

Manual CIPA

A nova NR 5

Versão Final

Atualização em junho/2016

NR 5 - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES

Histórico¹

Publicação:

Portaria MTb n.º 3.214, de 08 de junho de 1978, publicada no DOU de 06/07/78. Esta Portaria aprovou as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho.

Alterações/Atualizações:

Portaria SSMT n.º 33, de 27 de outubro de 1983, publicada no DOU de 31/10/83. Incluiu alterações na redação da Norma Regulamentadora n.º 5, dentre outras.

Portaria SSST n.º 25, de 29 de dezembro de 1994, publicada no DOU de 15/12/95. Dentre outras Normas Regulamentadoras, alterou a NR – 05, no que tange o Mapa de Riscos.

Portaria SSST n.º 08, de 23 de fevereiro de 1999, publicada no DOU de 10/05/99. Alterou a Norma Regulamentadora n.º 05, dando-lhe nova redação. **É a redação atual da norma.**

Portaria SSST n.º 15, de 26 de fevereiro de 1999, publicada no DOU de 01/03/99. Alterou o Quadro II - Agrupamento de Setores Econômicos pela Classificação Nacional de Atividades Econômicas - CNAE, publicado na Portaria SSST Nº 8 de 23/02/1999.

Portaria SSST n.º 24, de 27 de maio de 1999, publicada no DOU de 28/05/99. Vinculou o dimensionamento da CIPA na Indústria da Construção ao disposto em capítulo específico referente à CIPA na NR 18. Também estabeleceu que nos casos não previstos na NR 18, o dimensionamento da CIPA na Indústria da Construção deve observar o estabelecido no Quadro I da NR 5 expedida pela Portaria SSMT n.º 33, de 27 de outubro de 1983.

Portaria SSST n.º 25, de 27 de maio de 1999, publicada no DOU de 28/05/99. Estabeleceu prazo para dimensionamento de CIPA para empresas do setor transporte.

Portaria SSST n.º 16, de 10 de maio de 2001, publicada no DOU de 11/05/01. Alterou o Quadro II da NR-05 em função do Grupo Transporte.

Portaria SIT n.º 14, de 21 de junho de 2007, publicada no DOU de 26/06/07. Alterou os Quadros II e III da Norma Regulamentadora n.º 5.

Portaria SIT n.º 247, de 12 de julho de 2011, publicada no DOU de 14/07/11. Incluiu alterações na redação da NR-5, que se encontram identificadas no corpo deste Manual.

¹ Incluído na atualização de junho/2016. Todas as Portarias elencadas encontram-se disponíveis na internet, no endereço eletrônico <http://acesso.mte.gov.br/legislacao/portarias.htm>.

Manual CIPA²

A nova NR 5

Entrou em vigor, em 24 de maio do corrente, a nova NR 5, que regulamentou o estabelecido no artigo 163 da CLT, estabelecendo novas regras para o funcionamento das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes de Trabalho - CIPA.

Esta Norma é fruto de negociação tripartite, conforme estabelece os procedimentos da Portaria/MTb n.º 393, de 09 de abril de 1996.

A nova NR 5 não se restringiu a considerar importante o processo de negociação em sua elaboração - fez desse processo um de seus pilares. O que se pretende é que sejam estabelecidas comissões proativas, que tenham na negociação cotidiana sua melhor estratégia. Além da negociação na própria comissão, foi estabelecida a possibilidade dos atores sociais, sindicatos representativos de trabalhadores e de empregadores, adequarem seus princípios às características diferenciadas dos diversos setores econômicos, conforme ficou patente na Portaria/SSST n.º 09, de 23 de fevereiro de 1999³.

Podemos verificar: uma melhor estruturação do processo eleitoral, inclusive, com a constituição de Comissão Eleitoral; um rol de atribuições compatíveis com uma CIPA eficiente; um curso que objetive

² Apresentação original do Manual da NR 05.

³ Na atualização de junho/2016, foram excluídos do corpo do Manual os textos da Portaria SSST Nº 8, de 23/02/1999, e da Portaria/SST Nº 9, de 23/02/1999, e respectivos comentários. A Portaria/SSST Nº 9, de 23 de fevereiro de 1999, tratava da recepção de propostas de alteração dos itens da NR 5 – CIPA. Atualmente, o processo de alteração da NR 5 deve observar a Portaria MTE nº 1.127, de 2 de outubro de 2003, que estabelece os procedimentos para elaboração de normas regulamentadoras no âmbito deste Ministério, devendo as mesmas ser avaliadas pela Comissão Tripartite Paritária Permanente.

a compreensão dos determinantes dos acidentes e das doenças do trabalho.

Definiu-se, ainda, as relações das CIPA das empresas contratantes com as das contratadas, das CIPA de estabelecimentos de uma mesma empresa em um mesmo município e das CIPA dos “shoppings” ou de conglomerados de empresas. As novas conformações empresariais exigiam essas alterações.

Ressaltamos, ainda, a redução de burocracias, tanto para as empresas quanto para o Ministério do Trabalho e Emprego⁴. O que almejamos é que a sociedade, através das representações de trabalhadores e empregadores e as próprias CIPA, possam, efetivamente, desenvolver ações necessárias à prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho.

A Norma abandona o critério de Grau de Risco criando grupamentos de empresas com base em similaridade de processo produtivo ou em critérios de negociação coletiva. Entendemos que a classificação de empresas em Grau de Risco não é mais condizente com a realidade, na qual percebemos aumento significativo de problemas à saúde em setores anteriormente considerados como de baixo Grau de Risco.

Para encerrar, gostaríamos de dizer, que em conjunto com o grupo que elaborou a nova NR 5, o Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho almeja que os resultados sejam positivos.

⁴ Denominação atual: Ministério do Trabalho.

Comentários sobre os itens da Norma

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 formulações dos vínculos de emprego – em especial servidores públicos – não foi possível face à falta de regulamentação constitucional que defina a quem cabe regulamentar as questões de segurança para essa categoria de trabalhadores.

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

- ❖ Caso exista interesse do órgão ou empresa pública em englobar todos os trabalhadores, empregados e funcionários públicos, em sua CIPA, não há nada que o impeça. Nessa situação, poderão ser candidatos também os trabalhadores servidores públicos, mas deve ser garantido o número de vagas estabelecido para os empregados celetistas, naquele estabelecimento público. O dimensionamento da CIPA, no caso, deverá considerar todos os trabalhadores naquele estabelecimento,

celetistas e estatutários. Não deve englobar, entretanto, os prestadores de serviços que estejam em atividades no estabelecimento e que sejam contratados por outra empresa.

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

❖ É importante verificar que a NR 5 fala algumas vezes de trabalhadores e algumas de empregados. Quando a norma cita “empregados”, refere-se àqueles com vínculo de emprego com a empresa determinada. Quando se refere 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 Auditor-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, estabelecida pela 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.”. Ficam ressalvados os setores com NR ou regra específica estabelecida em portaria. Havendo dúvidas nessa definição, a empresa poderá consultar o órgão regional do MTE⁵.

❖ 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.

❖ Ressalta-se que, baseado no Princípio da Primazia da Realidade, para fins de dimensionamento de CIPA, a atividade a ser considerada na determinação do grupo deve ser aquela efetivamente desenvolvida no estabelecimento, ainda que outro código de Classificação Nacional de Atividade Econômica conste do Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica, mesmo que resulte no aumento ou redução do dimensionamento ou desobrigação de constituição da Comissão.

⁵ Denominação atual: Ministério do Trabalho.

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 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.

❖ 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 semiautônoma, 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 Auditores-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 Auditores-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.

❖ É correto surgir dúvida em relação a essa quantidade paritária para representantes dos empregados e representantes do empregador. Vamos citar um exemplo, para não restar dúvida: uma empresa classificada no grupo C-5, com 600 (seiscentos) empregados, deverá ter 6 (seis) titulares e 5 (cinco) suplentes representantes dos empregados (ou seja, eleitos), e 6 (seis) titulares e 5 (cinco) suplentes representantes do empregador (ou seja, indicados), conforme Quadro I da NR 5.

❖ 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.

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

- ❖ Os representantes dos empregadores na CIPA são por ele diretamente designados, não havendo eleição.

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 da NR 5, 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. Não podem ser escolhidos como designado nem o estagiário nem o próprio empregador, uma vez que não possuem vínculo celetista com a empresa.
- ❖ 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 2000. Ele está formalmente impedido de se candidatar ao mandato

referente ao ano 2001, por que seria a segunda reeleição. Mas, não há nenhum impedimento que ele venha a se candidatar novamente para a eleição de 2002, voltando a valer a mesma regra anterior.

❖ Se houver candidatos insuficientes para a eleição, o fato deve ser comunicado ao órgão descentralizado do MTE⁶, 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 MTE⁷ avaliará e definirá, caso a caso.

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

❖ O texto é o contido no Artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, que tem seu entendimento explicitado em várias decisões judiciais, especialmente na Súmula nº 339 do TST⁸. Conforme a jurisprudência, têm garantia de emprego os titulares e os suplentes eleitos.

❖ Caso deseje 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 manter registro da 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.

❖ A garantia de emprego do cipeiro eleito é relativa, pois se refere apenas às dispensas arbitrárias ou sem justa causa. Nos termos do artigo 165 da CLT, entende-se como despedida arbitrária *a que não se funda em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeira*.

5.9 Serão garantidas aos membros da CIPA condições que não descaracterizem suas atividades

⁶ Denominação atual: Ministério do Trabalho.

⁷ Denominação atual: Ministério do Trabalho.

⁸ Súmula nº 339 do TST:

CIPA. SUPLENTE. GARANTIA DE EMPREGO. CF/1988 (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 25 e 329 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - O suplente da CIPA goza da garantia de emprego prevista no art. 10, II, "a", do ADCT a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988. (ex-Súmula nº 339 - Res. 39/1994, DJ 22.12.1994 - e ex-OJ nº 25 da SBDI-1 - inserida em 29.03.1996);

II - A estabilidade provisória do cipeiro não constitui vantagem pessoal, mas garantia para as atividades dos membros da CIPA, que somente tem razão de ser quando em atividade a empresa. Extinto o estabelecimento, não se verifica a despedida arbitrária, sendo impossível a reintegração e indevida a indenização do período estável. (ex-OJ nº 329 da SBDI-1 - DJ 09.12.2003).

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 do 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 de que trata o item 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 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)

- ❖ O livro de Atas não precisa mais existir, porém as Atas continuam sendo obrigatórias.
- ❖ O procedimento deverá ser efetivado para todos os mandatos.
- ❖ A verificação do processo eleitoral da CIPA, bem como de sua atuação será realizada pelo auditor fiscal durante inspeção fiscal a ser realizada no estabelecimento, quando, então, será notificada a apresentação da referida documentação. Não é mais necessário protocolar a documentação de eleição de CIPA no Ministério. Há que se observar, então, que a documentação deve estar sempre em dia e disponível para apresentação quando necessário.

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)

- ❖ A norma prevê a possibilidade de os sindicatos solicitarem ao empregador a documentação referente ao processo eleitoral da CIPA, as atas de eleição e de posse e o calendário anual de reuniões ordinárias. Nesse sentido, constitui-se obrigação do empregador apresentar os documentos quando solicitado pelo sindicato da categoria de seus empregados.

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)

- ❖ Os integrantes da CIPA, designados e eleitos, titulares e suplentes, devem receber cópia da ata de eleição e posse da CIPA que participam. O empregador deve manter recibo da entrega. Com isso, todo integrante da CIPA pode comprovar sua participação na Comissão, além de poder acompanhar a substituição de integrantes, no caso de ocorrerem vacâncias.

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)

- ❖ 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 do estabelecimento 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 para a elaboração do mapa de riscos, ficando aberta a possibilidade de utilização de metodologias mais avançadas. Nada impede, porém, que se adote a metodologia estabelecida em redação anterior da NR 5⁹.

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 conterà 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.

⁹ Procedimento para elaboração do Mapa de Risco constante do extinto Anexo IV da NR 5, segundo a Portaria SSST nº 25, de 29 de dezembro de 1994. Disponível em <http://acesso.mte.gov.br/legislacao/1994.htm>.

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;

❖ A CIPA deve ser atuante e para tanto deve se fazer presente nos ambientes de trabalho. Assim, a norma prevê que sejam realizadas verificações nos diversos ambientes de trabalho do estabelecimento. Busca-se com isso uma atuação preventiva para a CIPA. Devem-se promover inspeções e entrevistas com os trabalhadores em seus postos de trabalho, e não apenas esperar que o trabalhador demande algo à CIPA. Além disso, estipula a norma que essas verificações sejam periódicas, isto é, jamais podem ser esporádicas, tendo em vista que o ambiente de trabalho é dinâmico. A periodicidade para a realização das verificações deve ser estipulada e programada no plano de trabalho.

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;

❖ O plano de trabalho que orienta a atuação da CIPA deve ser cumprido. Nesse sentido, periodicamente deve-se avaliar o cumprimento dos objetivos ali estabelecidos. Deve-se controlar o que foi realizado e o quanto falta ser realizado, a fim de que sejam traçadas estratégias necessárias para seu cumprimento a contento.

❖

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. Quanto mais atuante for a CIPA, mais se estimula a participação dos empregados nas questões de saúde e segurança do ambiente do trabalho.

❖ Importante ressaltar que essa divulgação deve ser feita a todos os trabalhadores que laborem na empresa (tanto empregados da empresa, como terceirizados), com a participação da(s) CIPA(s) (ou designados, onde houver) das empresas contratadas que prestam serviço no estabelecimento.

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 Norma Regulamentadora 09 (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 as suas atividades, comunicando o fato ao superior hierárquico direto para as devidas providências. (NR 09 – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais)

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 do PPRA contem com a colaboração da Comissão quando do desenvolvimento e implantação desses programas.

❖ A Norma Regulamentadora nº 7 prevê que o relatório anual do PCMSO seja apresentado e discutido com a CIPA, quando existente na empresa. Tal medida constitui-se em mecanismo concreto de acompanhamento da implementação do PCMSO pela CIPA.

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;

❖ Para o cumprimento dessa atribuição, mostra-se essencial o treinamento dos membros da CIPA a fim de que abordem e fiscalizem o cumprimento das disposições de saúde e segurança no ambiente de 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;

❖ Uma análise coerente de doenças e acidentes de trabalho deve ter por objetivo alcançar os reais fatores que concorrem para a sua ocorrência, muitas vezes relacionados à jornada excessiva, falhas de procedimento, falta de treinamento e outros. A análise jamais pode se limitar a tratar o acidente de trabalho

como mero incidente, não podendo se restringir a apontar fatores vagos tais como mera desatenção por parte do empregado.

❖ Segundo o **Guia de Análise de Acidentes de Trabalho**, publicado em 2010, pelo então Ministério do Trabalho e Emprego¹⁰, como consequência da análise de acidentes, tem-se a própria prevenção no ambiente de trabalho:

A maioria dos eventos adversos é previsível e prevenível e, ao contrário de constituir obra do acaso, como sugere a palavra “acidente”, são fenômenos socialmente determinados, relacionados a fatores de risco presentes nos sistemas de produção. O conhecimento derivado da sua análise amplia as possibilidades de prevenção.

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 o Decreto 3.048, de 6 de maio de 1999, em quatro vias, sendo uma para a empresa, uma para o INSS, uma para o empregado acidentado ou seu dependente e outra para o sindicato que o representa.

❖ Cabe ressaltar que a CAT deve ser emitida não apenas para acidentes de trabalho, mas também em caso de ocorrência de doenças profissionais. Conforme previsto na Norma Regulamentadora nº 7, cabe ao médico-coordenador do PCMSO ou ao encarregado de sua execução solicitar à empresa a emissão da CAT quando constatada a ocorrência ou o agravamento de doenças profissionais.

❖ A não emissão de CAT sujeita a empresa à multa, nos termos da lei.

o) promover, anualmente, em conjunto com o SESMT, onde houver, a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho – SIPAT;

❖ Para a SIPAT conseguir atingir seu objetivo, não deve ser realizada apenas como uma obrigação da norma, mas como um importante meio de transmitir informações aos trabalhadores, em relação à segurança e saúde no trabalho, principalmente sobre a necessidade de se evitar acidentes e doenças decorrentes das atividades laborais. E para a promoção desse evento, a CIPA tem um papel fundamental.

p) participar, anualmente, em conjunto com a empresa, de Campanhas de Prevenção da AIDS.

¹⁰ Disponível na internet, no endereço eletrônico <http://acesso.mte.gov.br/geral/publicacoes/>.

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;

❖ Quanto mais atuante for a CIPA, mais se estimula a participação dos empregados nas questões de saúde e segurança do trabalho e, conseqüentemente, no processo eleitoral de escolha dos representantes dos trabalhadores na CIPA.

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;

❖ Os trabalhadores precisam participar ativamente da gestão da CIPA, não apenas relatando problemas que eventualmente surjam no ambiente de trabalho, mas devem participar das reuniões e cobrar a resolução dos problemas identificados, bem como sugerir melhorias nas 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 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, sendo que o não cumprimento injustificado é passível de autuação, no caso de a fiscalização comparecer ao estabelecimento na hora marcada e verificar que não haverá reunião. Entretanto, caso a CIPA não possa observar o calendário, por motivos justificados, a empresa deverá encaminhar comunicação contra recibo aos membros da CIPA e guardá-los para apresentação oportuna à fiscalização.

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

❖ Entende-se como expediente normal da empresa aquele em que trabalham o maior número de empregados do estabelecimento. Caso a reunião ocorra fora do horário de trabalho do empregado membro da CIPA, o tempo da reunião deve ser considerado como de trabalho efetivo.

❖ Local apropriado é aquele que forneça condições para a efetivação de uma reunião. Deve haver cadeiras, mesa, ser limpo e permitir a concentração de participantes 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 Auditores-Fiscais do Trabalho.

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;

❖ Denúncias provenientes da CIPA e dos trabalhadores. As situações podem também se relacionar a eventos da natureza ou de situações no entorno que possam afetar o estabelecimento. Podemos citar, como exemplos, 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 e, 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 MTE¹¹.

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

¹¹ Denominação atual: Ministério do Trabalho.

❖ O pedido de reconsideração relativo às decisões pode ser de iniciativa do empregador, de um trabalhador ou de grupo deles, devendo 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 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)

❖ 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.

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)

- ❖ No caso de membro eleito por processo extraordinário, o treinamento se dará depois da posse.

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 também 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.

- ❖ O item se refere ao primeiro mandato da CIPA 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 de 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. Esse estudo é fundamental para instruir os membros da CIPA no **acompanhamento** dos programas de saúde e segurança da empresa, visando sua efetiva implementação.

c. 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 Emprego¹² 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 feita pela própria CIPA. O Ministério do Trabalho e Previdência Social agirá no caso de denúncias de irregularidades e poderá determinar a realização de outro curso ou de complementação, caso o efetuado tenha sido incompleto, sem prejuízo de eventual autuação da empresa por parte da fiscalização trabalhista.

❖ 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, no prazo mínimo de 60 (sessenta) dias antes do término do mandato em curso.

❖ A responsabilidade pela convocação da CIPA é do empregador. Se não há convocação dentro do prazo legal, ele se sujeita ao pagamento de 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 MTPS. 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.

¹² Denominação atual: Ministério do Trabalho.

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.

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

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

5.40 O processo eleitoral observará as seguintes condições:

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

❖ A publicação e divulgação devem ser efetivadas de forma que a maioria dos trabalhadores tome 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 devem 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 diferencie dos demais, é importante que sejam estimuladas as inscrições de representantes desses locais de trabalho.

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

❖ Como o artigo 10º dos ADCT define que a garantia de emprego deve ser a partir da inscrição, é implícito que ficam garantidos, transitoriamente, os empregos de todos os candidatos, pois, antes da eleição não se sabe quem vai ser eleito.

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

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

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

g) voto secreto;

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

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

i) faculdade de eleição por meios eletrônicos;

❖ O meio eletrônico deverá manter a inviolabilidade do voto, garantindo a vontade manifesta do votante e a posterior avaliação das informações, que devem ser guardadas, de forma acessível à fiscalização do trabalho, pelo período mínimo de 05 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
60	Convocação da eleição (item 5.38)

55	Constituição da Comissão Eleitoral – CE (item 5.39)
45	Publicação e divulgação do edital (subitem 5.40 “a”)
	Inscrição de candidatos (subitem 5.40 “b”) – Período mínimo de 15 dias
30	Início da eleição (subitem 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 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 MTE¹³, até trinta dias após a data da posse dos novos membros da CIPA.

5.42.1 Compete à unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego¹⁴, confirmadas irregularidades no processo eleitoral, determinar a sua correção ou proceder a anulação quando for o caso.

❖ A Portaria MTE nº 82/1999 estabelece o prazo de 60 dias para a análise e decisão acerca da anulação do processo eleitoral pelo MTE.

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.

¹³ Denominação atual: Ministério do Trabalho.

¹⁴ Denominação atual: Ministério do Trabalho.

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.

❖ A quantidade de membros da CIPA, titulares e suplentes, é definida no Quadro I da NR 5. Caso tenham sido inscritos mais candidatos do que o número de vagas, deve ser registrada na ata de apuração, em ordem decrescente, a quantidade de votos recebida por todos os candidatos, para fins de substituição em caso de eventual vacância de suplentes.

❖ Em caso de vacância de suplentes, assumirá o candidato mais votado que, na ocasião da vacância, ainda 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 da tomadora de serviços, dos demais estabelecimentos em que a empresa presta serviços 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 Revogado pela Portaria SIT n.º 247, de 12 de julho de 2011.