

APRESENTAÇÃO

A formação de uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA – ainda gera muitas dúvidas entre os trabalhadores. Foi pensando em esclarecer sobre o funcionamento desta que o Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos da Grande Porto Alegre e o Departamento Jurídico decidiram lançar este caderno. Pois a Cipa deve ser um importante instrumento de proteção nas relações entre o homem e o trabalho, principalmente no que diz respeito à preservação da integridade física dos trabalhadores.

O material a seguir é composto por oito itens regulamentados em lei onde está determinado sobre como formar a Cipa, como funciona e quais são as atribuições de um bom cipeiro. Aqui você conhecerá os **Objetivos** (prevenção de acidentes e doenças de trabalho), **Da Constituição** (em que tipos de locais de trabalho deve existir a Cipa), **Da Organização** (quem pode fazer parte da Cipa), **Das Atribuições** (as funções da Comissão junto aos trabalhadores, bem como a obrigação do empregador para com a Cipa), **Do Funcionamento** (as reuniões dos cipeiros e os horários para cumprir sua missão), **Do Treinamento** (a obrigatoriedade da empresa em promover treinamentos para os membros da Cipa), **Do Processo Eleitoral** (quem convoca as eleições, prazos para sua realização e os métodos do processo eleitoral), **Das contratantes e contratadas** (como ficam as empreiteiras e prestadoras de serviços) e **Disposições Finais** (possíveis acordos a alguns critérios).

Sendo assim, esperamos estar contribuindo para sua maior compreensão com este tema que, muitas vezes, se apresenta aos trabalhadores de forma complexa.

Boa leitura

A

**Diretoria do Stimmepa
Depto. Jurídico**

APRESENTAÇÃO

Diante das freqüentes dúvidas dos trabalhadores sobre a Previdência Social e Acidentes de Trabalho, o Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos da Grande Porto Alegre, com o suporte do Departamento Jurídico, está lançando este caderno, visando responder a todos os tipos de perguntas dos trabalhadores da nossa categoria. Este

material servirá como um manual no dia a dia dos trabalhadores, pois aqui estão registrados todos os direitos assegurados em lei sobre os dois temas.

Num primeiro momento, você encontrará a chamada Cartilha da Previdência Social, que esclarece sobre 78 dúvidas em relação aos benefícios que possuem todos aqueles que mensalmente contribuem no INSS. Aqui estão especificados o **auxílio-doença, auxílio-acidente ou pecúlio, aposentadoria por invalidez, aposentadoria por idade, aposentadoria por tempo de contribuição, aposentadoria especial, salário-família, salário-maternidade, abono-anual, reabilitação profissional, dependentes do trabalhador, pensão por morte, auxílio-reclusão e qualidade do segurado**. Visando facilitar a compreensão de todos, estamos disponibilizando o número da Lei e do Artigo em todos os direitos transcritos da Previdência Social.

A segunda parte deste caderno traz o mais completo conteúdo sobre Acidentes de Trabalho, pois todo o trabalhador deve saber que de um acidente surgem vários direitos. Aqui você terá informações necessárias sobre **quais são as providências que devem ser tomadas pelo trabalhador em casos de acidente, os possíveis procedimentos do empregador frente a um acidente dentro da empresa, os aspectos legais sobre Acidentes de Trabalho, o que são considerados Acidentes de Trabalho, os direitos dos trabalhadores rurais e urbanos, os casos de indenizações, quando ajuizar ação contra o INSS, os direitos do trabalhador junto ao INSS, doença ocupacional, quando ajuizar ação contra o empregador, entre outros**.

Esperamos que este Caderno seja de grande utilidade a todos os companheiros, pois o idealizamos a partir de uma grande preocupação que nos cerca há algum tempo: as dúvidas dos trabalhadores. Use-o como seu manual e contra qualquer tentativa de distorção do que você tem direito!

Boa leitura

A

**Diretoria do Stimmepa
Depto. Jurídico**

CONSIDERAÇÕES SOBRE ACIDENTE DE TRABALHO

ASPECTOS LEGAIS

Conceitos:

Art. 19 Lei 8213/91 _ 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 art. 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. (= ACIDENTE – TIPO)

Art. 20 Lei 8213/91 _ Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I (resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele relaciona diretamente)

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta lei:

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

d) no percurso da residência para o local de trabalho ou desde para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.

A legislação referente ao acidente de trabalho enquadra-se da seguinte forma:

CF _ Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

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;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

Art. 159 - Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência, ou imprudência, violar direito, ou causar prejuízo a outrem, fica obrigado a reparar o dano.

Negligência

Imprudência

Omissão

A verificação da culpa e a avaliação da responsabilidade regulam-se pelo disposto neste Código, arts. 1.518 a 1.532 e 1.537 a 1.553.

Art. 1.539 - Se da ofensa resultar defeito pelo qual o ofendido não possa exercer o seu ofício ou profissão, ou se lhe diminua o valor do trabalho, a indenização, além das despesas do tratamento e lucros cessantes até o fim da convalescença, incluirá uma pensão correspondente à importância do trabalho, para que se inabilitou, ou da depreciação que ele sofreu. (= LUCROS CESSANTES)

Art. 1.537 - A indenização, no caso de homicídio, consiste:

I - no pagamento das despesas com o tratamento da vítima, seu funeral e o luto da família;

II - na prestação de alimentos às pessoas a quem o defunto os devia. (= LUCROS CESSANTES)

Art. 1.538 - No caso de ferimento ou outra ofensa à saúde, o ofensor indenizará o ofendido das despesas do tratamento e dos lucros cessantes até o fim da convalescença, além de lhe pagar a importância da multa no grau médio da pena criminal correspondente.

§ 1º - Esta soma será duplicada, se do ferimento resultar aleijão ou deformidade.

§ 2º - Se o ofendido, aleijado ou deformado, for mulher solteira ou viúva, ainda capaz de casar, a indenização consistirá em dotá-la, segundo as posses do ofensor, as circunstâncias do ofendido e a gravidade do defeito. (= CRITÉRIOS PARA O DANO MORAL)

Prescrição _ vintenária (art. 177 do CCB)

CABIMENTO DA AÇÃO - CRITÉRIOS A ANALISAR

REQUISITOS BÁSICOS

1) PREJUÍZO – SEQUELA IRREVERSÍVEL Em primeiro lugar é necessário que o trabalhador seja acometido de uma seqüela irreversível, decorrente do acidente de trabalho, ou da doença ocupacional.

O que é a seqüela irreversível? É a redução da sua capacidade de trabalhar em decorrência da perda auditiva, ou por ser portador de LER, ou por ter perdido a ponta

do dedo, em suma, por não possuir mais a capacidade física plena, em decorrência de fato relacionado ao labor.

2) RELAÇÃO DE CAUSA E EFEITO - NEXO CAUSAL

Necessário se faz demonstrar que a seqüela decorreu do acidente de trabalho e/ou da doença decorrente das condições insalubres a que foi exposto durante o labor, através de prova documental (CAT, laudos médicos) e/ou testemunhal, associada a pericial.

QUANDO AJUIZAR AÇÃO CONTRA O EMPREGADOR

Teoria da Responsabilidade Subjetiva – necessidade de existência de culpa

Diante da legislação acima verificasse que há um protecionismo a integridade física do trabalhador, **inclusive através da própria legislação trabalhista.** Em assim sendo, sempre que o empregador descuidar quanto a segurança do empregado, ou seja, adotar postura omissa, imprudente ou negligente, estará assumindo o risco de produzir a lesão (acidente – tipo ou doença ocupacional)

No momento que o empregador deixou de prevenir e expôs o empregado ao risco, adotou atitude omissiva, contribuindo para a ocorrência do infortúnio, locupletando-se ilicitamente através da economia em medidas preventivas, o que deverá ser compensado através da indenização a ser pleiteada. **(TEORIA DO ENRIQUECIMENTO ILÍCITO)**

Neste sentido, os artigos abaixo complementam o art. 159 do CC:

Art. 1.521 - São também responsáveis pela reparação civil:

III - o patrão, amo ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou por ocasião dele (art. 1.522);

Súmula 341 do STF

Art. 1.518 - Os bens do responsável pela ofensa ou violação do direito de outrem ficam sujeitos à reparação do dano causado; e, se tiver mais de um autor a ofensa, todos responderão solidariamente pela reparação.

Parágrafo único - São solidariamente responsáveis com os autores, os cúmplices e as pessoas designadas no art. 1.521.

Art. 1.522 - A responsabilidade estabelecida no artigo antecedente, nº III, abrange as pessoas jurídicas, que exercerem exploração industrial.

Art. 1.525 - A responsabilidade civil é independente da criminal; não se poderá, porém, questionar mais sobre a existência do fato, ou quem seja o seu autor, quando estas questões se acharem decididas no crime.

QUANDO AJUIZAR AÇÃO CONTRA O INSS

Teoria da Responsabilidade Objetiva _ não é necessária a culpa, apenas relação de causa e efeito

PREJUÍZO + NEXO CAUSAL(relação causa e efeito)

Novamente se faz necessário a existência do prejuízo associado ao nexo causal, ou seja, que o acidente ou a doença decorreu do labor, porém não se precisa demonstrar qualquer espécie de culpa, nem do empregado, nem do empregador.

DIREITOS A QUE FAZ JUS O EMPREGADO JUNTO AO INSS:

Auxílio doença ACIDENTÁRIO:

Art. 59. O auxílio-doença será devido ao segurado que, havendo cumprido, quando for o caso, o período de carência exigido nesta Lei, ficar incapacitado para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual por mais de 15 (quinze) dias consecutivos.

**Garante a estabilidade durante um ano após a alta do seguro social.
Para recebê-lo o empregado deverá ser encaminhado ao INSS através de CAT**

Auxílio doença COMUM:

Art. 59. O auxílio-doença será devido ao segurado que, havendo cumprido, quando for o caso, o período de carência exigido nesta Lei, ficar incapacitado para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual por mais de 15 (quinze) dias consecutivos.

A previsão legal é a mesma, porém para casos de doença e/ou acidente comum, que não decorram do trabalho.

Auxílio Acidente (incapacidade parcial permanente):

Art. 86. O auxílio-acidente será concedido, como indenização, ao segurado quando, após a consolidação das lesões decorrentes de acidente de qualquer natureza resultar seqüelas que impliquem redução da capacidade funcional. (Redação dada pela Lei nº 9.129, de 20.11.95)

Após o tratamento médico será avaliado pelo INSS se o empregado ficou com sequelas, ou seja, se sua capacidade de trabalho restou reduzida. Não é o caso de estar inválido, e sim, de ter que dispender maior esforço (necessidade de adaptação) para exercer a mesma tarefa da época do acidente ou até mesmo outra. Caso positivo, fará jus a receber auxílio-acidente até sua aposentadoria.

Aposentadoria por invalidez (incapacidade total permanente):

Art. 42. A aposentadoria por invalidez, uma vez cumprida, quando for o caso, a **carência exigida**, será devida ao segurado que, **estando ou não em gozo de auxílio-doença**, for **considerado incapaz e insusceptível de reabilitação** para o exercício de atividade que lhe garanta a subsistência, e ser-lhe-á paga **enquanto permanecer nesta condição**.

§ 1º A concessão de aposentadoria por invalidez dependerá da verificação da condição de incapacidade mediante **exame médico-pericial a cargo da Previdência Social**, podendo o segurado, às suas expensas, fazer-se acompanhar de médico de sua confiança.

Art. 44. A aposentadoria por invalidez, inclusive a decorrente de acidente do trabalho, consistirá numa **renda mensal correspondente a 100% (cem por cento) do salário-de-benefício**, observado o disposto na Seção III, especialmente no art. 33 desta Lei. (Redação dada pela Lei nº9.032, de 28.4.95)

Art. 45. O valor da aposentadoria por invalidez do segurado que necessitar da **assistência permanente de outra pessoa** será acrescido de 25% (vinte e cinco por cento).

Se concluir o INSS que está o empregado incapaz para o exercício de qualquer função, não sendo possível reabilitá-lo em outra atividade, conceder-lhe-á aposentadoria por invalidez.

DIFERENÇA ENTRE AUXÍLIO-DOENÇA COMUM e AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO

AMBOS NECESSITAM QUE ESTEJA O EMPREGADO INCAPAZ TEMPORARIAMENTE PARA O LABOR

O AUXÍLIO DOENÇA COMUM É PAGO AO TRABALHADOR QUE ESTIVER INCAPAZ PARA O TRABALHO EM DECORRÊNCIA DE UMA DOENÇA QUALQUER, QUE NÃO TENHA ORIGEM EM SEU TRABALHO, E O AUXÍLIO DOENÇA ACIDENTÁRIO, AO CONTRÁRIO, É PAGO QUANDO A INCAPACIDADE DECORREU DE ACIDENTE DE TRABALHO OU DE DOENÇA OCUPACIONAL.

Ambos são pagos no mesmo valor (91% do salário benefício), porém o auxílio doença acidentário gera a estabilidade e só é concedido mediante a emissão de CAT.

QUESTÕES PRÁTICAS QUANTO AO ATENDIMENTO

1º verificar o que é a seqüela: se é dano físico ou doença ocupacional; e se decorreu do trabalho; **se é irreversível;**

2º se o cliente tem docs. que comprovam a existência da seqüela;

3º sendo dano físico (acidente-tipo);

Questionar ao cliente como ocorreu o acidente, a fim de buscar, através dos fatos, onde foi a empresa negligente e omissa, para que se demonstre na inicial a culpa da empresa e não do cliente pelo infortúnio.

Indagar se após o acidente houve alterações na forma de fazer a tarefa?

Se foi encaminhado ao INSS e de que forma foi recebido, se recebe algum benefício previdenciário (de que tipo).

4º sendo doença ocupacional:

Perda auditiva: **Verificar onde laborou e por qual período**

Verificar se tem exame admissional auditivo, periódicos e demissional

Se nos Metal. POA, encaminhar para Dr. Rogério

Indicar na entrevista as funções que exerceu, o setor onde trabalhou, como era o nível de ruído, o local de trabalho, da onde vinha o ruído;

Se foi encaminhado ao INSS e de que forma foi recebido, se recebe algum benefício previdenciário (de que tipo).

LER: Verificar que exames tem indicando ser portador de LER
Indicar na entrevista que funções exerceu, de que forma exercia esta função, se após alteraram a forma de fazê-las.
Se foi encaminhado ao INSS e de que forma foi recebido, se recebe algum benefício previdenciário (de que tipo).

Fases Processuais

- 1)Ajuizamento ação
- 2)Contestação
- 3)Réplica
- 4)Saneador
- 5)Oferecimento de quesitos _ Encaminhamento ao Departamento Médico Judiciário _ DMJ
- 6)Conclusão fase pericial _ apresentação laudo DMJ
- 7)Audiência de instrução (último ato probatório)
- 8)Sentença
- 9)Fase recursal
- 10)Fase executória

ACIDENTES DE TRABALHO

“Acidente de trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ..., provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.” (art. 19, da Lei nº 8.213/91)

Não só o acidente que se dá de forma brusca e bem delimitada, num só instante, mas também a lesão que vai se formando com o passar do tempo, é considerada acidente de trabalho, que são as chamadas doenças ocupacionais.

Do acidente de trabalho surgem vários direitos para o trabalhador:

- a) estabilidade acidentária (art. 118, da Lei nº 8.213/91, que garante ao trabalhador estabilidade de, no mínimo, 12 meses após o término do auxílio-doença acidentário, independente da percepção ou não de auxílio-acidente);
- b) auxílio-doença acidentário (arts. 59 e segs., da Lei nº 8.213/91, que garantem ao trabalhador uma renda mensal de 91% do salário-de-benefício até a alta do tratamento médico);

c) auxílio-acidente (em caso de redução permanente da capacidade de trabalho, arts. 86 e segs., da Lei nº 8.213/91, que garantem ao trabalhador uma renda mensal de 50% do salário-de-benefício até a aposentadoria ou o óbito). Este benefício previdenciário é concedido pelo INSS quando este reconhece a redução da capacidade de trabalho e o nexo causal entre as lesões e o trabalho;

d) aposentadoria por invalidez (em caso de incapacidade permanente para o trabalho (total e definitiva). O benefício será pago no percentual de 100% do salário de benefício + 25% caso necessite de assistência permanente de outra pessoa;

e) reabilitação profissional através do CRP, buscnao proporcionar meios para (re)educação e de (re) adaptação profissional e social inicados para participar do mercado de trabalho

f) indenização pelos prejuízos (material, moral e estético) decorrentes da perda ou redução da capacidade de trabalho (art. 7º, XXVIII, da CF, e arts. 159, e 1537 e segs., do Código Civil, que garantem a reparação dos danos decorrentes de atos ilícitos);

Em caso de não observância desses dispositivos, podem ser tentados os seguintes procedimentos:

a) Não emissão da CAT pela empresa: pode-se encaminhar o trabalhador ao departamento médico do sindicato para avaliação da possibilidade de sua emissão. Em caso positivo, encaminha-se o trabalhador ao INSS para requerer o auxílio-doença acidentário e posterior auxílio-acidente;

b) Despedida do empregado: reclamatória trabalhista, pleiteando a reintegração ou a indenização correspondente e ação de indenização por danos decorrentes do acidente;

c) Negativa pelo INSS da concessão dos benefícios: ação de indenização acidentária;

CONCLUSÕES:

O acidente de trabalho não é somente aquele que ocorre de forma brusca e violenta, pois temos, ainda, as doenças ocupacionais.

A primeira providência a ser tomada, quando da ocorrência do acidente de trabalho típico ou de doença ocupacional, é o registro do evento, ou seja, emissão da CAT ou avaliação médica, o que constitui um direito do trabalhador e uma obrigação, por lei, do empregador.

Se ao trabalhador já tiver sido concedido o auxílio-acidente pelo INSS, já se tem a comprovação da redução da capacidade de trabalho e o nexo causal entre o acidente e o trabalho, o que pode ser usado como prova para a ação de indenização contra a empresa empregadora.

COMENTÁRIOS SOBRE OS ITENS DA NR5

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.*

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.

- *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 3214/78: " 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 estruturam 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 atuar 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.

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.*
- *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 10º , do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, que tem seu entendimento explicitado em várias decisões judiciais, especialmente no Enunciado TST nº 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.

§ 1º. 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 5º.*

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.*

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 nº 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 nº25, 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 é emitida, segundo a lei n.º 2173, em quatro vias, sendo uma para a empresa, uma para o INSS, uma para o empregado acidentado e outra para o sindicato que o representa.*

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 a reunião 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;
- 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 a correspondência;
- c) outras que lhe forem conferidas.

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 trabalha 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.

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 previdenciária, 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.

DO PROCESSO ELEITORAL

5.38 Compete ao empregador convocar eleições para escolha dos representantes dos empregados na CIPA, até 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 início 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, com no mínimo 55 dias do início do pleito, 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 mínimo 45 dias antes da data marcada para a eleição;

- *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 mínimo 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.

CRONOGRAMA DO PROCESSO ELEITORAL

Dias	Ação	Item da NR5
60	convocação da eleição	item 5.38
55	constituição da CE	item 5.39
45	publicação e divulgação do edital	subitem 5.40 "a"

15	inscrição de candidatos (o prazo de inscrição deve ficar aberto por pelo menos 15 dias)	subitem 5.40 "b"
30	início da eleição	item 5.40 "e"
00	término do mandato	

Nota: Todos os prazos para as ações poderão ser ampliados, tendo como ponto de referência o "término do mandato".

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.*

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.

DISPOSIÇÕES FINAIS

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

- *Este item refere-se à 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.*

- Fonte: www.instcut.org.br

WOIDA, FORBRIG, MAGNAGO
& ADVOGADOS ASSOCIADOS

Direito do Trabalho

Direito Acidentário

Direito Previdenciário

Direito dos Servidores Públicos

Equipe de Advogados

Lídia Woida

Airton Forbrig

Lauro Magnago(licenciado)

Leônidas Colla

Manoel Skrebsky

Carmela Covello

Marcelo Garcia da Cunha

Alexandra Annes da Silva

Sandro Rodigheri

Judite Rocha Diefenthaler

Rodrigo Donida Dalcul

Roberta Mottin Possebon

Enéria Thomazini

Izabel Belloc Moreira Aragon

Carolina dos Santos Costa

Roberta Portela

Rogério Diniz Freitas

Francisco Leonardo Scorza

Cristiane Dorneles Klein

R. Gal. Andrade Neves, 155/116 – Fone/Fax (51) 3224-6911 e 32275198

Porto Alegre/RS – CEP 90.010-210

e-mail: woida@woida.adv.br – Home Page: www.woida.adv.br

Plantões

Sindicato dos Metalúrgicos de POA – SEDE

Atend. Previdenciário – segundas e quartas-feiras, das 9h às 12h.

Atend. Acidentário – terças e quintas-feiras, das 9h às 12h.

Atend. Trabalhista – segundas à quintas-feiras, das 14h às 19h.

Sindicato dos Metalúrgicos de POA – Atendimento nas Sub-Sedes

Gravataí - **Terças e Quintas-feiras, das 17h às 19h.**

Cachoeirinha - **Segundas e Quartas-feiras, das 17h às 19h.**

Guaíba - **Quartas-feiras, das 17h às 19h**