



**Companhia Energética de Minas Gerais
Superintendência de Recursos Humanos**

NR5 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA

Gerência de Segurança do Trabalho, Saúde e Bem-estar

Belo Horizonte – abril/2013



**Companhia Energética de Minas Gerais
Superintendência de Recursos Humanos**

NR5 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA

Gerência de Segurança do Trabalho, Saúde e Bem-estar

Belo Horizonte – abril/2013

Manual CIPA

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 1999.

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 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 Emprego. 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.

Este manual contém:

- 1. Portaria/SSST Nº 8, de 23 de fevereiro de 1999, comentada.**
- 2. Comentários dos itens da NR 5.**
- 3. Portaria/SSST Nº 9, de 23 de fevereiro de 1999, comentada.**
- 4. Portaria/MTE Nº 82, de 23 de fevereiro de 1999.**

□
Portaria Nº 08 de 23 de fevereiro de 1999

Altera a Norma Regulamentadora – NR 5, que dispõe sobre a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA e dá outras providências.

O SECRETÁRIO DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO, no uso da atribuição que lhe confere o artigo 2º da Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978, considerando as propostas de regulamentação apresentadas no Grupo de Trabalho Tripartite – GTT/CIPA, constituído através da Portaria SSST/MTb nº 12, de 20 de junho de 1996, e na Comissão Tripartite Paritária Permanente – CTPP, instituída pela Portaria SSST nº 2, de 10 de abril de 1996, resolve:

Art. 1º Alterar a Norma Regulamentadora – NR 5, que dispõe sobre Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, aprovada pela Portaria nº 3214, de 08 de junho de 1978, de acordo com o disposto no Anexo a esta Portaria.

Art. 2º O Grupo de Trabalho Tripartite – GTT/CIPA, constituído pela Portaria SSST/MTb nº 12, de 20 de junho de 1996, acompanhará a implementação das disposições contidas na nova redação da Norma Regulamentadora nº 5, pelo prazo de um ano a contar do início da vigência desta Portaria.

☞ Mantém, até 23/02/2000, o Grupo de Trabalho Tripartite – GTT/CIPA (Portaria SSST/MTE nº 12, de 20/06/96), criado pela Comissão Tripartite Paritária – CTPP, com o objetivo de acompanhar as repercussões da implementação dos dispositivos previstos na Portaria.

Art. 3º A SSST receberá, até 15 de abril de 1999, as propostas de alterações do dimensionamento previsto no Quadro I, anexo à Norma Regulamentadora nº 5, formuladas pelo GTT/CIPA ou por instâncias bipartites permanentes de negociação.

§ 1º As propostas serão apreciadas pela Comissão Tripartite Paritária Permanente, instituída pela Portaria SSST nº 2, de 10 de abril de 1996, antes da manifestação conclusiva da SSST.

§ 2º Transcorrido o prazo estabelecido neste artigo os critérios para recepção das propostas de alterações relativas a NR 5 seguirão o estabelecido em portaria específica.

℣ As propostas de alteração da NR 5 encaminhadas após 15 de abril de 1999 serão analisadas pelo GTT – CIPA e enviadas para a CTPP seguindo as tramitações e deliberações previstas na Portaria MTb. 393/ 96.

Art. 4º As alterações da NR-5, aprovadas por esta Portaria, entrarão em vigor no prazo de noventa dias.

℣ O prazo para adequação aos novos dispositivos legais foi até 23/05/99. As CIPA cujos processos eleitorais foram desencadeados e encerrados até a data referida deverão durante a transição, ou seja, até o encerramento do mandato dos membros de CIPA que tomaram posse até 23/05/99, manter as condições estabelecidas na Norma anterior. Quanto ao funcionamento, a Comissão poderá optar pelas novas regras ou por manter as estabelecidas na antiga NR 5, ressalte-se que as Delegacias Regionais do Trabalho e Emprego - DRTE, em sua maioria, não estão recebendo documentos relativos às obrigações suprimidas no novo texto (anexos, registros de CIPA e de treinamentos, etc.). Os demais documentos fiscalizáveis, e que não devem ser encaminhados às DRTE, serão mantidos no estabelecimento à disposição da fiscalização (atas de reunião ordinária e extraordinárias, programas e certificados de treinamento, etc.)

Art. 5º Esta portaria entra em vigor na data de sua publicação.

ZUHER HANDAR
Secretário

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.

- ò 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.

- ò 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.
- ò Havendo órgão público, ou empresa pública, onde hajam trabalhadores efetivamente com vínculos de emprego regidos pela CLT e outros com vínculos estabelecidos conforme o estatuto do servidor público, a CIPA deve ser constituída levando-se em consideração o número de

empregados efetivamente vinculados ao regime celetista. E, sendo assim, somente esses devem ser candidatos e somente esses devem votar. Entretanto, cabe ressaltar que na ação da CIPA para a melhoria das condições de trabalho não pode haver, sob pena de infração à Constituição Federal, determinação de medidas discriminatórias, como por exemplo a solicitação de distribuição de determinado equipamento somente para os celetistas.

- ◊ Caso exista interesse do órgão ou empresa pública em englobar todos os trabalhadores, empregados e funcionários públicos, em sua CIPA, não há nada que o impeça. Nessa situação, poderão ser candidatos também os trabalhadores servidores públicos, mas deve ser garantido o número de vagas estabelecidas para os empregados celetistas, naquele estabelecimento público. O dimensionamento da CIPA, no caso, deverá considerar todos os trabalhadores naquele estabelecimento, celetistas e estatutários. Não deve englobar, entretanto, os prestadores de serviços que estejam em atividades no estabelecimento e que sejam contratados por outra empresa.
- ◊ Devem constituir CIPA os empregadores, ou seus equiparados, que possuam empregados conforme as determinações do Artigo 3º - da CLT - em número acima do mínimo estabelecido no Quadro I, dimensionamento, para sua categoria específica. As empresas que possuam empregados em número inferior devem indicar um designado conforme estabelece o item 5.6.4.
- ◊ É importante verificar que a NR 5 fala algumas vezes de trabalhadores e algumas de empregados. Quando a norma diz empregados, refere-se àqueles com vínculo de emprego com a empresa determinada, quando refere-se a trabalhadores engloba todos os que trabalham no estabelecimento de determinada empresa, ainda que sejam contratados por outras.
- ◊ Deve ser considerado empregado, para fins de constituição da CIPA, a pessoa física que preste serviço de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário.
- ◊ O Fiscal do Trabalho verificará o número real de trabalhadores com vínculo de emprego, portanto é importante que a empresa faça adequadamente sua avaliação.
- ◊ O estabelecimento deve ser definido conforme o estabelecido na alínea “d” do item 1.6 da NR 1 da Portaria 3214/78: “ estabelecimento é cada uma das unidades da empresa, funcionando em lugares diferentes, tais como: fábrica, refinaria, usina, escritório, loja oficina, depósito, laboratório.

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

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

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

- ò Trabalhadores avulsos são aqueles geralmente ligados ao carregamento de mercadorias, a maioria em portos. Nesse caso considera-se como empresa o sindicato ou o órgão gestor de mão de obra. A CIPA para as atividades portuárias deve observar o que estabelece a NR 29.

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

- ò No caso de uma empresa com estabelecimentos com atividades econômicas diferenciadas cada estabelecimento deve ser abordado segundo sua classificação de atividade econômica.
- ò Quem estabelece os mecanismos de integração entre CIPA e designados de empresas, que possuem vários estabelecimentos em um mesmo município, é a empresa, conforme estabelece o texto. Nada impede que a definição dos mecanismos seja objeto de negociação na CIPA ou através de acordo ou Convenção Coletiva. É necessário, entretanto, que os mecanismos de integração estejam formalmente estabelecidos para caso de verificação do cumprimento do item pelos Fiscais do Trabalho.
- ò A empresa que possuir em um mesmo município dois ou mais estabelecimentos não precisa necessariamente realizar reuniões periódicas dos membros das CIPA, no entanto deve ser definida a forma de comunicação, a periodicidade delas e o que se comunica. O importante é a busca da equalização das medidas de prevenção de acidentes de trabalho e, sobretudo, a troca das boas idéias, que podem surgir da atuação das várias CIPA.

(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 semi-autônoma, em um mesmo local. O item aborda empresas que, apesar de possuírem autonomia gerencial, administrativa, técnica e financeira, se estabelecem de forma conjunta, havendo ou não interação entre suas atividades no processo produtivo. São empresas que não trabalham umas para as outras mas que se relacionam ou pelo espaço, ou por regras ou por finalidade. O item engloba a situação na qual a administradora é ou não proprietária do estabelecimento.
- ↻ As empresas que compõem um condomínio são individualizadas, tendo autonomia, desta forma, podem acatar ou não as definições da administradora. Mas, cabe ressaltar que o administrador tem papel primordial na estruturação deste item, como aliás em todas as regras de convivência coletiva. Podemos elencar duas situações: a primeira, quando são poucas as empresas e elas definem através dos membros de suas CIPA ou designados, conforme estabelece o item, os mecanismos de integração; a segunda, quando são muitas as empresas, tornando-se necessária uma atitude proativa por parte da administradora.
- ◊ Os Fiscais do Trabalho irão verificar o cumprimento das regras de participação de um centro comercial (Shopping) ou industrial de duas formas. A primeira será quando a empresa administradora ou as empresas “conviventes” já tiverem definidos os mecanismos e estes se encontrarem em adequado funcionamento. Neste caso, os Fiscais do Trabalho poderão discutir a eficácia dos procedimentos, no sentido de contribuir, mas nunca poderão atuar por discordância,

já que os mecanismos não foram definidos na Norma. O segundo caso se dá quando os mecanismos não foram definidos. Caberá então uma notificação para que o sejam. Neste caso, cada empresa e a administradora, se houver, devem ser notificadas. A notificação pode ser feita por ofício individual a todas elas, num procedimento de fiscalização indireta, ou através da fiscalização direta a cada uma. Não caberá uma notificação somente à administradora porque não é sua responsabilidade objetiva.

DA ORGANIZAÇÃO

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

- ◊ A CIPA terá dimensionamento paritário, a menos que se estabeleça de outra forma em negociações nacionais submetidas à Comissão Tripartite Paritária Permanente - CTPP, conforme estabelece a Portaria SSST/MTE nº 9, de 23 de fevereiro de 1999.
- ➡ A composição paritária da CIPA tem importância por consolidá-la como uma instância de análise e negociação das questões de segurança e saúde no local de trabalho.
- ◊ A CIPA não segue mais critério do Grau de Risco mas ele ainda permanece para outras NR.
- ◊ Os setores econômicos, que se encontram no Quadro II, foram englobados por semelhança das atividades, em primeiro lugar, e por critérios de semelhança de âmbitos de negociação coletiva.
- ◊ O empregador pode reconduzir seus representantes para mais de dois mandatos.

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

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

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

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

ò 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.

ò 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.

ò 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.

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

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

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

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

- ò O texto é o contido no Artigo 10º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, que tem seu entendimento explicitado em várias decisões judiciais, especialmente no Enunciado TST nº 393. Conforme a jurisprudência, têm garantia de emprego os titulares e os suplentes eleitos.
- ò Caso desejar sair da empresa, o empregado deverá primeiramente solicitar por escrito sua renúncia ao mandato da CIPA ou ao direito da garantia de emprego, quando o mandato já houver encerrado. A empresa deverá enviar correspondência ao MTE, comunicando o fato e a substituição do membro da CIPA pelo suplente. A empresa poderá efetivar o acordo junto ao sindicato da categoria. O número de suplentes, constante no Quadro I, deve ser mantido com a nomeação do próximo candidato mais votado, conforme a ata de eleição.

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

- ò O artigo 469 da CLT estabelece:

Ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança do seu domicílio.

§ 1º. Não estão compreendidos na proibição deste artigo os empregados que exerçam cargos de confiança e aqueles cujos contratos tenham como condição, implícita ou explícita, a transferência, quando esta decorra de real necessidade de serviço.

§ 2º. É lícita a transferência quando ocorrer extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.14 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)

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

DAS ATRIBUIÇÕES

5.16 A CIPA terá por atribuição:

a) identificar os riscos do processo de trabalho, e elaborar o mapa de riscos, com a participação do maior número de trabalhadores, com assessoria do SESMT, onde houver;

- A CIPA não tem como atribuição fazer avaliações quantitativas para identificação dos riscos. A atribuição de medir e quantificar é do SESMT, ou do responsável pelo PPRA. A CIPA deve

identificar os riscos para poder elaborar o mapa de riscos que é uma metodologia de avaliação qualitativa e subjetiva dos riscos presentes no trabalho.

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

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

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

c) participar da implementação e do controle da qualidade das medidas de prevenção necessárias, bem como da avaliação das prioridades de ação nos locais de trabalho;

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

d) realizar, periodicamente, verificações nos ambientes e condições de trabalho visando a identificação de situações que venham a trazer riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores;

e) realizar, a cada reunião, avaliação do cumprimento das metas fixadas em seu plano de trabalho e discutir as situações de risco que foram identificadas;

f) divulgar aos trabalhadores informações relativas à segurança e saúde no trabalho;

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

g) participar, com o SESMT, onde houver, das discussões promovidas pelo empregador, para avaliar os impactos de alterações no ambiente e processo de trabalho relacionados à segurança e saúde dos trabalhadores;

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

h) requerer ao SESMT, quando houver, ou ao empregador, a paralisação de máquina ou setor onde considere haver risco grave e iminente à segurança e saúde dos trabalhadores;

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

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

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

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

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

j) divulgar e promover o cumprimento das Normas Regulamentadoras, bem como cláusulas de acordos e convenções coletivas de trabalho, relativas à segurança e saúde no trabalho;

l) participar, em conjunto com o SESMT, onde houver, ou com o empregador da análise das causas das doenças e acidentes de trabalho e propor medidas de solução dos problemas identificados;

m) requisitar ao empregador e analisar as informações sobre questões que tenham interferido na segurança e saúde dos trabalhadores;

n) requisitar à empresa as cópias das CAT emitidas;

➤ A CIPA é a instância de prevenção de acidentes dentro das empresas. Deve conhecer o perfil acidentário da mesma. É importante acrescentar que a CAT é emitida, segundo a lei n.º 2173, em quatro vias, sendo uma para a empresa, uma para o INSS, uma para o empregado acidentado e outra para o sindicato que o representa.

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

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

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

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

5.18 Cabe aos empregados:

a) participar da eleição de seus representantes;

b) colaborar com a gestão da CIPA;

- c.) indicar à CIPA, ao SESMT e ao empregador situações de riscos e apresentar sugestões para melhoria das condições de trabalho;
- d) observar e aplicar no ambiente de trabalho as recomendações quanto a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho.

5.19 Cabe ao Presidente da CIPA:

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

5.20 Cabe ao Vice-Presidente:

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

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

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

5.22 O Secretário da CIPA terá por atribuição:

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

DO FUNCIONAMENTO

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

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

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

- Entende-se como expediente normal da empresa aquele em que trabalham o maior número de empregados do estabelecimento. Caso a reunião ocorra fora do horário de trabalho do empregado membro da CIPA, o tempo da reunião deve ser considerado como de trabalho efetivo.
- Local apropriado é aquele que forneça condições para a efetivação de uma reunião. Deve haver cadeiras, mesa, ser limpo e permitir a concentração necessária.

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

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

5.26 As atas 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 de entorno que possam afetar o estabelecimento. Podemos citar como exemplo a suspeita de rompimento de barragem, a ocorrência iminente de inundação, entre outros.

b) ocorrer acidente do trabalho grave ou fatal;

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

c) houver solicitação expressa de uma das representações.

5.28 As decisões da CIPA serão preferencialmente por consenso.

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

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

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

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

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

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

5.31 A vacância definitiva de cargo, ocorrida durante o mandato, será suprida por suplente, obedecida 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)*

DO TREINAMENTO

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

➡ O treinamento deverá ser repetido quando o trabalhador for novamente indicado ou reeleito ou mesmo quando o indicado ou eleito já houver feito o curso anteriormente, em outro

estabelecimento ou em outra empresa. O curso deve ser realizado para cada membro de cada mandato da CIPA .

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

d. noções sobre a Síndrome da Imunodeficiência Adquirida – AIDS, e medidas de prevenção;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Não haverá credenciamento do profissional ou instituição que vai ministrar o curso para a CIPA. A avaliação do profissional ou instituição será feita pela própria CIPA. O Ministério do Trabalho e Emprego agirá no caso de denúncias de irregularidades e poderá determinar a realização de outro curso ou de complementação, caso o efetuado tenha sido incompleto.
- No caso de primeiro mandato a própria CIPA deve ser ouvida já na reunião de posse. O curso, nesse caso, poderá ser realizado até trinta dias após a posse. No caso de comissões subsequentes a CIPA que está encerrando o mandato deve ser ouvida na última reunião sobre a entidade ou o profissional que ministrará o curso.

DO PROCESSO ELEITORAL

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

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

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

- A forma de comunicação não está definida, mas deverá ter comprovação para efeito de fiscalização do MTE. A mesma deve ser efetivada quando do início do processo eleitoral, ou seja, quando da convocação pela empresa, no mínimo sessenta dias antes da posse.

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

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

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

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

- Conforme estabelece o item as inscrições devem ser livres com fornecimento de comprovante, que deve conter a data da efetivação do ato e a assinatura de quem a recebeu.
- Em estabelecimentos que possuam áreas ou setores cujo risco potencial de acidentes ou doenças do trabalho se diferenciem dos demais é importante que sejam estimuladas as inscrições de representantes destes locais de trabalho.

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

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

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

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

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

g. voto secreto;

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

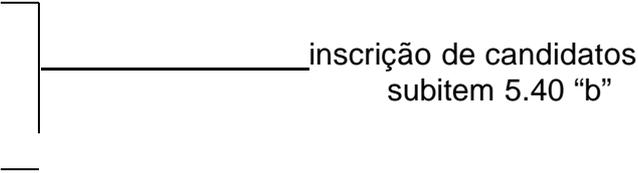
- Ocorrendo eleição em mais de um dia ou em não havendo possibilidade de apuração no término da votação, a Comissão Eleitoral - CE deve garantir a guarda segura dos votos.

i. faculdade de eleição por meios eletrônicos;

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

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

CRONOGRAMA DO PROCESSO ELEITORAL

Dias	Ação
60	_____ convocação da eleição item 5.38
55	_____ constituição da CE item 5.39
45	_____ publicação e divulgação do edital subitem 5.40 “a”
15	 _____ inscrição de candidatos subitem 5.40 “b”
30	_____ início da eleição item 5.40 “e”
00	_____ término do mandato

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

5.41 Havendo participação inferior a 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

DAS CONTRATANTES E CONTRATADAS

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

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

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

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

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

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

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

DISPOSIÇÕES FINAIS

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

Quadro I
Dimensionamento de CIPA

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

	Suplentes		1	1	2	3	3	3	4	4	4	6	8	10	2
*GRUPOS	Nº de Empregados no Estabelecimento Nº de Membros da CIPA	0 a 19	20 a 29	30 a 50	51 a 80	81 a 100	101 a 120	121 a 140	141 a 300	301 a 500	501 a 1000	1001 a 2500	2501 a 5000	5001 a 10.000	Acima de 10.000 para cada grupo de 2.500 acrescentar
C-7	Efetivos				1	1	2	2	2	2	3	4	5	6	1
	Suplentes				1	1	2	2	2	2	3	3	4	4	1
C-7a	Efetivos		1	1	2	2	3	3	4	5	6	8	9	10	2
	Suplentes		1	1	2	2	3	3	3	4	5	7	8	8	2
C-8	Efetivos		1	1	2	2	3	3	4	5	6	7	8	10	1
	Suplentes		1	1	2	2	3	3	3	4	4	5	6	8	1
C-9	Efetivos				1	1	1	2	2	2	3	5	6	7	1
	Suplentes				1	1	1	2	2	2	3	4	4	5	1
C-10	Efetivos		1	1	2	2	3	3	4	4	5	8	9	10	2
	Suplentes		1	1	2	2	3	3	3	4	4	6	7	8	2
C-11	Efetivos		1	1	2	3	3	4	4	5	6	9	10	12	2
	Suplentes		1	1	2	3	3	3	3	4	4	7	8	10	2
C-12	Efetivos		1	1	2	3	3	4	4	5	7	8	9	10	2
	Suplentes		1	1	2	3	3	3	3	4	6	6	7	8	2
C-13	Efetivos		1	1	3	3	3	3	4	5	6	9	11	13	2
	Suplentes		1	1	3	3	3	3	3	4	5	7	8	10	2
C-14	Efetivos		1	1	2	2	3	4	4	5	6	9	11	11	2
	Suplentes		1	1	2	2	3	3	4	4	5	7	9	9	2
C-14a	Efetivos				1	1	2	2	2	3	3	4	5	6	1
	Suplentes				1	1	2	2	2	3	3	3	4	4	1
C-15	Efetivos		1	1	3	3	4	4	4	5	6	8	10	12	2
	Suplentes		1	1	3	3	3	3	3	4	4	6	8	10	2
C-16	Efetivos		1	1	2	3	3	3	4	5	6	8	10	12	2
	Suplentes		1	1	2	3	3	3	3	4	4	6	7	9	2
C-17	Efetivos		1	1	2	2	4	4	4	4	6	8	10	12	2
	Suplentes		1	1	2	2	3	3	3	4	5	7	8	10	2
C-18	Efetivos				2	2	4	4	4	4	6	8	10	12	2
	Suplentes				2	2	3	3	3	4	5	7	8	10	2
C-18a	Efetivos				3	3	4	4	4	4	6	9	12	15	2
	Suplentes				3	3	3	3	3	4	5	7	9	12	2
C-19	Efetivos				1	1	2	2	2	3	3	4	5	6	1
	Suplentes				1	1	2	2	2	3	3	3	4	4	1
C-20	Efetivos			1	1	3	3	3	3	4	5	5	6	8	2
	Suplentes			1	1	3	3	3	3	3	4	4	5	6	1
C-21	Efetivos				1	1	2	2	2	3	3	4	5	6	1
	Suplentes				1	1	2	2	2	3	3	3	4	5	1
C-22	Efetivos		1	1	2	2	3	3	4	4	6	8	10	12	2
	Suplentes		1	1	2	2	3	3	3	3	5	6	8	9	2

*GRUPOS	Nº de Empregados no Estabelecimento Nº de Membros da CIPA	0 a 19	20 a 29	30 a 50	51 a 80	81 a 100	101 a 120	121 a 140	141 a 300	301 a 500	501 a 1000	1001 a 2500	2501 a 5000	5001 a 10.000	Acima de 10.000 para cada grupo de 2.500 acrescentar
C-23	Efetivos				1	1	2	2	2	2	3	4	5	6	1
	Suplentes				1	1	2	2	2	2	3	3	4	5	1
C-24	Efetivos		1	1	2	2	4	4	4	4	6	8	10	12	2
	Suplentes		1	1	2	2	3	3	4	4	5	7	8	10	2
C-24a	Efetivos				1	1	2	2	2	2	3	4	5	6	1
	Suplentes				1	1	2	2	2	2	3	3	4	4	1
C-24b	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-24c	Efetivos				1	1	2	2	2	2	4	5	7	7	1
	Suplentes				1	1	1	1	2	2	4	5	7	7	1
C-24d	Efetivos				1	1	2	2	2	3	4	5	7	9	1
	Suplentes				1	1	1	1	2	2	4	5	7	9	1
C-25	Efetivos				1	1	2	2	2	2	3	4	5	6	1
	Suplentes				1	1	2	2	2	2	3	3	4	5	1
C-26	Efetivos									1	2	3	4	5	1
	Suplentes									1	2	3	3	4	1
C-27	Efetivos						1	1	2	3	4	5	6	6	1
	Suplentes						1	1	2	3	3	4	5	5	1
C-28	Efetivos						1	1	2	3	4	5	6	6	1
	Suplentes						1	1	2	3	4	5	5	5	1
C-29	Efetivos									1	2	3	4	5	1
	Suplentes									1	2	3	3	4	1
C-30	Efetivos		1	1	1	2	4	4	4	5	7	8	9	10	2
	Suplentes		1	1	1	2	3	3	4	4	6	7	8	9	1
C-31	Efetivos				1	1	2	2	2	3	3	4	5	6	1
	Suplentes				1	1	2	2	2	3	3	3	4	5	1
C-32	Efetivos				1	1	2	2	2	3	3	4	5	6	1
	Suplentes				1	1	2	2	2	3	3	3	4	5	1
C-33	Efetivos						1	1	1	1	2	3	4	5	1
	Suplentes						1	1	1	1	2	3	3	4	1
C-34	Efetivos		1	1	2	2	4	4	4	4	6	8	10	12	2
	Suplentes		1	1	2	2	3	3	3	4	5	7	8	9	2
C-35	Efetivos				1	1	2	2	2	2	3	4	5	6	1
	Suplentes				1	1	2	2	2	2	3	3	4	5	1

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

* As atividades econômicas integrantes dos grupos estão especificadas por CNAE nos QUADROS II e III.

* Nos grupos C-18 e C-18a constituir CIPA por estabelecimento a partir de 70 trabalhadores e quando o estabelecimento possuir menos de 70 trabalhadores observar o dimensionamento descrito na NR 18 – subitem 18.33.1.

Resumo do Quadro II e Quadro III

CNAE	DESCRIÇÃO	GRUPO
35.11-5	Geração de energia elétrica	C-17
35.12-3	Transmissão de energia elétrica	C-17
35.14-0	Distribuição de energia elétrica	C-17
35.20-4	Produção de gás: processamento de gás natural; distribuição de combustíveis gasosos por redes urbanas.	C-17
42.21-9	Obras para geração e distribuição de energia elétrica e para telecomunicações	C-18a
45.20-0	Manutenção e reparação de veículos automotores	C-16
70.10-7	Sedes de empresas e unidades administrativas locais	C-29
85.41-4	Educação profissional de nível técnico	C-31

Obs.: Elaborado pelo RH/ST, com base na Portaria 14, de 21/06/07-DOU de 26/06/07

Portaria/SSST Nº 09 de 23 de fevereiro de 1999

Dispõe sobre recepção de propostas de alteração de itens da NR 5 – CIPA.

O SECRETÁRIO DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO, no uso das atribuições que lhe confere o artigo 10, inciso II, da Estrutura Regimental do Ministério do Trabalho, aprovada pelo Decreto nº 1.643, de 25 de setembro de 1995, resolve:

Art. 1º Estabelecer critérios para recepção de propostas formuladas por instâncias bipartites permanentes de negociação em segurança e saúde no trabalho, de âmbito nacional, para alteração de dispositivos da NR 5, da Portaria 3214, de 08 de junho de 1978, que trata da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, objetivando adequá-los às características peculiares dos diversos setores econômicos.

Parágrafo único. As propostas deverão ser compatíveis com as disposições da CLT.

Art. 2º Entende-se por instância bipartite permanente de negociação aquela composta por representantes dos trabalhadores e dos empregadores, que visam promover a melhoria das condições de segurança e saúde nos ambientes de trabalho.

Parágrafo único. Os critérios de instalação e funcionamento das instâncias serão definidos pelas partes constituintes.

Art. 3º As alterações propostas pelas instâncias bipartites permanentes de negociação, relacionadas ao disposto nos itens da NR 5 – CIPA - consignados no quadro anexo a esta Portaria, serão submetidas à Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho para negociação tripartite.

Art. 4º A Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho submeterá as propostas de alteração de que trata o artigo anterior à apreciação da Comissão Tripartite Paritária Permanente – CTPP, na forma estabelecida pela Portaria MTb nº 393, de 09 de abril de 1996.

Art. 5º As alterações decorrentes de negociação desenvolvidas com a participação de instâncias regionais, quanto aos itens não especificados no quadro, deverão ser consignadas em Convenções Coletivas de Trabalho.

Art. 6º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

ZUHER HANDAR

Secretário

QUADRO ANEXO
Itens de Negociação Nacional

5.1	5.6	5.6.3	5.6.4	5.9	5.10
5.12	5.13	5.14	5.15	5.16	5.18
5.19	5.20	5.21	5.23	5.25	5.27
5.28	5.28.1	5.29	5.29.1	5.30	5.31
5.31.1	5.31.2	5.32	5.32.2	5.37	5.38
5.39	5.39.1	5.40 "a"	5.40 "b"	5.40 "c"	5.40 "e"
5.41	5.42	5.42.2	5.42.3	5.45	5.46
5.48	5.49	5.50	5.51		

COMETÁRIOS

A Portaria estimula a criação de instâncias bi ou tripartites de negociação, nacionais ou regionais, que, mediante discussões e alterações dos itens e subitens da NR 5, possam adequá-la às peculiaridades regionais e setoriais.

Didaticamente, podemos entender que a Portaria divide os itens e subitens da NR 5 em três categorias: a) não poderão ser alterados; b) só poderão ser alterados pelo Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho/MTE – DSST/MTE; e c) poderão ser alterados mediante convenção coletiva de trabalho.

A) Itens ou subitens que não poderão ser alterados: são aqueles estabelecidos na Constituição Federal ou em dispositivos legais específicos da área, das quais destaca-se o Capítulo V (DA SEGURANÇA E DA MEDICINA DO TRABALHO), do Título II (DAS NORMAS GERAIS DE TUTELA DO TRABALHO), da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (artigos 154 a 201). Estes itens e subitens só poderão ser alterados pelo legislativo.

B) Itens ou subitens que só poderão ser alterados pelo DSST/MTE: são aqueles apresentados no “Quadro Anexo – Itens de Negociação Nacional” da Portaria. As propostas de alteração destes itens ou subitens poderão ser apresentadas ao DSST/MTE por qualquer instância que se considerar representativa nacionalmente de trabalhadores e empregadores.

As propostas serão submetidas à apreciação da Comissão Tripartite Paritária Permanente – CTPP (Portaria SSST/MTb nº 2, de 10 de abril de 1996 – vide “Introdução”), seguindo os trâmites previstos pela Portaria MTb nº 393, de 09 de abril de 1996, (conhecida como NR Zero).

À CTPP compete a avaliação do conteúdo da proposta e da legitimidade de representação da instância nacional proponente. Nos casos de aprovação da proposta, caberá ao DSST/MTb consigná-la na própria NR 5 ou em normas regulamentadoras específicas.

C) Itens ou subitens que poderão ser alterados mediante convenção coletiva de trabalho: são todos aqueles não enquadrados nas situações anteriores. Em outras palavras, excetuando o disposto na CLT e o previsto no “Quadro Anexo” , os demais itens poderão ser alterados por meio de negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores, desde que prevista em convenção coletiva.

Na “Tabela I” , classificamos cada item e subitem da NR nas 3 categorias acima discriminadas.

J

TABELA I

Classificação de itens e subitens da NR5

Item	Class.	Item	class.	Item	Class.	Item	Class.
5.1	B	5.2	A	5.3	A	5.4	C
5.5	C	5.6	B	5.6.1	A	5.6.2	A
5.6.3	B	5.6.4	B	5.7	A	5.8	A
5.9	B	5.10	A	5.11	A	5.12	B
5.13	B	5.14	B	5.15	B	5.16 e sub.	B
5.17	C	5.18	B	5.19	B	5.20	B

Tabela I

Classificação de itens e subitens da NR 5

Item	Class.	Item	Class.	Item	Class.	Item	Class.
5.21	B	5.22	C	5.23	B	5.24	C
5.25	B	5.26	A	5.27 e sub.	B	5.28	B
5.28.1	B	5.29	B	5.29.1	B	5.30	B
5.31	B	5.31.1	B	5.31.2	B	5.32	B
5.32.1	C	5.32.2	B	5.33 e sub.	C	5.34	C
5.35	C	5.36	C	5.37	B	5.38	B
5.38.1	C	5.39	B	5.39.1	B	5.40.a	B
5.40.B	B	5.40.c	B	5.40.d	A	5.40.e	B
5.40.F	C	5.40.g	A	5.40.h	C	5.40.i	C
5.40.j	C	5.41	B	5.42	B	5.42.1	A
5.42.2	B	5.42.3	B	5.43	A	5.44	C
5.45	B	5.46	B	5.47	C	5.48	B
5.49	B	5.50	B	5.51	B		

Com o objetivo de facilitar a leitura, optou-se por acrescentar ao comentário de cada item ou subitem da NR 5, a informação relativa a qual categoria, das três apresentadas anteriormente, pertence o referido item ou subitem.

COMISSÕES INTERNAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES

Substituiu a IP-9.2,
de 09/04/2008

1. FINALIDADE

1.1 Esta Instrução estabelece os princípios básicos relativos à aplicação na Companhia Energética de Minas Gerais – CEMIG, Cemig Geração e Transmissão S.A. e Cemig Distribuição S.A., da Norma Regulamentadora nº 5, NR-5 *Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA*, do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, em conformidade com a legislação em vigor, Acordo Coletivo de Trabalho vigente e em cumprimento à Política de Segurança, Saúde e Bem-estar da Empresa, NO-02.03.

1.2 Cabe ao Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho – SESMT a operacionalização dos itens específicos da NR-5 aplicáveis à CEMIG, de acordo com o parecer OF/SEGUR/DRT-MG nº 174/2005, de 25 de abril de 2005, da Delegacia Regional do Trabalho – DRT-MG do MTE, que trata da composição das CIPAs.

2. OBJETIVO

2.1 As CIPAs são organismos criados para abordarem as relações entre o homem e o trabalho, objetivando a constante melhoria das condições de trabalho, com vistas à prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível, permanentemente, o trabalho com a preservação da integridade da vida e a promoção da saúde de todos os que trabalham no estabelecimento.

2.2 As CIPAs são legalmente dimensionadas; sua formação e funcionamento irregulares podem resultar em penalidades previstas na legislação.

3. CONCEITUAÇÃO

3.1 **CNAE:** Classificação Nacional de Atividade Econômica das empresas junto ao Ministério da Fazenda, sendo as consideradas na Empresa:

- a) CNAE 35.11-5 (Geração de energia elétrica): Cemig GT
- b) CNAE 35-14-0 (Distribuição de energia elétrica): Cemig D
- c) CNAEs específicas para determinados estabelecimentos, conforme parecer da DRT-MG citado no item 1.2.

3.2 **Designado:** é o empregado, indicado pelo Empregador, responsável pelo cumprimento dos objetivos da NR-5 no estabelecimento que não tenha CIPA constituída.

3.3 **Empregador:** é a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços, conforme conceituado pela NR-1. Nas CIPAs da Empresa, o Empregador é representado por superintendentes ou gerentes.

3.4 **Estabelecimento:** é cada uma das unidades da Empresa, funcionando em locais diferentes, tais como: escritório, usina, subestação, almoxarifado, oficina, depósito, laboratório,

conforme conceituado pela Norma Regulamentadora nº 1, NR-1 *Disposições Gerais*. Enquadra-se também a obra de engenharia, compreendendo ou não canteiro de obra ou frentes de trabalho.

3.5 **Representante Sindical na CIPA:** é o empregado indicado de comum acordo entre o Empregador e os Sindicatos, para participar das reuniões da CIPA como ouvinte, mas sem direito a voto ou qualquer outra participação efetiva na reunião.

3.6. **Secretário/Secretário Substituto:** são empregados, indicados em comum acordo entre os membros da comissão e o empregador, com atribuições de redigir documentos, emitir avisos, convocar participantes, controlar prazos e executar outras atribuições de caráter auxiliar ao funcionamento da comissão.

3.7 **SESMT:** é a equipe composta pelos Engenheiros de Segurança do Trabalho, Médicos do Trabalho, Enfermeiras do Trabalho, Auxiliares de Enfermagem do Trabalho ou Técnicos de Enfermagem do Trabalho e pelos Técnicos de Segurança do Trabalho – TST, criada para o cumprimento da NR-4 *Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho*, com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho. Na Empresa, compõem ainda o SESMT Psicólogos do Trabalho e Assistentes Sociais. A coordenação do SESMT é atribuição da Gerência de Segurança do Trabalho, Saúde e Bem-estar (RH/ST).

4. CONSTITUIÇÃO

4.1 Todo estabelecimento da Empresa deve estar ligado a uma CIPA ou ter uma CIPA responsável por ele, independentemente de haver outras CIPAs no mesmo município.

4.2 Devem constituir uma CIPA todo e qualquer estabelecimento enquadrado nos CNAEs citados nas alíneas (a) e (b) do item 3.1 e onde trabalham 20 (vinte) ou mais empregados, independentemente do risco ali existente e das superintendências ali lotadas, em conformidade com a atividade fim de cada empresa.

4.3 Deve-se constituir CIPA Unificada os estabelecimentos enquadrados nos CNAEs referenciados na alínea (c) do item 3.1 ocupados por mais de uma empresa e nos quais trabalham, predominantemente, empregados que prestam serviços de forma compartilhada para mais de uma das empresas dispostas no item 1.1.

4.4 Deve-se constituir CIPA separada por empresa os estabelecimentos ocupados por mais de uma das empresas dispostas no item 1.1, desde que os empregados prestem serviço somente à empresa na qual estão lotados e que sejam em número suficiente para composição da CIPA.

4.5 O dimensionamento da CIPA deve ser feito de acordo com o previsto no Quadro I da NR-5 nas condições especificadas nos itens 4.2 e 4.4; na condição especificada no item 4.3, deve ser feito com base nos critérios próprios de dimensionamento constantes do parecer da DRT-MG citado no item 1.2.

4.6 A responsabilidade pela constituição e manutenção da CIPA deve ser da superintendência/gerência que detiver maior número de empregados ou da superintendência/gerência responsável pela administração do estabelecimento, definida por acordo entre elas.

4.7 Toda obra passível de enquadramento, como atividade de construção, conforme Norma Regulamentadora nº18, NR-18 - *Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção*, deve constituir CIPA própria.

4.8 Quando o estabelecimento possuir número de empregados menor que o necessário para constituição de CIPA, o Empregador deve indicar um Designado, que deve participar das reuniões da CIPA que atenda o estabelecimento (ou em cuja área de atuação esteja o estabelecimento).

4.8.1 A indicação do Designado deve ser formalizada, a cada mandato, utilizando-se os formulários disponíveis na Intranet.

4.9 Constituída a CIPA, o Presidente da CIPA deve providenciar a sua formalização, respeitando o previsto no item 8.8 e utilizando os formulários disponíveis na Intranet, no prazo máximo de 10 dias. As cópias dos documentos devidamente assinados devem ser encaminhadas à RH/ST.

4.10 A CIPA não pode ser desativada e nem ter o número de representantes reduzido antes do término do mandato de seus membros, exceto nos casos de encerramento das atividades do estabelecimento.

4.10.1 Havendo desativação da CIPA, essa condição deve ser registrada na última ata de reunião e a RH/ST deve ser oficialmente informada pelo Presidente da comissão, através de formulário disponível na Intranet.

4.11 Os casos não previstos nesta Instrução devem ser analisados pela RH/ST, para definição da forma de atuação, em conformidade com a NR-5 e demais legislações vigentes.

5. ORGANIZAÇÃO

5.1 A CIPA deve ser composta por Representantes do Empregador e Representantes dos Empregados, devendo ser mantida a paridade entre representações, de acordo com o dimensionamento da NR-5.

5.2 São considerados Representantes do Empregador (titulares e suplentes) aqueles empregados que o Empregador indicar, podendo ser reconduzidos por tempo indeterminado.

5.3 São considerados Representantes dos Empregados (titulares e suplentes) aqueles empregados eleitos, conforme item 8 desta Instrução.

5.4 O Empregador deve designar, entre os seus representantes, o Presidente da CIPA.

5.4.1 A indicação do Presidente da CIPA deve ser formalizada, a cada mandato, utilizando os formulários disponíveis na Intranet.

5.4.2 O Presidente da CIPA, a cada mandato, deve indicar os demais Representantes do Empregador e o(s) Designado(s), e formalizar utilizando os formulários disponíveis na Intranet.

5.5 Os Representantes dos Empregados escolherão entre os titulares o Vice-Presidente.

5.6 O mandato dos membros eleitos terá a duração de um ano, permitida somente uma reeleição para o mandato subsequente.

5.7 Têm garantia de emprego (estabilidade provisória) todo titular e suplente eleitos para Representantes dos Empregados, desde o registro de sua candidatura até um 1 (um) ano após o final de seu mandato.

5.7.1 Os Representantes do Empregador, os Designados e os Representantes Sindicais na CIPA não fazem jus à estabilidade provisória.

5.8 Se o empregado eleito desejar não mais pertencer à CIPA ou se desligar da Empresa, deve formalizar sua renúncia ao direito da garantia de emprego e/ou ao mandato da CIPA em documentos específicos disponíveis na Intranet.

5.9 É vedada a transferência do empregado eleito, sem o seu consentimento, para localidade diversa daquela que resultar seu contrato de trabalho, não se considerando transferência a que não acarretar, necessariamente, a mudança de seu domicílio, em conformidade com o artigo 469 da CLT.

5.10 O Secretário de CIPA e seu substituto podem ser escolhidos entre os membros de CIPA, entre os demais empregados da CEMIG ou empregados de empresas prestadoras de serviço à Empresa no estabelecimento. As indicações devem ser formalizadas através de formulários disponíveis na Intranet.

6. RESPONSABILIDADES

6.1 Cabe ao Empregador:

- a) nomear o presidente da CIPA;
- b) garantir os recursos necessários ao desempenho da CIPA, inclusive atuando para a liberação dos cipistas tanto para as reuniões regulares quanto para a execução de atividades extraordinárias, durante o expediente normal da Empresa, definidas no Plano de Trabalho da Comissão;
- c) ser corresponsável, juntamente com o Presidente da CIPA, pela guarda dos documentos, pelo período de 5 (cinco) anos, de forma que fiquem disponíveis para eventual fiscalização do MTE;
- d) ser responsável pela guarda dos documentos das CIPAs desativadas, pelo prazo de 5 (cinco) anos.

6.2 Cabe ao Presidente da CIPA:

- a) conscientizar, promover e incentivar o cumprimento da Política de Segurança, Saúde e Bem-estar, NO-02.03, no âmbito da sua área geográfica de atuação;
- b) providenciar, a cada mandato, a formalização dos nomes dos Representantes do Empregador, dos Empregados e Designados, utilizando os formulários disponíveis na Intranet;
- c) providenciar a inscrição dos cipistas no treinamento anual e acompanhar o seu desempenho;
- d) coordenar a elaboração do Plano de Trabalho e acompanhar a realização das tarefas, que devem ser executadas durante o expediente normal da Empresa pelos cipistas;
- e) garantir que a discussão e o encaminhamento das soluções de questões de segurança e saúde, analisadas pela CIPA, tenham o adequado respaldo do Empregador;

- f) acompanhar o cumprimento das medidas de segurança e saúde das empresas contratadas, que atuem nos estabelecimentos sob sua responsabilidade;
- g) conscientizar, promover e estimular, na sua área geográfica de atuação, a participação da CIPA nas campanhas de segurança junto à comunidade, visando mitigar os riscos de acidentes em relação às atividades desenvolvidas pela CEMIG;
- h) conscientizar, promover e estimular a participação dos membros da CIPA sob sua responsabilidade na organização e realização da Semana Interna de Prevenção de Acidente do Trabalho – SIPAT;
- i) desenvolver mecanismos de integração quando mais de uma CIPA estiver sediada em um mesmo estabelecimento ou município, através da busca de equalização das medidas de prevenção, tal como a realização de eventos e campanhas de forma integrada;
- j) ratear, proporcionalmente ao número de empregados, as despesas decorrentes do funcionamento da CIPA entre as áreas que compõem um mesmo estabelecimento;
- k) comunicar à RH/ST as alterações nos estabelecimentos da área de abrangência da CIPA de sua responsabilidade, relativas a dimensionamento, composição e desativação;
- l) comunicar à RH/ST a realização de reunião extraordinária motivada por ocorrência de acidente grave ou fatal, respeitando os critérios e prazos das instruções específicas do SESMT sobre acidentes;
- m) encaminhar à RH/ST as cópias de documentos da CIPA, em caso de solicitação formal das entidades sindicais, para que estas possam ser encaminhadas, em seguida, através da Gerência de Relações Sindicais - RH/RS aos solicitantes;
- n) desenvolver mecanismos para controlar o arquivamento dos documentos e o envio de documentos à RH/ST dentro dos prazos pertinentes;
- o) providenciar a guarda dos documentos no estabelecimento, pelo prazo de cinco anos, de forma que fiquem disponíveis para eventual fiscalização do MTE;
- p) definir os casos de delegação de atribuições ao Vice-Presidente e de delegações conjuntas com este para os demais membros de CIPA, até à 2ª reunião ordinária do seu respectivo mandato;
- q) comunicar formalmente à RH/ST eventuais ocorrências relevantes ocorridas na sua área geográfica de atuação que prejudiquem ou contribuam para os aspectos de Saúde, Segurança Ocupacional e Bem Estar no âmbito corporativo.

6.3 Cabe ao SESMT, através do Técnico de Segurança do Trabalho – TST que atenda à área de atuação da CIPA e, na sua impossibilidade, através da RH/ST:

- a) priorizar participação nas reuniões de CIPA na sua área de atuação;
- b) orientar e assessorar as atividades das CIPAs para promoção da Política de Segurança, Saúde e Bem-estar corporativa, NO-02.03;
- c) executar atividades em conjunto com as CIPAs, previstas na NR-5;
- d) informar às CIPAs as mudanças na legislação e orientar à sua imediata adoção;
- e) promover o alinhamento do conteúdo programático do treinamento para membros de CIPA;
- f) ministrar módulo(s) de treinamento para membros de CIPA, mediante convocação da coordenação de treinamento junto à sua gerência;

g) verificar, periodicamente, a documentação e as ações de CIPA e fazer as recomendações necessárias para o seu bom funcionamento;

h) comunicar à RH/ST, no prazo máximo de 10 dias, a implantação de novos estabelecimentos, passíveis de enquadramento no item 4 desta Instrução;

i) verificar, periodicamente, dentro da sua região de atendimento, a ocorrência de estabelecimento em que haja indefinição de responsabilidade entre mais de uma CIPA para cumprimento dos objetivos da NR5 e formalizar a situação às CIPAs respectivas e à RH/ST, no prazo máximo de 10 dias após o levantamento, para que as CIPAs promovam acordo entre elas, conforme item 4.8 desta Instrução;

j) comunicar imediatamente às direções das comissões e à RH/ST eventuais constatações de CIPAs cujas atividades desatendam as atribuições definidas nesta instrução e na legislação correspondente;

k) participar da resolução de casos não previstos nesta Instrução, sob a aprovação da RH/ST.

6.4 Cabe à RH/ST:

a) informar o CNAE aplicável a cada CIPA;

b) padronizar os formulários referentes à CIPA e disponibilizá-los na Intranet;

c) encaminhar à RH/RS os documentos de CIPA que devem ser enviados aos Sindicatos;

d) elaborar e divulgar a proposta do programa do processo eleitoral corporativo. Esta proposta pode ser adequada à realidade da CIPA pela Comissão Eleitoral;

e) desenvolver e manter mecanismo de controle das CIPAs da Empresa, com base em informações atualizadas pelas comissões;

f) notificar os presidentes das CIPAs e seus respectivos supervisores hierárquicos sobre eventuais constatações de desatendimento das atribuições definidas nesta Instrução e na legislação correspondente em relação às atuações das Comissões sob sua responsabilidade;

g) sugerir e orientar as CIPAs para a divulgação de informações relevantes relativas aos aspectos da Saúde, Segurança Ocupacional e Bem-estar corporativa;

h) resolver casos não previstos nesta Instrução.

6.5 Cabe às CIPAs cumprir fielmente as suas atribuições explicitadas na NR-5 ou estabelecidas nesta Instrução, conhecer e se responsabilizar pelos estabelecimentos sob sua área de atuação, bem como contribuir ativamente para a promoção da Política de Segurança, Saúde e Bem-estar corporativa.

7. FUNCIONAMENTO

7.1 A CIPA deve ter reuniões mensais ordinárias, em um total de 12 (doze), de acordo com calendário de reuniões pré-estabelecido, devendo ser realizadas durante o expediente normal da Empresa. O referido calendário deve ser estabelecido na reunião de instalação e posse.

7.1.2 As atas das reuniões de CIPA devem ser assinadas, por todos os membros de CIPA e Designados presentes na reunião.

7.1.3 As cópias das atas das reuniões de CIPA, devidamente assinadas, devem ser enviadas à RH/ST, até 30 dias após sua ocorrência, para o encaminhamento formal aos Sindicatos, através da RH/RS.

7.1.4 No estabelecimento que possuir Designado e 20 (vinte) ou mais empregados entre próprios, contratados e de empresas contratadas, devem ser feitas reuniões mensais. O objetivo dessas reuniões é o cumprimento das atribuições do subitem 5.6.4 da NR-5, bem como a discussão das determinações e comunicações originadas pela CIPA da Empresa, responsável pelo estabelecimento.

7.1.4.1 reunião é coordenada pelo empregado Designado e composta por pelo menos um representante de cada equipe de empregados próprios e de um membro ou designado de CIPA de cada empresa contratada.

7.1.4.2 Cabe ao Presidente da CIPA responsável pelo estabelecimento, a organização do cronograma das reuniões e a convocação dos participantes.

7.2 A CIPA deve realizar reuniões extraordinárias quando:

- a) houver denúncia de qualquer um que trabalhe no estabelecimento, membro de CIPA ou não, de situação de risco grave e iminente que determine aplicação de medidas corretivas de emergência;
- b) ocorrer acidente grave ou fatal;
- c) houver solicitação expressa de uma das representações.

7.3 Na impossibilidade de consenso sobre decisões da CIPA, deve ser instalado processo por votação, podendo haver pedido de reconsideração, por parte do Empregador ou de um Representante dos Empregados ou grupo deles, de alguma decisão da CIPA, devendo ser formalmente justificado e apresentado até a próxima reunião ordinária.

7.3.1 Só terão direito a voto os membros titulares de CIPA ou suplentes em substituição a estes nas reuniões.

7.4 A vacância definitiva do titular Representante dos Empregados será suprida pelo primeiro suplente, definido pela ordem de colocação decrescente registrada em Ata de Eleição.

7.5 Em caso de afastamento definitivo do Presidente ou do Vice-Presidente, a substituição deve ocorrer no prazo máximo de 2 (dois) dias úteis, sendo que:

- a) o novo Presidente deve ser indicado pelo Empregador, conforme definido no item 5.4 desta Instrução;
- b) o novo Vice-Presidente deve ser escolhido pelos membros representantes dos empregados, entre seus titulares, após cumprimento do item 7.4 desta Instrução.

7.6 A CIPA deve providenciar até a 3ª (terceira) reunião mensal ordinária:

- a) a elaboração do plano de trabalho e do(s) mapa(s) de risco(s);
- b) a discussão do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO).

8. PROCESSO ELEITORAL

8.1 O processo eleitoral deve ser regido pelo Empregador, para CIPA em implantação, ou pela Comissão Eleitoral, para CIPA com mandato em andamento.

8.2 O Presidente e o Vice-Presidente da CIPA devem constituir dentre seus membros, a Comissão Eleitoral, responsável pela organização, coordenação e acompanhamento do processo eleitoral.

8.3 Têm direito a se inscreverem e serem votados todos aqueles empregados lotados no estabelecimento, exceto os inelegíveis conforme item 5.6, desta Instrução, que poderão somente votar.

8.4 A Comissão Eleitoral deve garantir que a votação seja em escrutínio secreto, facultado o uso de meios eletrônicos.

8.5 A apuração dos votos deve ocorrer em horário normal de trabalho, com acompanhamento de representante do empregador e dos empregados, em número a ser definido pela Comissão Eleitoral.

8.6 As cópias dos formulários, que anunciam o início do processo eleitoral da CIPA, devem ser enviadas à RH/ST, em até 5 (cinco) dias após sua ocorrência, para o seu encaminhamento formal aos Sindicatos, através da RH/RS.

8.7 A Comissão Eleitoral deve utilizar os formulários referentes ao processo eleitoral, disponíveis na Intranet.

8.8 Não é necessário protocolar os documentos do processo eleitoral na unidade descentralizada do MTE, sendo suficiente mantê-los arquivados, sob guarda da CIPA, pelo prazo de 5 (cinco) anos e disponíveis no estabelecimento para a fiscalização deste órgão, em qualquer tempo. Deverão, entretanto, ser fornecidas cópias das atas de instalação e posse aos membros titulares e suplentes da CIPA, mediante recibo.

8.9 Os documentos do processo eleitoral que, legalmente, devem estar disponíveis para a fiscalização do MTE são: edital livre de comunicação de início do processo eleitoral, ata de eleição, ata de instalação e posse, cronograma de reuniões e cópia(s) da(s) correspondência(s) da RH/RS de envio aos Sindicatos.

9. TREINAMENTO

9.1 A coordenação do treinamento para membros de CIPA fica a cargo da Gerência de Educação Corporativa e Gestão do Conhecimento - RH/EC, em conjunto com a RH/ST.

9.2 Esta coordenação deve definir critérios de inscrição de participantes e de disponibilização do treinamento nas modalidades presencial e à distância, bem como, formalizar a convocação dos instrutores para as suas respectivas gerências.

9.3 Os gerentes devem garantir, que dentro do prazo legal, haja a participação de todos os membros da CIPA nos treinamentos anuais programados.

9.4 As cópias dos certificados do treinamento de membros de CIPA fazem parte da documentação a ser mantida sob guarda da CIPA, para fins de fiscalização do MTE.

10. SERVIÇOS TERCEIRIZADOS

10.1 No(s) caso(s) de empreiteira(s) ou prestador(es) de serviço(s), a CIPA responsável pelo estabelecimento deve, em conjunto com a(s) CIPA(s) da(s) contratada(s) ou Designado(s) desta(s), definir mecanismos de integração e participação de todos aqueles que trabalham no estabelecimento, até 30 dias após o início do contrato, formalizando em ata.

10.2 O Presidente da CIPA deve adotar medidas necessárias e acompanhá-las para que, antes do início da realização das atividades, a(s) contratada(s), sua(s) CIPA(s) ou Designado(s) receba(m) as informações sobre os riscos presentes no ambiente de trabalho, bem como as medidas de proteção adequadas.

Original assinado por:
FREDERICO PACHECO DE MEDEIROS
Diretor

Distribuição: Geral

CABE À GERÊNCIA DE SEGURANÇA DO TRABALHO,
SAÚDE E BEM-ESTAR (RH/ST) MANTER A PERMANENTE
CORRESPONDÊNCIA ENTRE OS TERMOS DESTA
INSTRUÇÃO E OS PROCEDIMENTOS VIGENTES.

