

Aula 05

Ministério do Trabalho (Auditor Fiscal do Trabalho - AFT) Segurança e Saúde no Trabalho - 2023 (Pré-Edital)

Autor:

Mara Camisassa

14 de Janeiro de 2023

Sumário

NR5 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes CIPA	4
1 – Apresentação.....	4
2 – Objetivo.....	5
3 – Campo de Aplicação.....	5
4 – A Comissão	7
5 – Constituição e dimensionamento.....	8
6 – Nomeado da CIPA	10
7 – Atribuições dos membros	12
8 – Responsabilidades da Organização.....	14
9 – Responsabilidades dos trabalhadores	15
10 – Cargos.....	15
10.1. Presidente	15
10.2. Vice-Presidente.....	16
10.3. Atribuições conjuntas.....	16
11 – Eleição, Posse e Mandato.....	16
11.1. Eleição.....	16
11.2. Posse	17
12 – Disposições Específicas para MEI, ME e EPP	17
12.1. MEI – Microempreendedor individual.....	17
12.2. ME – Microempresa e EPP – Empresa de Pequeno Porte.....	18
13 – Processo eleitoral	18
13.1. Convocação das eleições.....	18
13.2. Comissão eleitoral	18



13.3. Processo Eleitoral.....	18
13.4. Validação da eleição	19
13.5. Denúncias	20
14 – Reuniões.....	21
14.1. Reuniões ordinárias.....	21
14.2. Reuniões Extraordinárias.....	21
14.3. Atas.....	22
15. Vacâncias.....	22
16. Treinamento	23
16.1. Conteúdo programático.....	23
16.2. Carga horária	23
16.3. Modalidades	24
16.2. Disposições gerais relativas ao treinamento	24
17 – Estabilidade.....	25
18. CIPA das organizações contratadas para prestação de serviços	26
18.1. CIPA centralizada.....	26
18.2. CIPA própria: Grau de risco da contratante 3 ou 4.....	27
18.3. Integração.....	28
19 – Informações gerais.....	29
20. Anexo I - CIPA da Indústria da Construção	29
20.1. Campo de Aplicação.....	29
20.2. Disposições gerais.....	30
20.3. Frente de trabalho.....	31
20.4. Prestadora de serviços.....	31



20.5. Obras com até 180 dias de duração.....	32
20.6. Treinamento para a CIPA e para o nomeado	32
20.7. Encerramento da CIPA.....	33
21. Quadro comparativo entre SESMT e CIPA	33
Lista de Questões	36
Gabaritos.....	43
Questões comentadas.....	44



NR5 – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES CIPA

NOVA REDAÇÃO APROVADA PELA Portaria 422 MTP de 07 de outubro de 2021

1 – Apresentação

Olá pessoal! Veremos agora a NR5, que trata da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA e disciplina os critérios de constituição desta comissão, sua organização e atribuições de seus membros.



Nesta aula vou apresentar a nova redação da norma, aprovada com a publicação da Portaria 422 de 07 de outubro de 2021. Tivemos várias alterações importantes!!!

E já vou dar spoiler!! 😊 😊 😊

Começando pelo dimensionamento, que agora considera o grau de risco da empresa, e não mais o enquadramento da atividade econômica; a carga horária do treinamento agora depende também do grau de risco; o designado da CIPA agora será chamado nomeado; o SESMT assumirá as atribuições da CIPA em alguns casos específicos, e várias outras novidades! Mas não se preocupem, veremos tudinho!! em detalhes!

E vou chamar a atenção de vocês comparando a nova redação com a anterior, pra gente não confundir nada na hora da prova, ok?

A NR5 é uma norma muitíssimo importante e bastante cobrada nas provas. Por isso deve ser estudada com bastante atenção. Nesta aula veremos todo o conteúdo da nova redação.



Alguns setores econômicos possuem regramento específico a respeito da CIPA¹. Nestes casos, a aplicação da NR5 deve ser feita de forma subsidiária. Atualmente estes setores são:

- ✓ Mineração (NR22 – CIPAMIN);
- ✓ Trabalho portuário (NR29 - CIPATP);
- ✓ Trabalho aquaviário (NR30); e



A construção civil também possui regramento específico com relação à CIPA, que agora consta no Anexo I da NR5, como veremos ao final desta aula!

2 – Objetivo

A NR5 estabelece os parâmetros e os requisitos da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, tendo por objetivo a prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, de modo a tornar compatível, permanentemente, o trabalho com a preservação da vida e promoção da saúde do trabalhador.

Vemos, portanto, que a atuação da CIPA deve ter como objetivo final a busca por ambientes de trabalho seguros e salubres. E na prática esta atuação é feita de várias maneiras, por exemplo, meio de reuniões ordinárias (e em casos específicos, reuniões extraordinárias) durante as quais devem ser discutidas as condições de trabalho e as respectivas demandas que serão registradas em ata para encaminhamento ao empregador e também pela promoção de campanhas temáticas como a SIPAT - Semana Interna de Prevenção de Acidentes. Veremos também que a CIPA deve registrar a percepção dos trabalhadores com relação aos riscos ocupacionais.

3 – Campo de Aplicação

Devem constituir a CIPA e mantê-la em funcionamento:

- ✓ Organizações;
- ✓ Órgãos públicos da administração direta e indireta;

¹ A NR31(Trabalho rural) também tem regramento específico para a CIPA do trabalho rural, chamada CIPATR, porém a NR5 não se aplica à NR31, **nem de forma subsidiária, devido às disposições específicas que constam na NR31.**



- ✓ Órgãos dos poderes Legislativo, Judiciário e Ministério Público²;

que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Esta é a redação do item 5.2.1:

5.2.1 As organizações e os órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como os órgãos dos Poderes Legislativo, Judiciário e Ministério Público, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, devem constituir e manter CIPA.

- Então todas as organizações e órgãos listados anteriormente são obrigados a constituir CIPA??
- Na verdade, a resposta a esta pergunta é: depende!...e depende da seguinte situação: Caso não se enquadre nos critérios de dimensionamento do Quadro I (item a seguir), a organização ou órgão não será obrigada/o a constituir esta comissão, porém será sim obrigada/o a **nomear** um empregado que deverá ser o responsável pelo cumprimento dos objetivos da NR5, chamado de **nomeado da CIPA**, como veremos adiante.



- Mas será que a CIPA alcança somente os empregados celetistas? (relação jurídica de trabalho baseada na CLT)
- A resposta a esta pergunta é: Não!! E a própria NR5 nos dá esta resposta, a partir da redação do item 17.2.2 apresentado a seguir:

² O Ministério Público foi incluído expressamente na nova redação.



17.2.2 Nos termos previstos em lei, aplica-se o disposto nesta NR a outras relações jurídicas

Explico: Se determina lei que trata de outra relação jurídica de trabalho (que não a relação jurídica celetista), como por exemplo, lei municipal dos estatutários de determinado município, contiver previsão de aplicação da NR5, então a NR5 se aplicará aos servidores estatutários daquele município.

Destaco também que a previsão de aplicabilidade das normas de segurança e saúde aos servidores públicos consta na própria Constituição Federal conforme art. 7º, inciso XXII c/c art. 39 §3º:

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

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

[...]

Art. 39, §3º Aplica-se aos servidores ocupantes de cargo público o disposto no art. 7º, inciso [...] XXII; (grifo acrescentado)

4 – A Comissão

Como o próprio nome diz, a CIPA é uma COMISSÃO, e é formada por duas representações:

- ✓ **Representantes dos empregados:** eleitos pelos colegas por meio de eleição formalmente convocada pela organização, conforme veremos nesta aula;
- ✓ **Representantes do empregador:** **designados** pelo próprio empregador³.

Membros da CIPA	
Representantes dos empregados	Representantes do empregador

³ O empregado designado pelo empregador para ser seu representante na comissão não é obrigado a aceitar tal designação, mas normalmente não existem problemas neste sentido, uma vez que geralmente a pessoa escolhida é muitas vezes mais “antiga de casa” e tem a confiança do empregador.



Eleitos (pelos próprios empregados)	<u>Designados</u> (pelo empregador)
-------------------------------------	-------------------------------------

Cada uma das representações possui membros titulares e suplentes. Assumirão a condição de membros titulares e suplentes os candidatos mais votados. Em caso de empate, assumirá aquele que tiver maior **tempo de serviço no estabelecimento**.

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.

Importante destacar também que existe paridade entre as representações, ou seja, a quantidade total de membros da representação dos empregados é a mesma quantidade da representação dos empregadores. Logo, a quantidade de membros da comissão será sempre um número par! Porém, dentro de cada representação, a quantidade de titulares e suplentes pode não ser a mesma, como veremos a seguir.

Ou seja, existe paridade entre as representações e não entre a quantidade de membros efetivos e suplentes de uma mesma representação!



Mas qual a quantidade de membros representantes dos empregados e representantes do empregador deve compor a CIPA? E qual o critério para definir esta quantidade? As respostas a estas perguntas estão no próximo item: Constituição e Dimensionamento.

5 – Constituição e dimensionamento

A obrigatoriedade de constituição da CIPA vai depender de dois parâmetros:



4 suplentes

A tabela resumo a seguir apresenta, para cada grau de risco, a quantidade mínima de empregados a partir da qual a CIPA deve ser constituída: (ótima dica para a prova!)

Grau de risco	Quantidade de empregados no estabelecimento a partir da qual a CIPA deve ser constituída
1	81
2	51
3	20
4	20

A CIPA deve ser constituída por estabelecimento. Mas o que é estabelecimento?

Vamos buscar no Glossário da NR1 - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, o conceito de estabelecimento para fins de aplicação das normas regulamentadoras:

▪ Estabelecimento: local privado ou público, edificado ou não, móvel ou imóvel, próprio ou de terceiros, onde a empresa ou a organização exerce suas atividades em caráter temporário ou permanente.

A CIPA não poderá ter seu número de representantes reduzido nem poderá ser desativada pela organização, antes do término do mandato de seus membros, ainda que haja redução do número de empregados. A única exceção a esta regra é o caso de encerramento das atividades do estabelecimento.

6 – Nomeado da CIPA

Quando o estabelecimento não se enquadrar no Quadro I (ou seja, não há obrigatoriedade de constituir a CIPA) e não for atendido por SESMT (conforme NR4), o empregador deverá **nomear** (atenção para o verbo nomear!) um dos seus empregados que será o responsável pelo cumprimento dos objetivos da NR5. No caso de atendimento pelo SESMT, este deverá desempenhar as atribuições da CIPA.

Temos agora então, o **nomeado** da CIPA, chamado na redação anterior de designado da CIPA.

Vejam a redação do item 5.4.13:



5.4.13 Quando o estabelecimento não se enquadrar no disposto no Quadro I e não for atendido por SESMT, nos termos da Norma Regulamentadora nº 4 (NR-4), a organização nomeará um representante da organização entre seus empregados para auxiliar na execução das ações de prevenção em segurança e saúde no trabalho, podendo ser adotados mecanismos de participação dos empregados, por meio de negociação coletiva.



A redação deste item 5.4.13 trouxe muitas novidades!! Vejamos:

- ✓ O nomeado deve ser um dos empregados do estabelecimento. Logo estagiários, prestadores de serviço ou qualquer outra pessoa que não pertença ao quadro de empregados do estabelecimento, **não poderá ser nomeado como representante da organização.**
- ✓ A organização estará obrigada a nomear seu representante caso as duas condições a seguir sejam atendidas:
 - O estabelecimento está desobrigado de constituir a CIPA; e
 - O estabelecimento não é atendido por SESMT⁶.
- ✓ O objetivo do representante é colaborar nas ações de prevenção em SST;
- ✓ Também é possível a participação dos empregados nestas ações, cujos mecanismos devem ser definidos por meio de negociação coletiva;
- ✓ A NR5 não exige que o empregado designado tenha qualquer formação na área de Segurança e Saúde no Trabalho.



NOVIDADE!

A nomeação do empregado como representante da organização e sua forma de atuação devem ser formalizadas anualmente pela organização. Esta nomeação **não impede o seu ingresso na CIPA, quando da sua constituição, seja como representante do empregador ou como dos empregados.**

⁶ Porém, caso o estabelecimento seja atendido por SESMT centralizado (aquele que atende a vários estabelecimentos de uma mesma organização) e não se enquadre no Quadro I da NR5 (ou seja, não é obrigado a constituir a CIPA), então neste caso, o empregador não será obrigado a nomear representante para este estabelecimento, pois já é atendido pelo SESMT, ainda que centralizado. E neste caso, o SESMT deverá desempenhar as atribuições da CIPA.



Veremos que a norma determina que também este empregado, para exercer tal função, deverá ser submetido ao mesmo treinamento dos membros da CIPA.

Outro ponto a destacar é que o empregado nomeado não tem estabilidade, como têm os membros eleitos, representantes dos empregados. Estudaremos a estabilidade mais adiante.

O período de duração da nomeação fica a critério do empregador.

7 – Atribuições dos membros

A CIPA tem as seguintes atribuições (atenção para os verbos em **destaque!**)

a) **acompanhar** o processo de identificação de perigos e avaliação de riscos, bem como a adoção de medidas de prevenção implementadas pela organização;

*O processo de identificação de perigos, avaliação de riscos e respectiva adoção das medidas de prevenção é parte integrante da elaboração e implementação do PGR - Programa de Gerenciamento de Riscos. Cabe à CIPA o **acompanhamento** destas ações, podendo, claro dar sugestões de forma a ter uma participação ativa neste processo.*

b) **registrar** a percepção dos riscos dos trabalhadores, em conformidade com o subitem 1.5.3.3 da NR-1, por meio do mapa de risco ou outra técnica ou ferramenta apropriada à sua escolha, sem ordem de preferência, com assessoria do Serviço Especializado em Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT, onde houver;

*Segundo o item 1.5.3.3 da NR1, a organização deve adotar mecanismos para **consultar** os trabalhadores quanto à percepção de riscos ocupacionais, podendo para este fim ser adotadas as manifestações da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, quando houver; [...]. E agora a nova redação da NR5 vem complementar o item 1.5.3.3 da NR1, determinando como uma das atribuições da CIPA o registro desta percepção por meio de ferramentas que a própria Comissão escolher. Dentre estas ferramentas está o Mapa de Riscos⁷, que é um registro qualitativo (e coletivo) da percepção dos trabalhadores com relação aos riscos ocupacionais. Outras ferramentas poderão ser utilizadas, a critério da comissão.*

⁷ O art. 4 da Portaria 422/21 (Portaria que aprovou a redação da nova NR5) **revogou** o art. 2º da Portaria SSST nº 25, de 29 de dezembro de 1994. E esta portaria nº 25/94 é que obrigava a elaboração do Mapa de Riscos! Então, a partir da vigência da nova NR5, em 03 de janeiro de 2022, a elaboração do Mapa de Riscos não será mais obrigatória. Passará a ser uma opção. E assim também fica revogada a fatídica tabela onde constava (erroneamente) umidade como risco físico!! 🙏🙏



d) **elaborar** e acompanhar plano de trabalho que possibilite a ação preventiva em segurança e saúde no trabalho;

*Os trabalhos da CIPA devem ser baseados em um Plano de Trabalho no qual conste as ações que a comissão pretende realizar durante o mandato. Vejam que a norma exige não somente a **elaboração**, mas também o **acompanhamento** das ações deste plano. O acompanhamento pode ocorrer pela avaliação do cumprimento das ações e/ou metas fixadas em seu plano de trabalho.*

e) **participar** no desenvolvimento e implementação de programas relacionados à segurança e saúde no trabalho;

Sabemos que não é exigido que os membros da CIPA tenham capacitação na área de SST. Mas claro que é importante sua participação no desenvolvimento e implementação dos programas relacionados a SST, como o PGR, o PCSMO e outros que venham a ser elaborados e implementados na organização como o PPR - Programa de Proteção Respiratória, o PCA - Programa de Conservação Auditiva e outros aplicáveis à atividade da organização.

f) **acompanhar** a análise dos acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, nos termos da NR-1, e propor, quando for o caso, medidas para a solução dos problemas identificados;

A análise de acidentes e respectivas causas é responsabilidade da organização. Esta é uma análise técnica que busca identificar os fatores causais, inclusive organizacionais, que levaram à ocorrência do acidente. O acompanhamento desta análise pelos membros da CIPA é muito importante, pois os membros podem inclusive ajudar na elucidação das causas do evento.

g) **requisitar** à organização as informações sobre questões relacionadas à segurança e saúde dos trabalhadores, incluindo as Comunicações de Acidente de Trabalho - CAT emitidas pela organização, resguardados o sigilo médico e as informações pessoais;

A organização não está obrigada a atender estas requisições, mas para manter um bom relacionamento com a Comissão, é importante que as requisições sejam atendidas.

h) **propor** ao SESMT, quando houver, ou à organização, a análise das condições ou situações de trabalho nas quais considere haver risco grave e iminente à segurança e saúde dos trabalhadores e, se for o caso, a interrupção das atividades até a adoção das medidas corretivas e de controle; e

Muito importante que sejam atendidas as solicitações da CIPA para análise das condições ou situações de trabalho nas quais considere haver risco grave e iminente, incluindo a solicitação de interrupção das atividades, pois os trabalhadores do "chão de fábrica" é que vivenciam de perto os riscos nas atividades.



i) **promover**, anualmente, em conjunto com o SESMT, onde houver, a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho - SIPAT, conforme programação definida pela CIPA.

A SIPAT é um evento temático anual, cuja programação deve abordar conteúdos na área de SST. A programação deve ser definida pela Comissão. Se houver SESMT constituído no estabelecimento, poderá ajudar na realização do evento.



8 – Responsabilidades da Organização

A organização deve proporcionar aos membros da CIPA os meios necessários ao desempenho de suas atribuições, garantindo tempo suficiente para a realização das tarefas constantes no plano de trabalho. Por exemplo, garantindo que nos dias das reuniões ordinárias não seja atribuído aos membros da comissão nenhuma atividade que impeça sua participação.

Uma das novidades da redação é que a organização também deve permitir a colaboração dos trabalhadores nas ações da CIPA. Ou seja, a atuação da Comissão deve estar em parceria com os empregados do estabelecimento.

O empregador também deve fornecer à CIPA, quando requisitadas, as informações relacionadas às suas atribuições.

É vedada à organização, em relação ao integrante eleito da CIPA:

- a) a alteração de suas atividades normais na organização que prejudique o exercício de suas atribuições; e
- b) a transferência para outro estabelecimento, sem a sua anuência, ressalvado o disposto nos parágrafos primeiro e segundo do art. 469 da CLT.

Vejamos a redação do art. 469 da CLT, e seus §§ 1º e 2º:

Art. 469 - 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 cargo 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.

Então somente nos seguintes casos poderá ocorrer a transferência do membro **eleito** da CIPA, sem a sua anuência, para localidade diversa da que constar do contrato:

- ✓ O membro eleito exerce cargo de confiança;
- ✓ O contrato de trabalho do membro eleito tem como condição, implícita ou explícita a transferência;
- ✓ Nos casos de real necessidade de serviço;
- ✓ Nos casos de extinção do estabelecimento no qual o membro eleito, trabalhe (na verdade, a extinção do estabelecimento (encerramento das atividades) é uma das exceções de extinção da própria CIPA, conforme dispõe a própria NR5).

9 – Responsabilidades dos trabalhadores

Cabe aos trabalhadores indicar à CIPA, ao SESMT e à organização situações de riscos e apresentar sugestões para melhoria das condições de trabalho. Aqui temos a parceria que deve existir entre os trabalhadores e a Comissão!

10 – Cargos

Além de membros titulares e suplentes, a CIPA possui também um **Presidente** e um **Vice-Presidente**.

10.1. Presidente

O Presidente da CIPA é designado pela organização, entre os seus representantes. Ou seja, um dos membros da representação do empregador será designado pelo próprio empregador para ser o Presidente da CIPA.

Cabe ao Presidente:

- a) convocar os membros para as reuniões; e
- b) coordenar as reuniões, encaminhando à organização e ao SESMT, quando houver, as decisões da comissão.



10.2. Vice-Presidente

O vice-presidente da CIPA será escolhido pelos representantes eleitos dos empregados, entre os titulares. Vejam, então, que suplentes não poderão ser escolhidos para ser o vice-presidente.

Cabe ao Vice-Presidente substituir o Presidente nos seus impedimentos eventuais ou nos seus afastamentos temporários.

Cargo	Responsável pela indicação	Deve ser membro da CIPA?
Presidente	Empregador	Sim, é um dos representantes do empregador
Vice-presidente	Representantes dos empregados	Sim, é um dos representantes dos empregados (entre os titulares)

10.3. Atribuições conjuntas

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

- coordenar e supervisionar as atividades da CIPA, zelando para que os objetivos propostos sejam alcançados; e
- divulgar as decisões da CIPA a todos os trabalhadores do estabelecimento.



O **Secretário** deve ser escolhido a cada reunião ordinária e extraordinária, e caberá ao escolhido, redigir a ata da reunião.

11 – Eleição, Posse e Mandato

11.1. Eleição

A votação para eleger os representantes dos empregados, titulares e suplentes deve ser secreta. Devem participar exclusivamente os empregados interessados, independentemente de filiação sindical. Ou seja, a participação na eleição da CIPA não é obrigatória.



O mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de um ano⁸, permitida uma reeleição.

Devem ser lavradas atas de eleição e posse, cujas cópias devem ser fornecidas pela organização aos membros titulares e suplentes.

11.2. Posse

Os membros da CIPA, eleitos e designados, devem tomar posse no primeiro dia útil após o término do mandato anterior.

12 – Disposições Específicas para MEI, ME e EPP

12.1. MEI – Microempreendedor individual

O microempreendedor individual - MEI está dispensado de nomear o representante previsto no item 5.4.13. Esta disposição faz todo o sentido, pois o MEI trabalha por conta própria ou possui apenas um único empregado.

Vamos relembrar a redação do item 5.4.13:

5.4.13 Quando o estabelecimento não se enquadrar no disposto no Quadro I e não for atendido por SESMT, nos termos da Norma Regulamentadora nº 4 (NR-4), a organização nomeará um representante da organização entre seus empregados para auxiliar na execução das ações de prevenção em segurança e saúde no trabalho, podendo ser adotados mecanismos de participação dos empregados, por meio de negociação coletiva.

⁸ Destaco que a duração do mandato da CIPAT (Trabalho Rural, NR31) é de dois anos!



12.2. ME – Microempresa e EPP – Empresa de Pequeno Porte

Nas Microempresas - ME e Empresas de Pequeno Porte - EPP, graus de risco 1 e 2, as reuniões ordinárias da CIPA poderão ser bimestrais.

13 – Processo eleitoral

A norma determina os procedimentos a serem adotados no processo eleitoral da CIPA, como apresentado a seguir:

13.1. Convocação das eleições

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

A organização deve comunicar, com antecedência, podendo ser por meio eletrônico, com confirmação de entrega, o início do processo eleitoral ao sindicato da categoria preponderante.

Quando solicitada, a organização encaminhará a documentação referente ao processo eleitoral da CIPA, podendo ser em meio eletrônico, ao sindicato dos trabalhadores da categoria preponderante, no prazo de até dez dias.

13.2. Comissão eleitoral

A comissão eleitoral é responsável pela organização e acompanhamento do processo eleitoral.

Devem compor a comissão os membros da CIPA, que serão escolhidos pelo Presidente e o Vice-Presidente. Nos estabelecimentos onde não houver CIPA, a comissão eleitoral será constituída pela organização.

13.3. Processo Eleitoral

O processo eleitoral deve observar as seguintes condições:

- a) publicação e divulgação de edital de convocação da eleição e abertura de prazos para inscrição de candidatos, em locais de fácil acesso e visualização, podendo ser em meio físico ou eletrônico;



- b) inscrição e eleição individual, sendo que o período mínimo para inscrição será de quinze dias corridos;
- c) liberdade de inscrição para todos os empregados do estabelecimento, independentemente de setores ou locais de trabalho, com fornecimento de comprovante em meio físico ou eletrônico;
- d) garantia de emprego até a eleição para todos os empregados inscritos;
- e) publicação e divulgação da relação dos empregados inscritos, em locais de fácil acesso e visualização, podendo ser em meio físico ou eletrônico;
- f) realização da eleição no prazo mínimo de trinta dias antes do término do mandato da CIPA, quando houver;
- g) realização de eleição em dia normal de trabalho, respeitando os horários de turnos e em horário que possibilite a participação da maioria dos empregados do estabelecimento;
- h) voto secreto;
- i) apuração dos votos, em horário normal de trabalho, com acompanhamento de representante da organização e dos empregados, em número a ser definido pela comissão eleitoral, facultado o acompanhamento dos candidatos; e
- j) organização da eleição por meio de processo que garanta tanto a segurança do sistema como a confidencialidade e a precisão do registro dos votos.

13.4. Validação da eleição

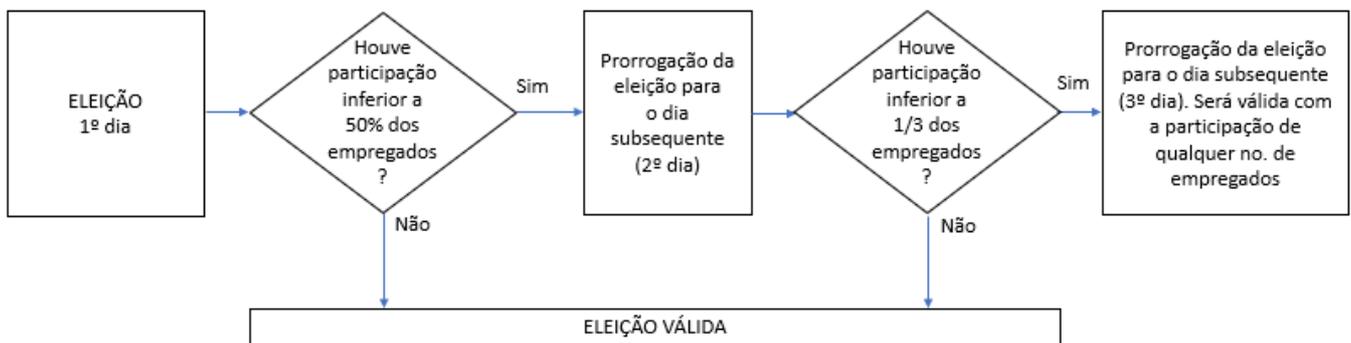


Caso a participação na eleição for **inferior a cinquenta por cento dos empregados**, os votos não deverão ser apurados e a comissão eleitoral deverá **prorrogar** o período de votação para o dia subsequente, computando-se os votos já registrados no dia anterior.

A votação neste segundo dia será considerada válida com a participação de, **no mínimo, um terço dos empregados**.

Porém, caso constatada a **participação inferior a um terço** dos empregados neste segundo dia de votação, não haverá a apuração dos votos e a comissão eleitoral deverá novamente prorrogar o período de votação para o dia subsequente, computando-se os votos já registrados nos dias anteriores. A votação neste terceiro dia será considerada válida com a participação de qualquer número de empregados.

A figura a seguir ajuda na memorização destas disposições:



As prorrogações de votação devem ser comunicadas ao sindicato da categoria profissional preponderante.

13.5. Denúncias

As denúncias sobre o processo eleitoral devem ser protocoladas na unidade descentralizada de inspeção do trabalho, até trinta dias após a data da divulgação do resultado da eleição da CIPA.

Caso as denúncias sejam confirmadas, a autoridade máxima regional em matéria de inspeção do trabalho, determinará a sua correção ou a sua anulação, quando for o caso. Caso somente a votação seja anulada, a organização deverá convocar nova votação, no prazo de dez dias, a contar da data de ciência, sendo que as inscrições anteriores devem ser garantidas.

Nos demais casos, por exemplo, caso sejam identificadas irregularidades pontuais no processo eleitoral, a decisão da autoridade máxima regional em matéria de inspeção do trabalho determinará os atos atingidos, as providências e os prazos a serem adotados, atendidos os prazos previstos na própria NR5.



Caso a anulação ocorra antes da posse dos membros, ocorrerá a prorrogação do mandato anterior, quando houver, até a complementação do processo eleitoral.

14 – Reuniões

As reuniões da CIPA são ordinárias e extraordinárias. As decisões serão tomadas, preferencialmente, por consenso. Não havendo consenso, a CIPA deve regular o procedimento de votação e o pedido de reconsideração da decisão.

14.1. Reuniões ordinárias

A CIPA deve ser reunir mensalmente, em reuniões ordinárias. As datas das reuniões devem ser definidas de acordo com calendário preestabelecido.



As reuniões ordinárias da CIPA serão realizadas na organização, preferencialmente, de forma presencial, podendo a participação ocorrer de forma remota. Ou seja, a **preferência sempre é para a reunião presencial, mas poderá ser realizada também de forma remota.**

A data e horário das reuniões serão acordadas entre os seus membros, observando os turnos e as jornadas de trabalho.

14.2. Reuniões Extraordinárias

As reuniões extraordinárias devem ser realizadas quando:

- a) ocorrer acidente do trabalho grave ou fatal; ou
- b) houver solicitação de uma das representações.



14.3. Atas

As reuniões da CIPA terão atas assinadas pelos membros presentes. Como vimos anteriormente, a ata será redigida pelo Secretário, que será escolhido a cada reunião ordinária ou extraordinária.

As atas devem ser disponibilizadas a todos os integrantes da CIPA, podendo ser por meio eletrônico.

15. Vacâncias

O membro titular perderá o mandato, sendo substituído por suplente, quando faltar a mais de quatro reuniões ordinárias (não necessariamente consecutivas!), sem justificativa. Claro que esta determinação normativa vale para o membro eleito!



Se o membro titular faltar a mais de quatro reuniões ordinárias e JUSTIFICAR a falta, não há que se falar na sua substituição!!!

A vacância definitiva de cargo, ocorrida durante o mandato, será suprida por suplente de acordo com a ordem de colocação decrescente conforme consta na ata de eleição. Os motivos da vacância devem ser registrados em ata de reunião.

Caso não existam mais suplentes, durante os primeiros seis meses do mandato, a organização deve realizar eleição extraordinária para suprir a vacância, que somente será considerada válida com a participação de, no mínimo, um terço dos trabalhadores.

Os prazos da eleição extraordinária serão reduzidos à metade dos prazos previstos no processo eleitoral. As demais exigências estabelecidas para o processo eleitoral devem ser atendidas.

No caso de afastamento definitivo do presidente, a organização indicará o substituto, em dois dias úteis, preferencialmente entre os membros da CIPA.

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.



O mandato do membro eleito em processo eleitoral extraordinário deve ser compatibilizado com o mandato dos demais membros da Comissão.

O treinamento de membro eleito em processo extraordinário deve ser realizado no prazo máximo de trinta dias, contado a partir da data da posse.

16. Treinamento

Tanto o representante nomeado quanto os membros da CIPA, titulares e suplentes, devem participar de treinamento promovido pela organização. O treinamento deve ocorrer antes da posse.

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

16.1. Conteúdo programático

O treinamento deve contemplar, no mínimo, os seguintes itens:

- a) estudo do ambiente, das condições de trabalho, bem como, dos riscos originados do processo produtivo;
- b) noções sobre acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, decorrentes das condições de trabalho e da exposição aos riscos existentes no estabelecimento e suas medidas de prevenção;
- c) metodologia de investigação e análise de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho;
- d) princípios gerais de higiene do trabalho e de medidas de prevenção dos riscos;
- e) noções sobre as legislações trabalhista e previdenciária relativas à segurança e saúde no trabalho;
- f) noções sobre a inclusão de pessoas com deficiência e reabilitados nos processos de trabalho;** e
- g) organização da CIPA e outros assuntos necessários ao exercício das atribuições da Comissão.

16.2. Carga horária

O treinamento deve ter carga horária mínima de acordo com o grau de risco da atividade econômica principal do estabelecimento. A tabela a seguir apresenta esta carga horária:



Carga horária mínima (h)	Grau de Risco
8	1
12	2
16	3
20	4

A carga horária do treinamento deve ser distribuída em, no máximo, oito horas diárias.

16.3. Modalidades

Para as empresas grau de risco 2,3, e 4, o treinamento poderá ser ministrado na modalidade presencial ou semipresencial. Para estas empresas não é permitido o treinamento na modalidade à distância.

Caso a empresa Grau de risco 2, 3 ou 4 opte pelo treinamento na modalidade semipresencial, a norma determina a carga horária mínima que deve ser cumprida para a parte que será ministrada presencialmente, da seguinte forma:

- a) quatro horas para estabelecimentos de grau de risco 2; e
- b) oito horas para estabelecimentos de grau de risco 3 e 4.

O treinamento dos estabelecimentos de grau de risco 1 e do representante nomeado da organização pode ser realizada integralmente na modalidade de ensino à distância ou semipresencial, nos termos da NR1. Neste caso, o treinamento realizado integralmente na modalidade de ensino à distância deve contemplar os riscos específicos do estabelecimento.

16.2. Disposições gerais relativas ao treinamento



NOVIDADE!

O treinamento realizado há menos de dois anos, contados da conclusão do curso, pode ser aproveitado na mesma organização, observado o estabelecido na NR-1.

O integrante do SESMT fica dispensado do treinamento da CIPA.



17 – Estabilidade

O empregado eleito para o cargo de direção da CIPA não pode sofrer dispensa arbitrária ou sem justa causa, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato.



Destaco que o instituto da estabilidade não se aplica aos membros designados pelo empregador para compor sua representação! Pegadinha de prova!

Destaco que a Súmula 339 do TST estende ao suplente da CIPA o direito à estabilidade:

SÚMULA 339

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.

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 estabilitário.

Lembrando novamente que a estabilidade não é extensiva ao nomeado da CIPA!

Valentin Carrion em seu livro “Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho”, nos ensina que:

“a despedida arbitrária, ou seja, sem justa causa será a que não tiver motivo disciplinar: os atos ou omissões do empregado que constituam infração a uma obrigação legal ou contratual (dentro dos pressupostos do artigo 482). Também razões técnicas ou financeiras poderão servir de suporte legitimador [...] O despedimento será sempre suspeito quando [...] não seja absolutamente provado o motivo que atingiu justamente o representante dos empregados na comissão.”

Lembrando que a estabilidade do membro eleito não impede que ele peça demissão da empresa. Tal garantia se refere apenas à dispensa arbitrária ou sem justa causa. Mas no caso de pedido de demissão, precisamos nos lembrar do artigo 500 da CLT:



“O pedido de demissão do empregado estável só será válido quando feito com a assistência do respectivo sindicato e, e se não o houver, perante autoridade local competente do Ministério do Trabalho ou da Justiça do Trabalho”.

18. CIPA das organizações contratadas para prestação de serviços

A nova redação trouxe várias alterações com relação à obrigatoriedade de constituição da CIPA das organizações contratadas para prestação de serviços! para simplificar, vou chamá-las apenas de contratadas, ok?

18.1. CIPA centralizada

A partir de agora, regra geral, a contratada deve constituir **CIPA centralizada**, quando o número total de seus empregados na unidade da Federação se enquadrar no disposto no Quadro I.

Exemplo: Considere empresa prestadora de serviços de limpeza (grau de risco 3 de acordo com a NR4) chamada LIMPABEM que conta com 29 empregados no estado de Minas Gerais, distribuídos em 5 estabelecimentos de contratantes que exercem atividades de comércio atacadista de calçados (grau de risco 2). De acordo com o Quadro I, empresas grau de risco 3 são obrigadas a constituir a CIPA a partir de 20 empregados, logo a empresa LIMPABEM estará obrigada a constituir CIPA centralizada.

Quadro I - Dimensionamento da CIPA

NÚMERO DE EMPREGADOS NO ESTABELECIMENTO															
GRAU de RISCO*	Nº de INTEGRANTES 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 2500 acrescentar
1	Efetivos					1	1	1	1	2	4	5	6	8	1
	Suplentes					1	1	1	1	2	3	4	5	6	1
2	Efetivos				1	1	2	2	3	4	5	6	8	10	1
	Suplentes				1	1	1	1	2	3	4	5	6	8	1
3	Efetivos		1	1	2	2	2	3	4	5	6	8	10	12	2
	Suplentes		1	1	1	1	1	2	2	4	4	6	8	8	2
4	Efetivos		1	2	3	3	4	4	4	5	6	9	11	13	2
	Suplentes		1	1	2	2	2	2	3	4	5	7	8	10	2



A CIPA centralizada poderá ser composta por empregados lotados nos diversos estabelecimentos onde a contratante presta serviços.

Destaco que, segundo o item 5.8.2.1, **a nomeação de representante da organização em estabelecimento onde há empregado membro de CIPA centralizada é dispensada.**

A contratada deve garantir que a CIPA centralizada mantenha interação entre os estabelecimentos nos quais possua empregados. E a organização deve garantir a participação dos representantes nomeados na CIPA nas reuniões da CIPA centralizada.

18.2. CIPA própria: Grau de risco da contratante 3 ou 4



NOVIDADE!

Quando a prestadora exercer suas atividades em estabelecimento de contratante enquadrado em **grau de riscos 3 ou 4** e o número total de seus empregados no estabelecimento da contratante se enquadrar no disposto no Quadro I, a prestadora deverá constituir CIPA **própria** neste estabelecimento, **considerando o grau de risco da contratante.**

Exemplo:

Considere agora que a empresa LIMPABEM possui 60 empregados em São Paulo.

Neste estado, 20 empregados da empresa prestam serviços em contratantes que exercem atividades de comércio varejista de tintas (grau de risco 2) e os outros 40 empregados prestam serviços em uma contratante que exerce atividades de siderurgia (grau de risco 4).

No caso da contratante grau de risco 4, a empresa LIMPABEM deve constituir CIPA própria, no estabelecimento da contratante, considerando o grau de risco 4 e quantidade de empregados: 40.

E deverá constituir CIPA centralizada considerando o grau de risco 3 (dela própria) e como base cálculo os demais 20 empregados.

Vejam que, para fins de base de cálculo de dimensionamento da CIPA centralizada, os empregados alcançados por CIPA própria devem ser desconsiderados.



Caso a contratada estiver desobrigada de constituir CIPA própria (por exemplo, porque a quantidade de empregados não se enquadrou no Quadro I), deve nomear um representante da organização para cumprir os objetivos desta NR, se possuir cinco ou mais empregados no estabelecimento da contratante. Neste caso, a organização contratante deve exigir da contratada a nomeação do representante desta última.

A nomeação do representante da organização contratada para a prestação de serviços deve ser feita **entre os empregados que exercem suas atividades no estabelecimento** da contratante.

O representante nomeado (da contratada) deve participar de treinamento de acordo com o **grau de risco da contratante**.

Dispensa de constituição de CIPA própria

A contratada está dispensada da constituição da CIPA própria, no caso de prestação de serviços a terceiros com até cento e oitenta dias de duração.

Encerramento das atividades

A CIPA própria será considerada encerrada, para todos os efeitos, quando encerradas as atividades da contratada, no estabelecimento.

18.3. Integração

A contratante deve convidar a contratada para participar da reunião da CIPA da contratante, com a finalidade de integrar as ações de prevenção, sempre que as organizações atuem em um mesmo estabelecimento.

A contratada deve indicar um representante da CIPA ou o representante nomeado da organização para participar da reunião da CIPA da contratante.



19 – Informações gerais



As CIPA das organizações que operem em regime sazonal devem ser dimensionadas tomando-se por base a média aritmética do número de trabalhadores do **ano civil anterior** e obedecido o disposto no Quadro I, apresentado anteriormente.

O término do contrato de trabalho por prazo determinado não caracteriza dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção da CIPA. Esta redação aborda um tema que já vinha consolidado na jurisprudência. Considere um empregado contratado por prazo determinado que se candidate e seja eleito para a representação dos empregados. Caso o contrato vença durante o contrato, a dispensa deste empregado **não caracterizará dispensa arbitrária ou sem justa causa.**

As **deliberações e encaminhamentos** das reuniões da CIPA devem ser disponibilizadas a **todos os empregados, em quadro de aviso ou por meio eletrônico.**

20. Anexo I - CIPA da Indústria da Construção

Este Anexo estabelece os requisitos específicos para a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA da indústria da construção.

20.1. Campo de Aplicação

As disposições estabelecidas neste Anexo se aplicam às atividades da indústria da construção constantes da seção "F" do Código Nacional de Atividades Econômicas - CNAE (quadro a seguir) e também às atividades e serviços de demolição, reparo, pintura, limpeza e manutenção de edifícios em geral e de manutenção de obras de urbanização. Conforme mostra o quadro a seguir, estas atividades possuem grau de risco 3 ou 4, exceto a atividade incorporação de empreendimentos imobiliários, que possui grau de risco 1.



F	CONSTRUÇÃO	
41	CONSTRUÇÃO DE EDIFÍCIOS	
41.1	Incorporação de empreendimentos imobiliários	
41.10-7	Incorporação de empreendimentos imobiliários	1
41.2	Construção de edifícios	
41.20-4	Construção de edifícios	3
42	OBRAS DE INFRA-ESTRUTURA	
42.1	Construção de rodovias, ferrovias, obras urbanas e obras-de-arte especiais	
42.11-1	Construção de rodovias e ferrovias	4
42.12-0	Construção de obras-de-arte especiais	4
42.13-8	Obras de urbanização - ruas, praças e calçadas	3
42.2	Obras de infra-estrutura para energia elétrica, telecomunicações, água, esgoto e transporte por dutos	
42.21-9	Obras para geração e distribuição de energia elétrica e para telecomunicações	4
42.22-7	Construção de redes de abastecimento de água, coleta de esgoto e construções correlatas	4
42.23-5	Construção de redes de transportes por dutos, exceto para água e esgoto	4
42.9	Construção de outras obras de infra-estrutura	
42.91-0	Obras portuárias, marítimas e fluviais	4
42.92-8	Montagem de instalações industriais e de estruturas metálicas	4
42.99-5	Obras de engenharia civil não especificadas anteriormente	3
43	SERVIÇOS ESPECIALIZADOS PARA CONSTRUÇÃO	
43.1	Demolição e preparação do terreno	
43.11-8	Demolição e preparação de canteiros de obras	4
43.12-6	Perfurações e sondagens	4
43.13-4	Obras de terraplenagem	3
43.19-3	Serviços de preparação do terreno não especificados anteriormente	3
43.2	Instalações elétricas, hidráulicas e outras instalações em construções	
43.21-5	Instalações elétricas	3
43.22-3	Instalações hidráulicas, de sistemas de ventilação e refrigeração	3
43.29-1	Obras de instalações em construções não especificadas anteriormente	3
43.3	Obras de acabamento	
43.30-4	Obras de acabamento	3
43.9	Outros serviços especializados para construção	
43.91-6	Obras de fundações	4
43.99-1	Serviços especializados para construção não especificados anteriormente	3

20.2. Disposições gerais

A organização responsável pela obra deve constituir a CIPA **por canteiro de obras**, quando o número de empregados se enquadrar no dimensionamento previsto no Quadro I, observadas as disposições gerais da NR5.

Quando o canteiro de obras **não se enquadrar no dimensionamento previsto no Quadro I**, a organização responsável pela obra deverá **nomear**, entre seus empregados do local, no mínimo, um representante para cumprir os objetivos desta NR. Vejam então que, a critério da organização responsável pela obra, poderá ser nomeado mais de um representante.



A escolha do representante nomeado compete à organização, observado o disposto nos itens 5.4.14 e 5.4.15⁹. A organização deve fornecer ao representante nomeado cópia da sua nomeação.

A organização responsável pela obra deve coordenar, observadas as disposições gerais da norma, o trabalho da CIPA, quando existente no canteiro de obras e, quando aplicável, do representante nomeado pela organização.

A organização responsável pela obra deve promover a integração entre a CIPA, quando existente, e o representante nomeado quando aplicável, no canteiro de obras e na frente de trabalho, observadas as disposições gerais dessa Norma.

A participação dos membros da CIPA e do representante nas reuniões, para cumprir os objetivos da NR5, deve atender ao disposto em sua parte geral.

20.3. Frente de trabalho

Quando existir frente de trabalho, independentemente da quantidade de empregados próprios no local, a organização responsável pela obra deverá nomear, entre seus empregados, no mínimo, um representante, que exerça suas atividades na frente de trabalho ou no canteiro de obras, para cumprir os objetivos da NR5. Desta forma, segundo a redação da NR5, a organização responsável pela obra está dispensada de constituir CIPA por frente de trabalho.

O representante nomeado da organização responsável pela obra pode ser nomeado como representante para mais de uma frente de trabalho.

20.4. Prestadora de serviços

Nomeado

Toda empresa contratada que prestar serviços em canteiro de obras ou frente de trabalho e possuir cinco ou mais empregados próprios no local, deve nomear, no mínimo, um representante para cumprir os objetivos da norma. O nomeado deve ser empregado que, obrigatoriamente, exerça suas atividades no local.

⁹ Vejamos novamente a redação destes itens:

5.4.14 A nomeação de empregado como representante da organização e sua forma de atuação devem ser formalizadas anualmente pela organização.

5.4.15 A nomeação de empregado como representante da organização não impede o seu ingresso na CIPA, quando da sua constituição, seja como representante do empregador ou como dos empregados.



A organização responsável pela obra deve exigir da contratada a nomeação do representante, quando essa alcançar o mínimo de cinco empregados no canteiro de obra ou frente de trabalho.

CIPA centralizada

A empresa prestadora de serviços nos canteiros de obras ou frentes de trabalho deverá constituir CIPA centralizada sempre que o número total de empregados nos diferentes locais de trabalho se enquadrar no Quadro I da NR5.

Neste caso, o dimensionamento da CIPA centralizada deve levar em consideração o número de empregados da organização distribuídos nos diferentes locais de trabalho onde presta serviços, tendo como limite territorial, a unidade da Federação. Deve ser garantido que a CIPA centralizada mantenha interação entre os canteiros de obras e frentes de trabalho onde atua na unidade da Federação.

20.5. Obras com até 180 dias de duração

As obras com até cento e oitenta dias de duração:

- ✓ Estão dispensadas da constituição da CIPA;
- ✓ A Comunicação Prévia de Obra ser enviada ao sindicato dos trabalhadores da categoria preponderante do local, no prazo máximo de dez dias, a partir de seu registro eletrônico no Sistema de Comunicação Prévia de Obras - SCPO;
- ✓ A organização responsável pela obra deverá nomear, no mínimo, um representante para cumprir os objetivos da NR5 (aplicando-se o disposto no subitem 3.1.2 quando existir frente de trabalho)
- ✓ Caso a organização prestadora de serviços em canteiro de obra ou frente de trabalho possua mais de cinco empregados próprios no local, deverá nomear, no mínimo, um representante para cumprir os objetivos da NR5.

20.6. Treinamento para a CIPA e para o nomeado

Treinamento para a CIPA

Os membros da CIPA do canteiro de obras devem participar de treinamento, com carga horária e conteúdo programático conforme apresentado anteriormente nesta aula.

Treinamento para o nomeado

Já o treinamento do representante nomeado deve ter carga horária mínima de **oito horas**, considerando o disposto no item 1.7 da NR1 (que trata das disposições relativas a Capacitação e Treinamento em SST) e observadas as disposições gerais da NR5.

O treinamento deve ter o seguinte conteúdo programático:



- a) noções de prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho;
- b) estudo do ambiente e das condições de trabalho, dos riscos originados no processo produtivo e das medidas de prevenção, de acordo com a etapa da obra; e
- c) noções sobre a legislação trabalhista e previdenciária relativas à segurança e saúde no trabalho.

A validade do treinamento do representante nomeado deverá atender ao disposto na NR5, podendo ser aproveitado em diferentes canteiros de obras ou frentes de trabalho, desde que dentro do prazo de validade e para a organização que promoveu o treinamento.

É permitida a convalidação do treinamento do representante por diferentes organizações, desde que atendido o disposto no item 1.7 da NR-1.

20.7. Encerramento da CIPA

A CIPA do canteiro de obras será considerada encerrada, para todos os efeitos, quando as atividades da obra forem finalizadas. Consideram-se finalizadas as atividades da obra quando todas as etapas previstas em projetos estiverem concluídas.

A conclusão da obra deverá ser formalizada em documento próprio pelo responsável técnico da obra e cuja cópia deve ser encaminhada - física ou eletronicamente - ao sindicato da categoria dos trabalhadores predominante no estabelecimento.

21. Quadro comparativo entre SESMT e CIPA

Vejam a seguir uma tabela comparativa entre CIPA e SESMT. Importante ressaltar que suas atribuições não se confundem, elas são complementares!!

	SESMT	CIPA
Objetivo	Promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho	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.



Composição	Profissionais especializados em Segurança e Saúde no Trabalho: – Médico do trabalho – Engenheiro de segurança do trabalho – Técnico de segurança do trabalho – Enfermeiro do trabalho – Auxiliar de enfermagem do trabalho	Empregados eleitos (titulares e suplentes) pelos empregados, e empregados indicados (titulares e suplentes) pelo empregador. Não é exigido que o membro da CIPA tenha capacitação em Segurança e Saúde no Trabalho.
Critério de constituição	– Quantidade de empregados do estabelecimento – Grau de risco da atividade econômica principal (Exceção: Se mais de 50% dos empregados exercerem atividades em estabelecimentos ou setor cuja atividade tenha gradação de risco superior ao da atividade principal, o SESMT deve ser dimensionado em função do maior grau de risco)	– Quantidade de empregados do estabelecimento – Grau de risco da atividade econômica principal
Atuação	Os componentes do SESMT são contratados para trabalhar especificamente no SESMT e não podem realizar funções estranhas a este serviço durante seu horário normal de trabalho	Os componentes da CIPA são empregados da empresa e se candidataram por vontade própria para serem eleitos como membros desta comissão (ou aceitaram ser indicados pelo empregador como seu representante). Eles se reúnem de acordo com a programação das reuniões ordinárias.
Estabilidade provisória / despedida arbitrária	Os componentes do SESMT podem sofrer despedida arbitrária, entendida esta como a demissão sem justa causa, de acordo com a liberalidade do empregador.	Os componentes eleitos da CIPA não podem sofrer despedida arbitrária que não seja fundada nos seguintes motivos: disciplinar, técnico, econômico ou financeiro. Obs.: A Súmula 339/TST garantiu também a estabilidade ao membro suplente da CIPA. Os membros da CIPA representantes do empregador não têm estabilidade provisória.



Duração /mandato	Os membros do SESMT permanecerão nesta função enquanto durar seu contrato de trabalho	O mandato dos membros ELEITOS (representantes dos empregados) da CIPA terá a duração de 1 (um) ano, permitida uma reeleição.
Obrigatório registro na SRT	SIM	NÃO
Redução / Aumento no quadro de empregados	O SESMT deverá ser redimensionado sempre que houver alteração no quadro de empregados (desde que a alteração implique em novo redimensionamento, claro, de acordo com o Quadro I da NR4)	O mandato dos membros da CIPA não será alterado nem interrompido nos casos de alteração do quadro de empregados. Somente ao final do mandato, quando da eleição seguinte é que deve ser avaliada a composição da comissão, de acordo com a quantidade de empregados (e o respectivo grupo da atividade econômica)



Lista de Questões

1. (TEC SEG / CORREIOS / CESPE – 2011) alterada

NÚMERO DE EMPREGADOS NO ESTABELECIMENTO															
GRAU de RISCO*	Nº de INTEGRANTES 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 2500 acrescentar
1	Efetivos					1	1	1	1	2	4	5	6	8	1
	Suplentes					1	1	1	1	2	3	4	5	6	1
2	Efetivos				1	1	2	2	3	4	5	6	8	10	1
	Suplentes				1	1	1	1	2	3	4	5	6	8	1
3	Efetivos		1	1	2	2	2	3	4	5	6	8	10	12	2
	Suplentes		1	1	1	1	1	2	2	4	4	6	8	8	2
4	Efetivos		1	2	3	3	4	4	4	5	6	9	11	13	2
	Suplentes		1	1	2	2	2	2	3	4	5	7	8	10	2

Uma empresa grau de risco 2, está renovando sua CIPA devido à proximidade do final de mandato dos seus membros e devido ao fato de ter realizado 250 novas contratações, tendo passado, então, a perfazer um total de 1.000 empregados sob regime da CLT. Considerando essa situação hipotética e o quadro de dimensionamento apresentado acima, julgue os itens subsequentes à luz da legislação de segurança.

A) Na situação em apreço, os novos componentes da CIPA — entre titulares e suplentes — serão 15.

B) Se, em vez de contratar os 250 empregados, a empresa em questão demitisse essa mesma quantidade de empregados antes do término do mandato da CIPA, a quantidade de representantes da CIPA deveria ser reduzida antes da nova eleição.

C) O secretário da CIPA pode ser um empregado que dela não seja membro.

D) Em acréscimo à situação descrita, considere que José, empregado da referida empresa, mas que não é membro da CIPA, observe que o trabalhador Francisco trabalha em andaime a sete metros de altura sem cinto de segurança. Nessa situação, José deverá informar à CIPA, ou ao SESMT, ou ao empregador as condições observadas por ele e apresentar sugestões.

E) As decisões da CIPA devem ser tomadas, preferencialmente, pelo presidente.

F) O mapa de riscos ambientais, elaborado pela CIPA, é ferramenta da segurança que visa identificar os riscos do processo de trabalho conforme a percepção dos empregados.

G) Os representantes dos empregados — titulares e suplentes da CIPA — serão eleitos pelos próprios empregados. Os candidatos a representante devem manifestar interesse em participar da eleição e possuir filiação sindical.



2. (TEC SEG / CORREIOS / CESPE – 2011) alterada

Em relação à comissão interna de prevenção de acidentes (CIPA), regulamentada na Norma Regulamentadora n.º 5 (NR-5), julgue o próximo item.

Entre as atribuições da CIPA inclui-se a de divulgação de informações a respeito da saúde e da segurança do trabalho na empresa.

3. (TEC SEG / CORREIOS / CESPE – 2011) alterada

Com relação ao disposto na NR-5, julgue os seguintes itens.

1- O treinamento para os membros da CIPA deve ter carga horária de vinte horas, distribuídas em, no máximo, oito horas diárias, e deve ser realizado durante o expediente normal da empresa.

4. (ENG SEG JR / PETROBRAS / CESGRANRIO – 2011)

Além da NR-5, algumas outras NR contêm disposições específicas sobre comissão interna de prevenção de acidentes, entre as quais as que tratam da segurança e saúde:

- A) No trabalho em estabelecimentos de saúde e no trabalho aquaviário
- B) No trabalho aquaviário e nos trabalhos em espaços confinados
- C) Nos trabalhos em espaços confinados e no trabalho portuário
- D) na indústria da construção civil e nos trabalhos em estabelecimentos de saúde
- E) Na mineração e no trabalho portuário

5. (TEC SEG / CORREIOS / CESPE – 2011)

Em relação à comissão interna de prevenção de acidentes (CIPA), regulamentada na Norma Regulamentadora 5 (NR5), julgue os próximos itens.

1 - Entre os objetos de conhecimento previstos no planejamento do treinamento dos membros da CIPA devem ser incluídas noções de medidas de prevenção de acidentes e da síndrome de imunodeficiência adquirida (SIDA/AIDS).

2 - Toda empresa pública deve constituir e manter em regular funcionamento uma CIPA.



3 - Cabe aos empregadores a escolha dos membros titulares e suplentes que representarão os empregados na CIPA.

4 - Em razão da inexistência de cláusula, na NR-5, que proteja da dispensa arbitrária o empregado componente da CIPA, observa-se ampla resistência dos trabalhadores em compor a comissão.

6. (TEC SEG I / COCEL / UFPR – 2011)

Com relação ao treinamento para os componentes da CIPA, segundo a NR 5, considere os itens abaixo:

- I. Noções sobre acidentes e doenças relacionadas ao trabalho.
- II. Estudo do ambiente, das condições de trabalho e dos riscos originados do processo produtivo.
- III. Direção defensiva, segurança no trânsito e primeiros socorros.
- IV. Noções de engenharia de segurança e de ergonomia laboral.
- V. Comportamento psicossocial do trabalhador.
- VI. Metodologia de investigação e análise de acidentes e doenças do trabalho.
- VII. Noções sobre as legislações trabalhista e previdenciária relativas à segurança e saúde no trabalho.

Assinale a alternativa que contempla todos os itens obrigatórios no treinamento dos componentes da CIPA.

- A) II, IV, VI e VII apenas.
- B) I, II, III e IV apenas.
- C) IV e V apenas.
- D) II, III, IV, V, VI e VII apenas.
- E) I, II, VI e VII apenas.

7. (MED TRAB / FUB / CESPE – 2011)

Acerca de avaliação e controle dos riscos ligados ao ambiente de trabalho, julgue os itens que se seguem.



A) A CIPA deve ser composta de representantes do empregador, representantes do empregado e também de representantes das centrais sindicais.

B) As organizações e os órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como os órgãos dos Poderes Legislativo, Judiciário e Ministério Público, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, devem constituir e manter CIPA.

8. (AFT / MTE / ESAF – 2006)

Com base na NR5 assinale a opção correta, julgue o item a seguir, quanto às atribuições da CIPA:

1 - Auxiliar o SESMT, onde houver, a realizar a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho - SIPAT, conforme programação definida pela CIPA.

2 – Realizar a análise dos acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, nos termos da NR1, e propor, quando for o caso, medidas para a solução dos problemas identificados.

3 – A CIPA deve acompanhar a análise dos acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, nos termos da NR-1, e propor, quando for o caso, medidas para a solução dos problemas identificados.

9. QUESTÃO INÉDITA

Conforme a Norma Regulamentadora nº 05, julgue os itens a seguir:

1- As reuniões ordinárias da CIPA serão mensais, porém, em alguns casos, é possível sua realização a cada 2 meses.

2- O término do contrato de trabalho por prazo determinado não caracteriza dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção da CIPA.

10. QUESTÃO INÉDITA

1 - Quando o estabelecimento não for obrigado a constituir a CIPA e não for atendido por SESMT, a organização deverá nomear um representante entre seus empregados, para auxiliar na execução das ações de prevenção em segurança e saúde no trabalho.

2 - A nomeação de empregado como representante da organização impede o seu ingresso na CIPA, quando da sua constituição, seja como representante do empregador ou como dos empregados.



11. QUESTÃO INÉDITA

A NR 5 - 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. Com relação à NR5, pode-se afirmar que:

- A) O treinamento de CIPA em primeiro mandato será realizado em até quinze dias, contados a partir da data da posse.
- B) Na hipótese de haver alteração do grau de risco do estabelecimento, o redimensionamento da CIPA deve ser efetivado na próxima eleição.
- C) O membro titular perderá o mandato quando faltar a mais de quatro reuniões extraordinárias consecutivas, sem justificativa.
- D) O treinamento dos membros da CIPA deverá ser ministrado pelo Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT).
- E) A organização contratada está dispensada da constituição da CIPA própria, no caso de prestação de serviços a terceiros com até cento e vinte dias de duração.

12. (ENG SEG / PREF PORTO VELHORO / CONSULPLAN – 2012)

Quanto à organização da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes é correto afirmar que:

- A) É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção de Comissões Internas de Prevenção de Acidentes desde a sua posse até um ano após o final de seu mandato.
- B) É vedada a transferência de membro eleito da CIPA para outro estabelecimento sem a sua anuência, ressalvado o disposto nos parágrafos primeiro e segundo do artigo 469, da CLT.
- C) O empregador designará entre seus representantes, o presidente e o vice-presidente da CIPA.
- D) Os membros da CIPA, eleitos e designados, serão empossados 15 dias antes do término do mandato anterior.
- E) O presidente da CIPA indicará o seu secretário e substituto entre os componentes da comissão.

13. QUESTÃO INÉDITA

Com relação ao disposto na NR5, julgue os itens subsequentes:



1 – É possível que o período de votação da CIPA se estenda por até 3 dias.

2 - Caso, durante os primeiros seis meses do mandato, não existam mais suplentes para suprir eventual vacância definitiva de cargo, a organização deve realizar eleição extraordinária, que somente será considerada válida com a participação de, no mínimo, 50% dos trabalhadores.

14. (ENG SEG / MPU / CESPE – 2010)

O objetivo da CIPA é a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, a fim de torná-lo permanentemente compatível com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador. Com relação ao funcionamento, à estrutura e ao processo eleitoral da CIPA, julgue os itens a seguir.

A) No caso de afastamento definitivo do presidente, o empregador indica o substituto, preferencialmente entre os membros da comissão, em dez dias úteis.

B) As denúncias sobre o processo eleitoral deverão ser protocolizadas na unidade descentralizada de inspeção do trabalho, até trinta dias após a data da divulgação do resultado da eleição da CIPA.

C) Nos estabelecimentos onde não há CIPA, a comissão eleitoral é constituída pela empresa.

D) A duração do mandato dos membros eleitos é de dois anos, vedada a reeleição.

15. QUESTÃO INÉDITA

NÚMERO DE EMPREGADOS NO ESTABELECIMENTO															
GRAU de RISCO*	Nº de INTEGRANTES 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 2500 acrescentar
1	Efetivos				1	1	1	1	2	4	5	6	8	1	
	Suplentes				1	1	1	1	2	3	4	5	6	1	
2	Efetivos			1	1	2	2	3	4	5	6	8	10	1	
	Suplentes			1	1	1	1	2	3	4	5	6	8	1	
3	Efetivos	1	1	2	2	2	3	4	5	6	8	10	12	2	
	Suplentes	1	1	1	1	1	2	2	4	4	6	8	8	2	
4	Efetivos	1	2	3	3	4	4	4	5	6	9	11	13	2	
	Suplentes	1	1	2	2	2	2	3	4	5	7	8	10	2	

A empresa ALFA é prestadora de serviços de limpeza predial (GRAU DE RISCO 3). Atualmente, a empresa tem 820 trabalhadores contratados no estado da Bahia.



Com relação a situação hipotética descrita, julgue os itens a seguir.

- 1) A CIPA deve ter, no mínimo, o mesmo número de componentes que o SESMT.
- 2) A empresa ALFA deve constituir CIPA centralizada com um total de 20 (vinte membros).
- 3) Caso a empresa ALFA preste serviços em empresa metalúrgica (grau de risco 4), e possua nesta empresa 25 empregados, não será obrigada a constituir a CIPA.



Gabaritos

1. A) Errada
B) Errada
C) Correta
D) Correta
E) Errada
F) Correta
G) Errada
2. Errada
3. Errada
4. E
5. 1) Errada
2) Errada
3) Errada
4) Errada
6. E
7. A) Errada
B) Correta
8. 1) Errada
2) Errada
9. 1) Correta
2) Correta
10. 1) Correta
2) Errada
11. B
12. B
13. 1) Correta
2) Errada
14. A) Errada
B) Correta
C) Correta
D) Errada
15. 1) Errada
2) Correta
3) Errada



Questões comentadas

1. (TEC SEG / CORREIOS / CESPE – 2011) alterada

NÚMERO DE EMPREGADOS NO ESTABELECIMENTO															
GRAU de RISCO*	Nº de INTEGRANTES 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 2500 acrescentar
1	Efetivos				1	1	1	1	2	4	5	6	8	1	
	Suplentes				1	1	1	1	2	3	4	5	6	1	
2	Efetivos			1	1	2	2	3	4	5	6	8	10	1	
	Suplentes			1	1	1	1	2	3	4	5	6	8	1	
3	Efetivos	1	1	2	2	2	3	4	5	6	8	10	12	2	
	Suplentes	1	1	1	1	1	2	2	4	4	6	8	8	2	
4	Efetivos	1	2	3	3	4	4	4	5	6	9	11	13	2	
	Suplentes	1	1	2	2	2	2	3	4	5	7	8	10	2	

Uma empresa grau de risco 2, está renovando sua CIPA devido à proximidade do final de mandato dos seus membros e devido ao fato de ter realizado 250 novas contratações, tendo passado, então, a perfazer um total de 1.000 empregados sob regime da CLT. Considerando essa situação hipotética e o quadro de dimensionamento apresentado acima, julgue os itens subseqüentes à luz da legislação de segurança.

- A) Na situação em apreço, os novos componentes da CIPA — entre titulares e suplentes — serão 15.
- B) Se, em vez de contratar os 250 empregados, a empresa em questão demitisse essa mesma quantidade de empregados antes do término do mandato da CIPA, a quantidade de representantes da CIPA deveria ser reduzida antes da nova eleição.
- C) O secretário da CIPA pode ser um empregado que dela não seja membro.
- D) Em acréscimo à situação descrita, considere que José, empregado da referida empresa, mas que não é membro da CIPA, observe que o trabalhador Francisco trabalha em andaime a sete metros de altura sem cinto de segurança. Nessa situação, José deverá informar à CIPA, ou ao SESMT, ou ao empregador as condições observadas por ele e apresentar sugestões.
- E) As decisões da CIPA devem ser tomadas, preferencialmente, pelo presidente.
- F) O mapa de riscos ambientais, elaborado pela CIPA, é ferramenta da segurança que visa identificar os riscos do processo de trabalho conforme a percepção dos empregados.



G) Os representantes dos empregados — titulares e suplentes da CIPA — serão eleitos pelos próprios empregados. Os candidatos a representante devem manifestar interesse em participar da eleição e possuir filiação sindical.

Comentários

A) Vimos anteriormente que a quantidade de membros da CIPA será sempre um número PAR! Devido à paridade que deve existir entre as representações. Então já sabemos que o gabarito é ERRADO!

Mas vejamos qual deveria ser o dimensionamento da CIPA na situação apresentada:

Segundo o Quadro I, empresa grau de risco 2 com 1000 empregados deve constituir CIPA com a seguinte composição:

Representantes dos empregados:	Efetivos: 5
	Suplentes: 4
	Total dos representantes dos empregados: 9
Representantes do empregador:	Efetivos: 5
	Suplentes: 4
	Total dos representantes do empregador: 9
Total de membros da CIPA: 18 (9 representantes dos empregados e 9 representantes do empregador)	

Gabarito: errada

B) A redução do quadro de empregados da organização durante a gestão da CIPA não é hipótese de redução na composição desta comissão.

Gabarito: errada

C) Segundo o item 5.6.5, para cada reunião ordinária ou extraordinária, os membros da CIPA designarão o secretário, responsável por redigir a ata. Vejam que a norma não exige que o secretário seja um dos membros presentes à reunião.

Gabarito: correta



D) Segundo o item 5.3.3, cabe aos trabalhadores indicar à CIPA, ao SESMT e à organização situações de riscos e apresentar sugestões para melhoria das condições de trabalho.

Gabarito: correta

E) As decisões da CIPA são tomadas preferencialmente por consenso. Não havendo consenso, a CIPA deve regular o procedimento de votação e o pedido de reconsideração da decisão. Redação do item 5.6.8 e subitem 5.6.8.1.

Gabarito: errada

F) O mapa de riscos é um registro da percepção dos trabalhadores com relação aos riscos existentes no ambiente de trabalho. Como vimos nesta aula, não é mais obrigatória a elaboração deste Mapa. A CIPA poderá escolher outra ferramenta para registrar a percepção dos trabalhadores.

Gabarito: correta

G) A primeira parte da proposição está correta, pois conforme determina a NR5, os representantes dos empregados — titulares e suplentes da CIPA — serão eleitos pelos próprios empregados. Porém os candidatos não precisam ser filiados a nenhum sindicato. Na eleição devem participar somente os empregados interessados.

Gabarito: errada

2. (TEC SEG / CORREIOS / CESPE – 2011) alterada

Em relação à comissão interna de prevenção de acidentes (CIPA), regulamentada na Norma Regulamentadora n.º 5 (NR-5), julgue o próximo item.

Entre as atribuições da CIPA inclui-se a de divulgação de informações a respeito da saúde e da segurança do trabalho na empresa.

Comentário

De acordo com a nova redação da NR5, a CIPA não tem mais a atribuição de divulgar informações relativas a SST.

Gabarito: errado

3. (TEC SEG / CORREIOS / CESPE – 2011) alterada



Com relação ao disposto na NR-5, julgue os seguintes itens.

- 1 - O treinamento para os membros da CIPA deve ter carga horária de vinte horas, distribuídas em, no máximo, oito horas diárias, e deve ser realizado durante o expediente normal da empresa.

Comentários

A carga horária do treinamento varia em função do grau de risco da organização, da seguinte forma:

Carga horária mínima (h)	Grau de Risco
8	1
12	2
16	3
20	4

Gabarito: errada

4. (ENG SEG JR / PETROBRAS / CESGRANRIO – 2011)

Além da NR-5, algumas outras NR contêm disposições específicas sobre comissão interna de prevenção de acidentes, entre as quais as que tratam da segurança e saúde:

- A) No trabalho em estabelecimentos de saúde e no trabalho aquaviário
- B) No trabalho aquaviário e nos trabalhos em espaços confinados
- C) Nos trabalhos em espaços confinados e no trabalho portuário
- D) na indústria da construção civil e nos trabalhos em estabelecimentos de saúde
- E) Na mineração e no trabalho portuário

Comentários

Atualmente são as seguintes NRs que também tratam da CIPA nos respectivos setores econômicos:

NR22 – Segurança e saúde ocupacional na mineração

NR29 – Segurança e saúde no trabalho portuário

NR30 – Segurança e saúde no trabalho aquaviário



NR31 - Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura

Gabarito: E

5. (TEC SEG / CORREIOS / CESPE – 2011)

Em relação à comissão interna de prevenção de acidentes (CIPA), regulamentada na Norma Regulamentadora 5 (NR5), julgue os próximos itens.

1 - Entre os objetos de conhecimento previstos no planejamento do treinamento dos membros da CIPA devem ser incluídas noções de medidas de prevenção de acidentes e da síndrome de imunodeficiência adquirida (SIDA/AIDS).

2 - Toda empresa pública deve constituir e manter em regular funcionamento uma CIPA.

3 - Cabe aos empregadores a escolha dos membros titulares e suplentes que representarão os empregados na CIPA.

4 - Em razão da inexistência de cláusula, na NR-5, que proteja da dispensa arbitrária o empregado componente da CIPA, observa-se ampla resistência dos trabalhadores em compor a comissão.

Comentários

1 – Informações sobre a AIDS não constam mais expressamente como parte do conteúdo programático do treinamento. Na nova redação foi incluído o tema **noções sobre a inclusão de pessoas com deficiência e reabilitados nos processos de trabalho.**

Gabarito: errado

2 – Os empregados de empresas públicas estão sujeitos ao regime celetista. Porém, de acordo com o Quadro I da NR5, caso a empresa pública tenha menos de vinte empregados, não será obrigatória a constituição da CIPA. Ou ainda que tenha mais de vinte empregados, a obrigatoriedade de constituição da comissão dependerá do grau de risco da atividade principal.

Gabarito: errada

3 - Os representantes dos empregados serão eleitos pelos próprios colegas, em escrutínio secreto.

Gabarito: errada



4 - A NR5 contém um item (5.4.12) que trata expressamente da dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção da CIPA. Mas muitas vezes, o que ocorre na prática, infelizmente, é a candidatura de trabalhadores visando a estabilidade e não a contribuição na área de segurança e saúde.

Gabarito: errada

6. (TEC SEG I / COCEL / UFPR – 2011)

Com relação ao treinamento para os componentes da CIPA, segundo a NR 5, considere os itens abaixo:

- I. Noções sobre acidentes e doenças relacionadas ao trabalho.
- II. Estudo do ambiente, das condições de trabalho e dos riscos originados do processo produtivo.
- III. Direção defensiva, segurança no trânsito e primeiros socorros.
- IV. Noções de engenharia de segurança e de ergonomia laboral.
- V. Comportamento psicossocial do trabalhador.
- VI. Metodologia de investigação e análise de acidentes e doenças do trabalho.
- VII. Noções sobre as legislações trabalhista e previdenciária relativas à segurança e saúde no trabalho.

Assinale a alternativa que contempla todos os itens obrigatórios no treinamento dos componentes da CIPA.

- A) II, IV, VI e VII apenas.
- B) I, II, III e IV apenas.
- C) IV e V apenas.
- D) II, III, IV, V, VI e VII apenas.
- E) I, II, VI e VII apenas.

Comentário

Conforme redação do item 5.33.



Gabarito: E

7. (MED TRAB / FUB / CESPE – 2011)

Acerca de avaliação e controle dos riscos ligados ao ambiente de trabalho, julgue os itens que se seguem.

A) A CIPA deve ser composta de representantes do empregador, representantes do empregado e também de representantes das centrais sindicais.

B) As organizações e os órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como os órgãos dos Poderes Legislativo, Judiciário e Ministério Público, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, devem constituir e manter CIPA.

Comentários

A) Não há previsão na NR5 de que, além dos representantes dos empregados e do empregador, os representantes das centrais sindicais também sejam membros da CIPA, como uma representatividade específica. O que eu quero dizer é que um empregado que seja representante de entidade sindical pode ser membro da CIPA, eleito ou designado pelo empregador, mas tal representação se dará independente de sua ligação com o sindicato.

Gabarito: errada

B) Esta é a redação do item 5.1. da NR5.

Gabarito: correta

8. (AFT / MTE / ESAF – 2006)

Com base na NR5 assinale a opção correta, julgue o item a seguir, quanto às atribuições da CIPA:

1 - Auxiliar o SESMT, onde houver, a realizar a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho - SIPAT, conforme programação definida pela CIPA.

2 – Realizar a análise dos acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, nos termos da NR1, e propor, quando for o caso, medidas para a solução dos problemas identificados.



Comentários

Atenção para os verbos!!!

1 - A atribuição da CIPA é promover, promover, anualmente, em conjunto com o SESMT, onde houver, a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho - SIPAT, conforme programação definida pela CIPA.

Gabarito: Errado

2 – A CIPA deve acompanhar a análise dos acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, nos termos da NR-1, e propor, quando for o caso, medidas para a solução dos problemas identificados.

Gabarito: Errado

9. QUESTÃO INÉDITA

Conforme a Norma Regulamentadora nº 05, julgue os itens a seguir:

- 1- As reuniões ordinárias da CIPA serão mensais, porém, em alguns casos, é possível sua realização a cada 2 meses.
- 2- O término do contrato de trabalho por prazo determinado não caracteriza dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção da CIPA.

Comentários

1 – Regra geral, as reuniões ordinárias da CIPA serão realizadas mensalmente, porém a própria norma prevê uma exceção a esta regra: segundo item 5.6.1.1, a critério da CIPA, nas Microempresas - ME e Empresas de Pequeno Porte - EPP, graus de risco 1 e 2, as reuniões poderão ser bimestrais.

Gabarito: certo

2 – Regra geral, é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção da CIPA, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato. Porém, a nova redação determina que o término do contrato de trabalho por prazo determinado não caracteriza dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção da CIPA. Este é um entendimento que já vinha sendo consolidado na jurisprudência.



Gabarito: certo

10. QUESTÃO INÉDITA

- 1 - Quando o estabelecimento não for obrigado a constituir a CIPA e não for atendido por SESMT, a organização deverá nomear um representante entre seus empregados, para auxiliar na execução das ações de prevenção em segurança e saúde no trabalho.
- 2 - A nomeação de empregado como representante da organização impede o seu ingresso na CIPA, quando da sua constituição, seja como representante do empregador ou como dos empregados.

Comentários

1 – A nova redação deixa claro que o representante nomeado deve pertencer ao quadro de empregados da empresa.

Gabarito: certo

2 - Segundo o item 5.4.15, a nomeação de empregado como representante da organização não impede o seu ingresso na CIPA, quando da sua constituição, seja como representante do empregador ou como dos empregados.

Gabarito: errado

11. QUESTÃO INÉDITA

A NR 5 - 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. Com relação à NR5, pode-se afirmar que:

- A) O treinamento de CIPA em primeiro mandato será realizado em até quinze dias, contados a partir da data da posse.
- B) Na hipótese de haver alteração do grau de risco do estabelecimento, o redimensionamento da CIPA deve ser efetivado na próxima eleição.



- C) O membro titular perderá o mandato quando faltar a mais de quatro reuniões extraordinárias consecutivas, sem justificativa.
- D) O treinamento dos membros da CIPA deverá ser ministrado pelo Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT).
- E) A organização contratada está dispensada da constituição da CIPA própria, no caso de prestação de serviços a terceiros com até cento e vinte dias de duração.

Comentários

- A) ERRADO. Segundo o item 5.7.1.1, o treinamento de CIPA, em primeiro mandato, será realizado no prazo máximo de trinta dias, contados a partir da data da posse.
- B) CERTO. Redação do item 5.9.3.
- C) ERRADO. Segundo o item 5.30, o membro titular perderá o mandato, e será substituído por suplente quando faltar a mais de quatro reuniões ordinárias (e não extraordinárias), sem justificativa. O segundo erro da proposição está no fato de que não há exigência expressa que estas faltas sejam consecutivas.
- D) ERRADO. A norma não determina quem poderá ministrar o treinamento para os membros da CIPA. Neste caso devemos nos valer do disposto no item 1.7. da NR1. Destaco que conforme a NR1, o os treinamentos e capacitações devem possuir responsável técnico: Segundo o Glossário, o responsável técnico pela capacitação é o profissional legalmente habilitado ou trabalhador qualificado, conforme disposto em NR específica, responsável pela elaboração das capacitações e treinamentos.
- E) ERRADO. Segundo o item 5.8.1.1.1., a organização contratada está dispensada da constituição da CIPA própria, no caso de prestação de serviços a terceiros com até cento e oitenta dias de duração.

Gabarito: B

12. (ENG SEG / PREF PORTO VELHORO / CONSULPLAN – 2012)

Quanto à organização da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes é correto afirmar que:

- A) É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção de Comissões Internas de Prevenção de Acidentes desde a sua posse até um ano após o final de seu mandato.
- B) É vedada a transferência de membro eleito da CIPA para outro estabelecimento sem a sua anuência, ressalvado o disposto nos parágrafos primeiro e segundo do artigo 469, da CLT.
- C) O empregador designará entre seus representantes, o presidente e o vice-presidente da CIPA.



D) Os membros da CIPA, eleitos e designados, serão empossados 15 dias antes do término do mandato anterior.

E) O presidente da CIPA indicará o seu secretário e substituto entre os componentes da comissão.

Comentários

A) ERRADO. Esta questão trata da garantia da estabilidade ao membro eleito da CIPA. O erro está no fato de que a garantia da estabilidade se inicia com o registro da candidatura do empregado e não a partir da posse, conforme dispõe o item 5.4.12:

5.4.12 É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção da CIPA, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato

B) CERTO. Esta é a redação do item 5.4.11 "b".

Exceções: o empregado membro da CIPA poderá ser transferido caso exerça cargo de confiança. Também poderá ser transferido se seu contrato tiver como condição, implícita ou explícita, a transferência, quando esta decorra de real necessidade de serviço.

Lembrando que a transferência do empregado no caso de extinção do estabelecimento não chega a ser uma exceção, já que a extinção do estabelecimento é uma das condições previstas na NR5 para extinção da própria CIPA.

Destaco que esta vedação não alcança o membro designado pelo empregador para ser seu representante.

C) ERRADO. Como vimos anteriormente o empregador designará apenas o presidente da CIPA. O vice-presidente será escolhido, entre os titulares, pelos representantes dos empregados.

D) ERRADO. A posse dos membros eleitos e designados deverá ocorrer no primeiro dia útil após o término do mandato anterior, conforme estatui o item 5.4.7:

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

E) ERRADO. O secretário deverá ser indicado a cada reunião.

Gabarito: B



13. QUESTÃO INÉDITA

Com relação ao disposto na NR5, julgue os itens subsequentes:

Comentários

1 – É possível que o período de votação da CIPA se estenda por até 3 dias.

Segundo o item 5.5.4, se participação na eleição inferior a cinquenta por cento dos empregados, os votos não serão apurados e o período de votação será prorrogado para o dia subsequente, computando-se os votos já registrados no dia anterior. A votação neste 2º dia será considerada válida com a participação de, no mínimo, um terço dos empregados. E neste 2º dia, caso seja constatada a participação inferior a um terço dos empregados, não haverá a apuração dos votos e a comissão eleitoral deverá prorrogar novamente o período de votação para o dia subsequente (3º dia), computando-se os votos já registrados nos dias anteriores. E esta votação será considerada válida com a participação de qualquer número de empregados.

Gabarito: certa

2) Caso, durante os primeiros seis meses do mandato, não existam mais suplentes para suprir eventual vacância definitiva de cargo, a organização deve realizar eleição extraordinária, que somente será considerada válida com a participação de, no mínimo, 50% dos trabalhadores.

Esta eleição extraordinária será considerada válida se a participação for de, no mínimo, um terço dos trabalhadores. Redação do item 5.6.7.1.

Gabarito: errada

14. (ENG SEG / MPU / CESPE – 2010)

O objetivo da CIPA é a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, a fim de torná-lo permanentemente compatível com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador. Com relação ao funcionamento, à estrutura e ao processo eleitoral da CIPA, julgue os itens a seguir.

A) No caso de afastamento definitivo do presidente, o empregador indica o substituto, preferencialmente entre os membros da comissão, em dez dias úteis.

B) As denúncias sobre o processo eleitoral deverão ser protocolizadas na unidade descentralizada de inspeção do trabalho, até trinta dias após a data da divulgação do resultado da eleição da CIPA.

C) Nos estabelecimentos onde não há CIPA, a comissão eleitoral é constituída pela empresa.



D) A duração do mandato dos membros eleitos é de dois anos, vedada a reeleição.

Comentários

A) No caso de afastamento definitivo do presidente, o empregador indicará o substituto, em dois dias úteis (e não dez dias úteis), preferencialmente entre os membros da CIPA. Redação do item 5.6.7.2.

Gabarito: errada

B) Redação do item 5.5.5.

Gabarito: correta

C) Segundo o item 5.5.2, o Presidente e o Vice-Presidente da CIPA devem constituir a comissão eleitoral dentre membros da própria CIPA. E o item 5.5.2.1 esclarece que nos estabelecimentos onde não houver CIPA, a comissão eleitoral será constituída pela organização

Gabarito: correta

D) Segundo o item 5.4.6 O mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de um ano, permitida uma reeleição.

Gabarito: errada

15. QUESTÃO INÉDITA

NÚMERO DE EMPREGADOS NO ESTABELECIMENTO															
GRAU de RISCO*	Nº de INTEGRANTES 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 2500 acrescentar
1	Efetivos				1	1	1	1	2	4	5	6	8	1	
	Suplentes				1	1	1	1	2	3	4	5	6	1	
2	Efetivos			1	1	2	2	3	4	5	6	8	10	1	
	Suplentes			1	1	1	1	2	3	4	5	6	8	1	
3	Efetivos	1	1	2	2	2	3	4	5	6	8	10	12	2	
	Suplentes	1	1	1	1	1	2	2	4	4	6	8	8	2	
4	Efetivos	1	2	3	3	4	4	4	5	6	9	11	13	2	
	Suplentes	1	1	2	2	2	2	3	4	5	7	8	10	2	



A empresa ALFA é prestadora de serviços de limpeza predial (GRAU DE RISCO 3). Atualmente, a empresa tem 820 trabalhadores contratados no estado da Bahia.

Com relação a situação hipotética descrita, julgue os itens a seguir.

- 1) A CIPA deve ter, no mínimo, o mesmo número de componentes que o SESMT.
- 2) A empresa ALFA deve constituir CIPA centralizada com um total de 20 (vinte membros).
- 3) Caso a empresa ALFA preste serviços em empresa metalúrgica (grau de risco 4), e possua nesta empresa 25 empregados, não será obrigada a constituir a CIPA.

Comentários

- 1) Não há nenhuma relação entre a quantidade de membros da CIPA e do SESMT. Apesar do respectivo dimensionamento ser baseado nos mesmos critérios (quantidade de empregados e grau de risco) a quantidade de empregados na composição não é a mesma.

Gabarito: errada

- 2) Segundo o item 5.8.1, a organização de prestação de serviços deve constituir CIPA centralizada, quando o número total de seus empregados na unidade da Federação se enquadrar no disposto no Quadro I. A empresa ALFA possui 800 empregados e atividade econômica principal grau de risco 3, logo de acordo com o Quadro I, deve constituir CIPA na composição de 6 membros titulares e 6 membros suplentes, em cada representação, totalizando 20 vinte membros.

Gabarito: certa

- 3) Segundo o item 5.8.1.1, caso a organização contratada para prestação de serviços a terceiros exerça suas atividades em estabelecimento de contratante enquadrado em grau de riscos 3 ou 4 e o número total de seus empregados no estabelecimento da contratante se enquadrar no Quadro I desta NR, a prestadora DEVERÁ constituir CIPA própria neste estabelecimento, considerando o grau de risco da contratante. Como a empresa ALFA possui 4 empregados no estabelecimento de contratante e a contratante é Grau de risco 4, segundo o Quadro I, a empresa ALFA deverá constituir CIPA na composição de 1 efetivo e 1 suplente, em cada representação.

Gabarito: errada

Bom pessoal, por hoje é “só”!...

Abraços a todos!

Mara Camisassa



ESSA LEI TODO MUNDO CONHECE: PIRATARIA É CRIME.

Mas é sempre bom revisar o porquê e como você pode ser prejudicado com essa prática.



1 Professor investe seu tempo para elaborar os cursos e o site os coloca à venda.



2 Pirata divulga ilicitamente (grupos de rateio), utilizando-se do anonimato, nomes falsos ou laranjas (geralmente o pirata se anuncia como formador de "grupos solidários" de rateio que não visam lucro).



3 Pirata cria alunos fake praticando falsidade ideológica, comprando cursos do site em nome de pessoas aleatórias (usando nome, CPF, endereço e telefone de terceiros sem autorização).



4 Pirata compra, muitas vezes, clonando cartões de crédito (por vezes o sistema anti-fraude não consegue identificar o golpe a tempo).



5 Pirata fere os Termos de Uso, adultera as aulas e retira a identificação dos arquivos PDF (justamente porque a atividade é ilegal e ele não quer que seus fakes sejam identificados).



6 Pirata revende as aulas protegidas por direitos autorais, praticando concorrência desleal e em flagrante desrespeito à Lei de Direitos Autorais (Lei 9.610/98).



7 Concurseiro(a) desinformado participa de rateio, achando que nada disso está acontecendo e esperando se tornar servidor público para exigir o cumprimento das leis.



8 O professor que elaborou o curso não ganha nada, o site não recebe nada, e a pessoa que praticou todos os ilícitos anteriores (pirata) fica com o lucro.



Deixando de lado esse mar de sujeira, aproveitamos para agradecer a todos que adquirem os cursos honestamente e permitem que o site continue existindo.