIPA: 30 dias antes da posse.
7. Posse da nova CIPA.



Pode-se optar por meios eletrônicos da coleta e contagem dos votos.

Os votos deverão ser apurados em horário normal de trabalho, com acompanhamento de representantes do empregador e dos empregados, em número a ser definido pela comissão eleitoral.

Em caso de participação inferior a 50% (cinquenta 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 10 (dez) dias.

As denúncias sobre o processo eleitoral deverão ser protocoladas na unidade descentralizada do MTE, até trinta dias após a data da posse dos novos membros da CIPA. Compete à unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego (SRTE-MTE), confirmadas irregularidades no processo eleitoral, determinar a sua correção ou proceder a sua anulação, quando for o caso. Neste último caso, a empresa convocará nova eleição no prazo de 5 (cinco) dias, a contar da data de ciência, garantidas as inscrições anteriores.

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.



Figura 9 – Urna eletrônica.

Fonte: <<http://www.tre-sc.gov.br/site/typo3temp/pics/b0c99e8340.jpg>>. **Acesso em:** 2 set. 2009.

Do resultado da apuração dos votos...

Depois de contados os votos, assumirão a condição de membros titulares e suplentes, os candidatos mais votados. Em caso de empate, assumirá aquele que tiver maior tempo de serviço no estabelecimento.

O número de membros titulares e suplentes da CIPA, considerando a ordem decrescente de votos recebidos, observará o dimensionamento previsto no Quadro I da NR 05, ressalvadas as alterações disciplinadas em atos normativos de setores econômicos específicos.

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.

Os membros da CIPA, eleitos e designados, serão empossados no primeiro dia útil após o término do mandato anterior, quando a empresa já possuir CIPA. No caso da primeira CIPA, os membros serão empossados imediatamente após a sua composição.

Das contratantes e contratadas...

Quando se tratar de empreiteiras ou empresas prestadoras de serviços, considera-se estabelecimento o local em que seus empregados estiverem exercendo suas atividades. Nesse caso, 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.

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

A empresa **contratante** deverá adotar 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, cabendo a ela acompanhar o cumprimento das medidas de segurança e saúde no trabalho.

Nesta aula você estudou a CIPA, Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, que tem como uma de suas competências contribuir para a manutenção e conservação das práticas de segurança no ambiente laboral, práticas essas que passam pelo uso dos EPC's – Equipamentos de Proteção Coletivo e EPI's – Equipamentos de Proteção Individual, assuntos esses que você vai ver na aula seguinte.

Leituras complementares

BRASIL. **Decreto-lei nº 7.036, de 10 de novembro de 1944.** Disponível em: <<http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/24/1944/7036.htm>>. Acesso em: 2 set. 2009.

Relacionada aos conceitos e de acidentes de trabalho.

MORE, Lucila Fernandes. Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA. In: MORE, Lucila Fernandes. **A CIPA analisada sob a ótica da ergonomia e da organização do trabalho:** proposta de criação da comissão de estudos do trabalho – CET. Florianópolis, 1997. cap. 6. Disponível em: <<http://www.eps.ufsc.br/disserta97/more/cap6.htm>>. Acesso em: 2 set. 2009.



Resumo

A CIPA é considerada como uma das formas mais eficazes de atingir os trabalhadores nas questões de saúde e segurança, pois a mesma é constituída pelos próprios empregados da empresa, eleitos de forma democrática por eles mesmos. O cipeiro, como é chamado o representante da CIPA, tem muitas atribuições, dentre elas, as que compartilham com o SESMT na promoção da segurança e bem estar do trabalhador.



Autoavaliação

1. O que é a CIPA?
2. Qual a importância da CIPA em uma empresa?
3. Como é dimensionada a CIPA?
4. Cite 3 (três) atribuições da CIPA e faça comentários sobre sua importância.
5. Qual a necessidade de se treinar a CIPA?
6. Quais as vantagens de ser membro da CIPA?
7. Quais as responsabilidades do empregador em relação à CIPA?

- 8.** Como se processa o funcionamento da CIPA?
- 9.** Em linhas gerais, como é o processo eleitoral da CIPA?
- 10.** Qual é a relação existente entre as CIPAS das contratantes e contratadas?
- 11.** Segundo a NR 05, em relação à organização da CIPA, podemos afirmar:
- a)** Os representantes dos empregadores, titulares e suplentes serão por eles eleitos e empossados.
 - b)** O mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de dois anos, permitida uma reeleição.
 - c)** É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção de CIPA, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato.
 - d)** O empregador designará, entre seus representantes, o vice-presidente da CIPA, e os representantes dos empregados escolherão entre os titulares o presidente.
 - e)** Os membros da CIPA, eleitos e designados serão empossados antes do término do mandato anterior.
- 12.** São obrigações dos empregados:
- a)** Desenvolver programas específicos de promoção da segurança e saúde do trabalhador.
 - b)** O cumprimento às normas de segurança e saúde no trabalho.
 - c)** Cumprir e fazer cumprir as normas regulamentadoras de segurança e medicina no trabalho.
 - d)** Promover a eliminação ou neutralização dos riscos ambientais profissionais (físicos, químicos, mecânicos, biológicos e ergonômicos).
 - e)** Fornecer o EPI apropriado e em perfeitas condições de uso.
- 13.** A CIPA terá por atribuição:
- a)** Requisitar ao Ministério do Trabalho e analisar as informações sobre questões que tenham interferido na segurança e saúde dos trabalhadores.

- b)** Participar, anualmente, em conjunto com a empresa, de Campanhas de Prevenção da fome.
- c)** Divulgar ao empregador informações relativas à segurança e saúde no trabalho.
- d)** 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.
- e)** Participar da eleição de seus representantes.

Referências

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NRs**: normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/legislacao/normas_regulamentadoras/nr_05.pdf>. Acesso em: 2 set. 2009.

GONÇALVES, Edwar Abreu. **Manual de segurança e saúde no trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

MANUAIS de Legislação: atlas: segurança e medicina do trabalho. São Paulo: Editora Atlas, 1999.

Anotações
