



Central de Cursos
do Brasil 



TREINAMENTO CIPA

ACIDENTES DEVEM SER EVITADOS

FALE CONOSCO (34) 9.9877-7080

O Surgimento da Segurança do Trabalho e da CIPA

A Segurança no Trabalho começou a ser alvo das atenções, com mais ênfase, a partir da Revolução Industrial nos fins do século XVIII, na Inglaterra.

A era das máquinas, como pode ser chamada, revolucionou a indústria, com a criação de máquinas mais velozes, mais potentes, visando aumentar a produtividade. Em contrapartida ao avanço tecnológico, aumentou também o índice de ocorrência de acidentes, tendo-se em vista que, na época, tais máquinas não possuíam os dispositivos de segurança adequados, tais como as que de hoje obrigatoriamente possuem, e o fato de o trabalhador nem sempre estar devidamente treinado quanto à operação correta e segura de tais máquinas, bem como, constantemente estar sob a influência de determinados desajustes físicos ou emocionais ou condições adversas ao trabalho no que se refere ao conforto térmico, visual, entre outros.

Assustados com a baixa na produção e sem a consciência da necessidade de preocupação com os fatores humanos no trabalho, muitos estudos foram realizados objetivando o aumento de produção.

RESPONSABILIDADE PELA SEGURANÇA

A responsabilidade pela Segurança é de cada um, isto significa que ao se zelar por sua própria segurança, automaticamente se estará zelando pela segurança dos que estão a volta. Pessoas menos esclarecidas sobre o assunto procuram, em certas circunstâncias, justificar a ausência de interesse pela segurança; entretanto, nada de positivo existe capaz de justificar tal omissão.

ACIDENTE DO TRABALHO

Conceito Legal de Acidente do Trabalho - Coletânea

(DECRETO Nº 611, DE 21/07/92 - REGULAMENTA A LEI 8213, DE 24/07/91, QUE DISPÕE SOBRE O PLANO DE BENEFÍCIOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL)

* Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, ou ainda pelo exercício do trabalho dos funcionários especiais, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, a perda ou redução da capacidade para o trabalho permanente ou temporária (ART.139) ;

* Consideram-se acidente do trabalho as seguintes entidades mórbidas:

I. Doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício de trabalho peculiar a determinada atividade e constante da relação das Doenças Profissionais ou do Trabalho.

II. Doenças do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relaciona diretamente, desde que constante da relação mencionada no inciso I.

Conceito Prevencionista

☒ Acidente do trabalho é todo fato inesperado, não planejado, que interrompe ou interfere num processo normal de trabalho, resultando lesão e/ou danos materiais e/ou perda de tempo.

FLUXO DOS ACIDENTES

Investigação dos Acidentes do Trabalho

A investigação dos acidentes consiste em reunir todos os dados importantes, objetivando a reunião de dados sobre o mesmo. Na investigação de acidentes são abordadas as causas e fatores que diretamente contribuíram para o seu aparecimento.

Análise dos Acidentes de Trabalho

Na análise de acidentes, todos os passos utilizados na investigação são primordiais, a diferença é que na análise, estaremos nos aprofundando ainda mais na ocorrência, procurando informações e detalhes, para uma melhor compreensão e tomada de providências cabíveis das medidas de segurança. Essas atitudes visam prevenir outros acidentes iguais e/ou semelhantes, além de outras ações legais e administrativas decorrentes de um Acidente do Trabalho.

Comunicação de Acidente do Trabalho - CAT

A Comunicação de Acidente do Trabalho é uma obrigação legal. Assim, o acidente ocorrido com seu empregado, havendo ou não afastamento do trabalho, deverá ser comunicado a empresa imediatamente, que por sua vez terá um prazo de 24 (vinte e quatro) horas para dar entrada no INSS, sob pena de multa em caso de omissão.

A Comunicação será feita ao INSS por intermédio do formulário CAT, preenchido em quatro vias, com a seguinte destinação:

Primeira Via ↓ ao INSS
Segunda Via ↓ à Empresa
Terceira Via ↓ ao Segurado ou Dependente
Quarta Via ↓ ao Sindicato de Classe do Trabalhador

A entrega das vias da CAT compete ao emitente da mesma, cabendo a este comunicar ao segurado ou seus dependentes em qual Posto do Seguro Social foi registrada a CAT.

Na falta de comunicação por parte da empresa, podem formalizá-la o próprio acidentado, seus dependentes, o sindicato da categoria, o médico que o assistiu ou qualquer autoridade pública (magistrados em geral, os membros do Ministério Público e dos Serviços Jurídicos da União e dos Estados, os comandantes de unidades militares do Exército, Marinha, Aeronáutica e Forças Auxiliares: Corpo de Bombeiros e Polícia Militar), o que não exime a empresa de responsabilidade pela falta de emissão da CAT.

CAUSAS DO ACIDENTES

Condição Insegura

É a condição do meio ambiente que contribui para a ocorrência dos acidentes. Podendo ser considerado então, como uma falha no local de trabalho que serve de veículo para o acidente.

Ato Inseguro

É o modo como o indivíduo se expõe consciente ou inconsciente a riscos de acidentes, ou seja, onde a ação do indivíduo contribui para a ocorrência do acidente.

Consequências do Acidente

Um acidente de trabalho traz uma série de transtornos e sofrimentos para muitas pessoas além do acidentado, e gera prejuízos para o próprio acidentado, para a empresa e para a nação.

Classificação dos Acidentes

Os acidentes de trabalho, em função de suas lesões, podem ser classificados em acidente sem afastamento e acidente com afastamento.

Acidente sem Afastamento:

É todo acidente que possibilita ao acidentado retornar à sua atividade habitual no mesmo dia, ou então no dia imediato ao do acidente.

Acidente com Afastamento:

É todo acidente que impossibilita ao acidentado retornar ao trabalho até o dia imediato ao do acidente, no horário regulamentar, podendo dele resultar morte, incapacidade permanente total ou parcial e incapacidade temporária total.

Observação: Permanecendo o acidentado afastado de sua atividade por mais de um ano, a incapacidade temporária será automaticamente considerada permanente, sendo computado o tempo de 360 (trezentos e sessenta) dias para fins estatísticos.

CONSIDERAÇÕES LEGAIS

Responsabilidade Civil

Código Civil

* Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência, ou imprudência, violar direitos ou causar prejuízos a outrem, ficam obrigados a reparar o dano (ART.186).

* São também responsáveis pela reparação civil, (ART.932):

III. O patrão, amo ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou por ocasião deles.

Responsabilidade Penal

* Expor a vida ou a saúde de outrem a perigo direto e iminente.

Penas: Detenção de 3 (três) meses a 1 (um) ano, se o fato não constituir crime mais grave, (ART.132).

* Matar alguém: (Art. 121)

Homicídio culposo

Penas: detenção de 01 (um) a 03 (três) anos.

4º No homicídio culposo, a pena é aumentada de um terço, se o crime resulta de inobservância de regra técnica de profissão, arte ou ofício, ou se o agente deixa de prestar imediato socorro à vítima, não procura diminuir as conseqüências do seu ato, ou foge para evitar prisão em flagrante.

CAMPANHA DE SEGURANÇA



SIPAT - Semana Interna de Prevenção de Acidentes:

Anualmente a CIPA deverá promover em conjunto com o SESMT, supervisores e encarregados, com o apoio da empresa, durante 5 (cinco) dias úteis, em qualquer época do ano, um evento constando de palestras, filmes, demonstrações de combate a incêndio e evacuação, cursos, premiações, brindes alusivos à segurança do trabalho, etc.

EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO

Equipamento de Proteção Coletiva - EPC

São equipamentos instalados nos locais de trabalho para dar proteção a todos que ali executam suas atividades. Serão implantados sempre que os agentes ambientais oferecerem riscos sobre a saúde e o bem estar do trabalhador e que de alguma forma venha interferir no meio ambiente, com a finalidade de diminuir o impacto sofrido pelo trabalhador.

Além da importância das proteções mecânicas, o campo prevencionista se preocupa em proteger todos os locais de trabalho mediante o melhoramento do nível de iluminação, o manuseio e armazenamento de materiais, e de outros fatores que contribuem para melhor produtividade em um lugar onde os trabalhos são realizados mais seguramente.

Equipamento de Proteção Individual - EPI

São equipamentos de uso pessoal que visa diminuir a lesão do trabalhador em caso de acidentes, de fabricação nacional ou estrangeira. Serão adotados sempre que as medidas de proteção coletiva forem tecnicamente inviáveis ou não oferecerem completa proteção contra riscos de acidentes do trabalho e/ou doença profissionais e do trabalho; enquanto as medidas de proteção coletiva estiverem sendo implantadas e/ou em situações de emergência.

Todo equipamento possui uma vida útil devendo desta forma, ser observada, pois quando danificados, não protegem de maneira adequada.



De modo Geral, o EPI deve ser considerado:

- * Como medida complementar a uma medida de proteção coletiva;
- * Como medida de proteção, quando outros meios de ordem geral não forem praticáveis;
- * Como medida de proteção, para trabalho em condições eventuais, em que o tempo de exposição é geralmente curto.

De acordo com o conceito Prevencionista, as proteções Individuais não previnem acidentes, mas evitam lesões.

Seleção do Equipamento de Proteção Individual

- * A seleção deve ser feita por pessoal competente, conhecedor não só do equipamento como também das condições em que o trabalho for executado;
- * Verificar a sua funcionalidade.

Obrigações Legais Quanto ao EPI

A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, EPI adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento.

Obrigações do Empregador:

- * Adquirir o tipo adequado à atividade do empregado;
- * Fornecer ao empregado gratuitamente o EPI aprovado pelo Ministério do Trabalho;
- * Responsabilizar-se pela sua higienização e manutenção periódica;
- * Substituí-lo, imediatamente, quando danificado ou extraviado;
- * Treinar o trabalhador sobre o seu uso adequado.

Obrigações do Empregado:

- * Usá-lo apenas para a finalidade a que se destina;
- * Responsabilizar-se por sua guarda e conservação;
- * Comunicar ao empregador qualquer alteração que o torne impróprio para uso.

Inspeção de Segurança



Conceito e Importância

A inspeção de Segurança é a observação cuidadosa dos ambientes de trabalho, com o fim de descobrir, identificar riscos que poderão transformar-se em causas de acidentes do trabalho e também com o objetivo prático de tornar ou propor medidas que impeçam a atuação desses riscos. A inspeção de segurança é portanto tipicamente preventiva. Ela se antecipa aos possíveis acidentes. Esse é o seu objetivo imediato e mais importante. Mas, as inspeções de segurança, quando repetidas, alcançam outros resultados:

- ✦ Favorecem a formação e o fortalecimento do espírito prevencionista que os empregados precisam ter;
- ✦ Servem de exemplo para que os próprios trabalhadores exerçam, em seus serviços, controles de segurança;
- ✦ Proporcionam uma cooperação mais aprofundada entre os Serviços Especializados e CIPAs e os diversos setores da empresa;
- ✦ Dão aos empregados a certeza de que a direção da empresa e o poder público (no caso das inspeções oficiais) têm interesse na segurança do trabalho;
- ✦ Produzem efeitos que estimulam a colaboração de todos.

É claro que aqueles que fazem tais inspeções precisam saber o que procuram. Quem procura descobrir condições inseguras, quem procura descobrir atos inseguros deve ter conhecimento da maior parte de tais riscos. Uma boa fonte de informação para obter-se esse conhecimento é o conjunto de exigências legais para garantir a integridade física do trabalhador, tanto em relação aos acidentes como em relação às doenças do trabalho, e que garantem também a segurança dos bens materiais das empresas. Boa parte da Consolidação das leis do Trabalho serve de base e orientação para todos os que, dentro da empresa, procuram fazer um trabalho de verdadeiros detetives pesquisando quaisquer possíveis causas de acidentes para eliminá-las e evitar infortúnios. Também os livros técnicos sobre segurança do trabalho prestam informações muito úteis.

Levantamento de Condições e Atos Inseguros

Alguns atos inseguros podem não ocorrer durante uma Inspeção de Segurança, porém os processos educativos, a repetição das inspeções, as campanhas e outros recursos se prestarão a reduzir sensivelmente a ocorrência de tais atos. Quanto às condições inseguras, elas se tornam mais aparentes porque são situações concretas, materiais, e mais duráveis que alguns atos inseguros que às vezes acontecem em poucos segundos.

Embora nem todas as condições inseguras possam ser resolvidas (problemas com o edifício, com instalações) é sempre possível encontrar soluções parciais para as situações mais complexas e soluções totais para a maior parte dos problemas observados nessa área.

Sobre as Condições Inseguras podemos exemplificar: problemas de iluminação; ruídos e trepidações em excesso; falta de protetores em partes móveis das máquinas e nos pontos de operação; falta de limpeza e de ordem; passagens obstruídas; pisos escorregadios ou esburacados; condições sanitárias insatisfatórias; ventilação deficiente ou imprópria; má distribuição de máquinas e equipamentos. Devem ser observados ainda os equipamentos de extinção de fogo, se estão desimpedidos, se podem ser facilmente apanhados, se estão em situação de perfeito funcionamento.

Os Atos Inseguros, exemplificadamente, podem ser mencionados os atos imprudentes; desmontagem ou desativação de proteções de máquinas; recusa de utilização de equipamento individual de proteção, operação de máquinas e equipamentos sem habilitação ou treino; execução de trabalho em velocidades excessivas; entre outros.

É freqüente o registro de atos inseguros associados a condições inseguras. Deve-se ter sempre em mente que a maior causa desses acidentes são previsíveis e evitáveis. Só por isso se conclui da importância que o levantamento de condições inseguras e atos inseguros possuem. As inspeções de Segurança são um dos métodos mais produtivos de realizar esse tipo de levantamento.

A presença de representantes da CIPA nas inspeções de segurança é sempre recomendável, pois a assimilação de conhecimentos cada vez mais amplos sobre as questões de segurança e higiene e Medicina do trabalho, vai tornar mais produtivo e mais complexo o trabalho educativo que a comissão desenvolve. Além disso, a renovação dos membros da CIPA faz com que um número maior de empregados passe a aprofundar os conhecimentos exigidos para a solução dos problemas relativos a acidentes e doenças do trabalho.

Relatório de Inspeção

As inspeções de segurança, como já foi dito, basicamente se destinam a fazer levantamento de forma a descobrir problemas que deverão ser solucionados. Descobertos os riscos potenciais, isto é, que poderão tornar-se causas de acidentes, o agente da inspeção ou os agentes (SESMT, CIPA, supervisores...), devem fazer relatório pormenorizado que será estudado pelos técnicos de segurança e pela direção da empresa (quando for o caso) para que sejam tomadas as medidas pelos próprios técnicos ou por setores de engenharia e manutenção.

Existem formulários especiais que podem ser utilizados para a confecção dos relatórios. Os próprios formulários de roteiro para inspeções de segurança favorecem o controle da solução dos problemas apontados, facilitando ainda a elaboração de estatísticas.

Os relatórios devem apontar, com clareza o tipo de risco a ser corrigido. Às vezes, essa correção pode ser efetuada durante a própria inspeção. Riscos que podem causar de imediato certos acidentes devem ter recomendações de solução sem qualquer espera. Nenhum relatório deve ser arquivado enquanto não tiver sido dada a solução ao problema levantado. Da inspeção de Segurança pode resultar a necessidade de um estudo mais aprofundado de determinada operação.

Tipos de Inspeção de Segurança

Inspeção Geral: Abrange toda a área de uma empresa ou setor.

Inspeção Parcial: Limita-se apenas à uma parte da empresa, a um setor, a determinadas atividades ou a certos equipamentos.

Inspeção Periódica: Pode ser diária, semanal, mensal, anual, etc. de acordo com a exigência do programa de segurança vigente na empresa.

Inspeção Contínua: Exige constante observação, geralmente ocorrendo quando o controle é visual e o processo de trabalho gera condições contínuas de riscos.

Inspeção Especial: Quando há alteração das rotinas de trabalho e a inspeção depende de especialista.

Inspeção de Riscos Específicos: É uma inspeção em que se procura detectar problemas ou assuntos determinados.

Exemplo: Riscos Químicos (fumos, gases, poeiras, substâncias químicas)

Riscos Físicos (ruído, calor, vibração, umidade, etc.)

MAPA DE RISCOS AMBIENTAIS

Definição:

É uma representação gráfica decorrente de uma avaliação dos riscos ocupacionais existentes nos locais de trabalho, baseado no layout da empresa. Os mapas de riscos devem estar em local visível de modo que conscientize os trabalhadores sobre os riscos a que estão expostos dentro do setor e/ou estabelecimento. Deve ser observado no mapa:

- * O grupo a que pertence o risco, de acordo com a cor padronizada na Tabela da NR. 05
- * O número de trabalhadores expostos ao risco, o qual deve ser anotado dentro do círculo;
- * A especificação do agente, que deve ser anotada também dentro do círculo;
- * A intensidade do risco, de acordo com a percepção dos trabalhadores, que deve ser representada por tamanhos diferentes de círculos.

Objetivo:

O objetivo do Mapa de riscos é reunir as informações necessárias para estabelecer o diagnóstico da situação de segurança e saúde do trabalho na empresa, e possibilitar, durante a sua elaboração, a troca de divulgação e informações entre os trabalhadores, bem como estimular sua participação nas atividades de prevenção.

Etapas de Elaboração do Mapa de Riscos

Conhecer o processo de trabalho no local analisado:

- * Os trabalhadores: número, sexo, idade, treinamento profissional e de segurança e saúde;
- * Os instrumentos e materiais de trabalho;
- * As atividades exercidas;
- * O ambiente.

Identificar os riscos existentes no local analisado, conforme a classificação da tabela;

Identificar as medidas preventivas existentes e sua eficácia:

- * Medidas de proteção coletiva;
- * Medidas de organização do trabalho;
- * Medidas de proteção individual;
- * Medidas de higiene e conforto: banheiro, lavatórios, vestiários, armários, bebedouro, refeitório.

Identificar os indicadores de saúde:

- * Queixas mais frequentes e comuns entre os trabalhadores expostos aos mesmos riscos;
- * Acidentes de trabalho ocorridos;
- * Doenças profissionais diagnosticadas;
- * Causas mais frequentes de ausência ao trabalho.

Conhecer os levantamentos ambientais já realizados no local;

Elaborar o Mapa de Riscos, sobre o layout da empresa, indicando através de círculo.

Responsabilidade Pela Elaboração do Mapa de Risco

O Mapa de Riscos será executado obrigatoriamente pela CIPA, através de seus membros, após ouvidos os trabalhadores de todos os setores produtivos da Empresa, e com a colaboração do Serviço Especializado em Engenharia de

Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT da empresa (quando houver), devendo o mesmo ser feito a cada gestão da CIPA.

Tabela I – Anexo IV

Classificação dos Principais Riscos Ocupacionais em Grupos, de Acordo com a sua Natureza e a Padronização das Cores Correspondentes.

Gradação de Riscos

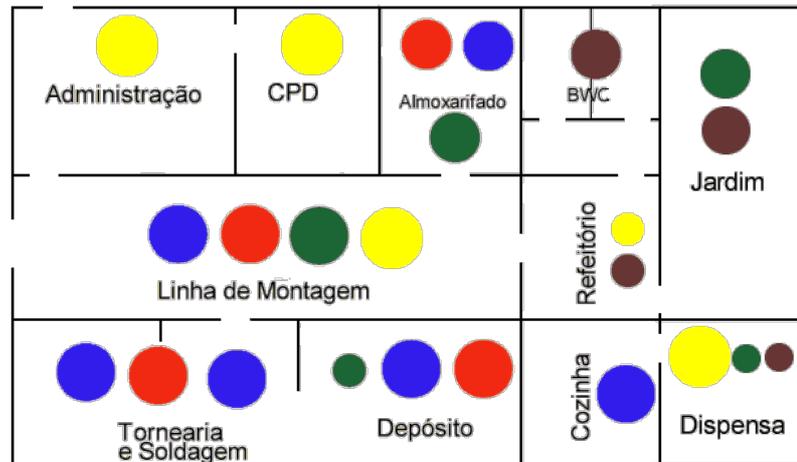
A partir de uma planta baixa de cada seção e/ou estabelecimento, serão levantados todos os tipos de riscos, classificando-os por grau de perigo: PEQUENO, MÉDIO E GRANDE.

Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV	Grupo V
Riscos Físicos	Riscos Químicos	Riscos Biológicos	Riscos Ergonômicos	Riscos de Acidentes
ruído	poeiras	Vírus	esforço físico intenso	arranjo físico inadequado
vibrações	fumos	Bactérias	levantamento e transporte manual de peso	máquinas e equipamentos em proteção
radiações ionizantes	névoas	Protozoários	exigência de postura inadequada	ferramentas inadequadas ou defeituosas
radiações não ionizantes	neblinas	Fungos	controle rígido de produtividade	iluminação inadequada
frio	gases	Parasitas	imposição de ritmos excessivos	eletricidade
calor	vapores	Bacilos	trabalho em turno e noturno	probabilidade de incêndio ou explosão
pressões anormais	substâncias, compostos ou produtos químicos em geral		jornadas de trabalho prolongadas	armazenamento inadequado
umidade			monotonia e repetitividade	animais peçonhentos
			outras situações causadoras de stress físico e/ou psíquico	outras situações de riscos que poderão contribuir para a ocorrência de acidentes
VERDE	VERMELHO	MARROM	AMARELO	AZUL

Cores de Riscos

Serão agrupados em cinco grupos classificados pelas cores: verde, vermelha, marrom, amarela, e azul. Cada grupo corresponde a um tipo de risco: Físico, Químico, Biológico, Ergonômico e de Acidentes, respectivamente.

Exemplo de Mapa de Risco



Simbologia das Cores		RISCO AMBIENTAIS			
No mapa de risco, os riscos são representados e indicados por círculos coloridos de três tamanhos diferentes, a saber:		●	Risco Químico Leve	●	Risco Mecânico Leve
		●	Risco Químico Médio	●	Risco Mecânico Médio
		●	Risco Químico Elevado	●	Risco Mecânico Elevado
●	Risco Biológico Leve	●	Risco Ergonômico Leve	●	Risco Físico Leve
●	Risco Biológico Médio	●	Risco Ergonômico Médio	●	Risco Físico Médio
●	Risco Biológico Elevado	●	Risco Ergonômico Elevado	●	Risco Físico Elevado

RISCO AMBIENTAIS

Risco Físico

Quando falamos de riscos físicos, estamos nos referindo a energia que são geradas por máquinas. Cada um dos riscos listados no grupo 1- verde, pode provocar um quadro específico de problema de saúde nos trabalhadores.

Risco Químico

Os contaminantes químicos são substâncias constituídas por matéria que pode estar presente no ar, as vias de entrada desses contaminantes no organismo humano são: via respiratória, via cutânea, via digestiva e via parenteral.

Riscos Biológicos

São aqueles constituídos por seres vivos capazes de afetar a saúde do trabalhador, como microorganismos (vírus, bactérias, bacilos, fungos, etc.).

Riscos Ergonômicos

São determinados pela falta de adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas do trabalhador.

Riscos de Acidente

São representados por armadilhas (deficiências) nas instalações ou em máquinas e equipamentos.

PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS – PPRA

O objetivo do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA é a preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e controle de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente do trabalho, tendo em consideração a proteção do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais.

PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL - PCMSO

Todas as empresas que possuam empregados, independente do tamanho e grau de risco, desde que regidos pela CLT são obrigadas a implantar o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO.

A responsabilidade pela implementação desse programa é única e total do EMPREGADOR, devendo ainda zelar pela sua eficácia e custear despesas, além de indicar Médico do Trabalho para coordenar a execução do programa.

Em Anexo

NR 05 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

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.

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.

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.

5.4 *(Revogado pela Portaria SIT n.º 247, de 12 de julho de 2011)*

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.

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.

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

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.

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.

Exemplo:**QUADRO I : Dimensionamento de CIPA**

Grupos	N.º de Empregado no Estabelecimento	0 a 19	20 a 29	30 a 49	50 a 79	80 a 109	110 a 129	130 a 149	150 a 199	200 a 299	300 a 499	500 a 999	1000 a 2499	2500 a 4999	5000 a 9999	Acima de 10.000 para cada grupo acrescentando 2500
C-1	Efetivos		1	1	3	3	4	4	4	4	6	9	12	15		2
	Suplentes		1	1	3	3	3	3	3	3	4	7	9	12		2
C-1 A	Efetivos		1	1	3	3	4	4	4	4	6	9	12	15		2
	Suplentes		1	1	3	3	3	3	3	3	5	8	9	12		2
C-2	Efetivos		1	1	2	2	3	4	4	5	6	7	10	11		2
	Suplentes		1	1	2	2	3	3	4	4	5	6	7	9		1
C-3	Efetivos		1	1	2	2	3	3	4	5	6	7	10	10		2
	Suplentes		1	1	2	2	3	3	4	4	5	6	8	8		2

OBS.: Os membros efetivos e suplentes terão representantes dos Empregadores e Empregados.

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.

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

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.

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.

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.

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

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

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.

5.14 A documentação referente ao processo eleitoral da CIPA, incluindo as atas de eleição e de posse e o calendário anual das reuniões ordinárias, deve ficar no estabelecimento à disposição da fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego. *(Alterado pela Portaria SIT n.º 247, de 12 de julho de 2011)*

5.14.1 A documentação indicada no item 5.14 deve ser encaminhada ao Sindicato dos Trabalhadores da categoria, quando solicitada. *(Inserido pela Portaria SIT n.º 247, de 12 de julho de 2011)*

5.14.2 O empregador deve fornecer cópias das atas de eleição e posse aos membros titulares e suplentes da CIPA, mediante recibo. *(Inserido pela Portaria SIT n.º 247, de 12 de julho de 2011)*

5.15 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. *(Alterado pela Portaria SIT n.º 247, de 12 de julho de 2011)*

DAS ATRIBUIÇÕES

5.16 A CIPA terá por atribuição:

- identificar os riscos do processo de trabalho, e elaborar o mapa de riscos, com a participação do maior número de trabalhadores, com assessoria do SESMT, onde houver;
- elaborar plano de trabalho que possibilite a ação preventiva na solução de problemas de segurança e saúde no trabalho;
- 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;
- 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;
- 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;
- 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 no 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;
- 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;
- 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.

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 à prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho.

5.19 Cabe ao Presidente da CIPA:

- a) convocar os membros para as reuniões da CIPA;
- b) coordenar as reuniões da CIPA, encaminhando ao empregador e ao SESMT, quando houver, as decisões da comissão;
- c) manter o empregador informado sobre os trabalhos da CIPA;
- d) coordenar e supervisionar as atividades de secretaria;
- e) delegar atribuições ao Vice-Presidente;

5.20 Cabe ao Vice-Presidente:

- a) executar atribuições que lhe forem delegadas;
- b) substituir o Presidente nos seus impedimentos eventuais ou nos seus afastamentos temporários;

5.21 O Presidente e o Vice-Presidente da CIPA, em conjunto, terão as seguintes atribuições:

- a) cuidar para que a CIPA disponha de condições necessárias para o desenvolvimento de seus trabalhos;
- b) coordenar e supervisionar as atividades da CIPA, zelando para que os objetivos propostos sejam alcançados;
- c) delegar atribuições aos membros da CIPA;
- d) promover o relacionamento da CIPA com o SESMT, quando houver;
- e) divulgar as decisões da CIPA a todos os trabalhadores do estabelecimento;
- f) encaminhar os pedidos de reconsideração das decisões da CIPA;
- g) constituir a comissão eleitoral.

5.22 O Secretário da CIPA terá por atribuição:

- a) acompanhar as reuniões da CIPA e redigir as atas apresentando-as para aprovação e assinatura dos membros presentes;
- b) preparar as correspondências; e
- c) outras que lhe forem conferidas.

DO FUNCIONAMENTO

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

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

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

5.26 As atas devem ficar no estabelecimento à disposição da fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego.
(Alterado pela Portaria SIT n.º 247, de 12 de julho de 2011)

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;
- b) ocorrer acidente do trabalho grave ou fatal;
- 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.

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

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 a ordem de colocação decrescente que consta na ata de eleição, devendo os motivos ser registrados em ata de reunião.

(Alterado pela Portaria SIT n.º 247, de 12 de julho de 2011)

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.

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.

5.31.3 Caso não existam suplentes para ocupar o cargo vago, o empregador deve realizar eleição extraordinária, cumprindo todas as exigências estabelecidas para o processo eleitoral, exceto quanto aos prazos, que devem ser reduzidos pela metade. (Inserido pela Portaria SIT n.º 247, de 12 de julho de 2011)

5.31.3.1 O mandato do membro eleito em processo eleitoral extraordinário deve ser compatibilizado com o mandato dos demais membros da Comissão. (Inserido pela Portaria SIT n.º 247, de 12 de julho de 2011)

5.31.3.2 O treinamento de membro eleito em processo extraordinário deve ser realizado no prazo máximo de trinta dias, contados a partir da data da posse. (Inserido pela Portaria SIT n.º 247, de 12 de julho de 2011)

DO TREINAMENTO

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

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.

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.

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

- 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 da 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.

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 os 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.

DO PROCESSO ELEITORAL

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

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

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

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

5.40 O processo eleitoral observará as seguintes condições:

- a) publicação e divulgação de edital, em locais de fácil acesso e visualização, no prazo mínimo de 45 (quarenta e cinco) dias antes do término do mandato em curso;
- b) inscrição e eleição individual, sendo que o período mínimo para inscrição será de quinze dias;
- c) liberdade de inscrição para todos os empregados do estabelecimento, independentemente de setores ou locais de trabalho, com fornecimento de comprovante;
- d) garantia de emprego para todos os inscritos até a eleição;
- e) realização da eleição no prazo mínimo de 30 (trinta) dias antes do término do mandato da CIPA, quando houver;
- f) realização de eleição em dia normal de trabalho, respeitando os horários de turnos e em horário que possibilite a participação da maioria dos empregados.
- 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;
- i) faculdade de eleição por meios eletrônicos;
- j) guarda, pelo empregador, de todos os documentos relativos à eleição, por um período mínimo de cinco anos.

5.41 Havendo participação inferior a 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 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.

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.

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.

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.

5.47 Sempre que duas ou mais empresas atuem 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.

Central de Cursos

do Brasil 

Av. Floriano Peixoto, 615 - centro - 1 andar - salas 101 e 102

Cep: 38400-102 - Uberlândia/MG - Edifício Floriano Center

Tel. (34) 3255-5060 - Cel (34) 9.9877-7080

www.centraldecursos.com