

CIPA

Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

Cartilha da Previdência Social

Perguntas e respostas sobre os benefícios do INSS

Acidentes de Trabalho:

Quais são seus direitos?

A formação de uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA – é instrumento essencial na proteção das relações entre as pessoas e seu local de trabalho, principalmente no que diz respeito à preservação da integridade física dos trabalhadores. Ocorre que tal formação ainda gera muitas dúvidas entre os trabalhadores. Foi pensando em esclarecer sobre o funcionamento desta que o Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos da Grande Porto Alegre e o Departamento Jurídico decidiram lançar este caderno.

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

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

Boa leitura!

**Diretoria do Stimmepa
Depto. Jurídico**

Diante das freqüentes dúvidas dos trabalhadores sobre a Previdência Social e Acidentes de Trabalho, o Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos da Grande Porto Alegre, com o suporte do Departamento Jurídico, está lançando este caderno, visando responder a todos os tipos de perguntas dos trabalhadores da nossa categoria. Este material servirá como um manual no dia a dia dos trabalhadores, pois aqui estão registrados todos os direitos assegurados em lei sobre os dois temas.

Num primeiro momento, você encontrará a chamada Cartilha da Previdência Social, que esclarece sobre 78 dúvidas em relação aos benefícios que possuem todos aqueles que mensalmente contribuem ao INSS. Aqui estão especificados o **auxílio- doença, auxílio-acidente (pecúlio), aposentadoria por invalidez, aposentadoria por idade, aposentadoria por tempo de contribuição, aposentadoria especial, salário-família, salário-maternidade, abono-anual, reabilitação profissional, dependentes do trabalhador, pensão por morte, auxílio-reclusão e qualidade do segurado**. Visando facilitar a compreensão de todos, estamos disponibilizando o número da Lei e do Artigo em todos os direitos transcritos da Previdência Social.

A segunda parte deste caderno traz o mais completo conteúdo sobre Acidentes de Trabalho, visto que todo o trabalhador deve conhecer os seus direitos diante de um acidente de trabalho. Assim, aqui você terá informações necessárias sobre **o que são considerados Acidentes de Trabalho, quais as providências devem ser tomadas pelo trabalhador em casos de acidente, os possíveis procedimentos do empregador frente a um acidente, os aspectos legais sobre Acidentes de Trabalho, os direitos dos trabalhadores rurais e urbanos, quando ajuizar ação contra o INSS, quando ajuizar ação contra o empregador, entre outros**.

Esperamos que este Caderno seja de grande utilidade a todos os companheiros. Use-o como seu manual e contra qualquer tentativa de distorção de seus direitos.

Boa leitura!

**Diretoria do Stimmempa
Depto. Jurídico**

Considerações Sobre Acidente de Trabalho

ASPECTOS LEGAIS

1. CONCEITOS

ACIDENTE DE TRABALHO

A) ACIDENTE – TÍPICO

Lei 8213/91

Art. 19 - Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

B) DOENÇA OCUPACIONAL

Lei 8213/91

Art. 20 - Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

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

A doença profissional é aquela que tem ligação direta com atividade que o trabalhador desenvolve, ou seja, é o que ele faz de forma prática no seu dia-a-dia. Ex: saturnismo (intoxicação provocada pelo chumbo), silicose (intoxicação por sílica), cegueira por respingo de solda, etc.

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

A doença do trabalho não tem ligação direta com a atividade que o trabalhador desenvolve, mas sim com o ambiente onde o trabalhador desenvolve a sua atividade. Ex: Disacusia (surdez) em trabalho realizado em local extremamente ruidoso.

C) ACIDENTE DE TRABALHO/DOENÇA OCUPACIONAL POR CONCAUSA (também chamado de nexo concausal)

Lei 8213/91

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

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

Assim, tem-se a noção de concausa, ou nexo concausal, quando o acidente ou doença ocupacional decorre de mais de uma causa, mas pelo uma delas se encontra associada às condições de trabalho.

Deste modo, reconhece-se o nexo concausal mesmo em casos de doenças degenerativas ou preexistentes quando estas são agravadas pela atividade laboral exercida.

Acerca da temática, segue julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região – TRT4:

“O nexo de causalidade, para efeito de reconhecimento de doença ocupacional equiparada a acidente de trabalho, pode ser dar quando verificado que a atividade laboral realizada contribui para o surgimento ou agravamento da doença, juntamente com outros fatores”.

(TRT 04ª R. RO. 0001542-52.2011.5.04.0771, 11ªT. Rel. Des. Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa, DJE 14.09.2012).

D) ACIDENTE DE TRAJETO

Lei 8213/91

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

(...)

IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:

(...)

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

A Reforma Trabalhista alterou o § 2º, do art. 58 da CLT, excluindo do tempo à disposição do trabalhador justamente o período de percurso da residência até o local de trabalho. Nesse sentido:

"Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

(...)

§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador".

Mesmo antes da Reforma Trabalhista, o Conselho Nacional de Previdência Social (CNPS) alterou a metodologia do cálculo do Fator Acidentário de Prevenção (FAP) através da Resolução 1.329/17 e retirou o acidente de trajeto do cômputo do FAP do exercício de 2018, sob o fundamento de que o empregador não tem influência/ingerência sobre os acontecimentos que ocorrem no trânsito, longe da fiscalização do empregador.

Diante desse contexto, em que tanto o CNPS como a nova legislação trabalhista não consideram que o empregado esteja à disposição do empregador durante o percurso entre a residência e o local de trabalho e vice-versa, parte dos doutrinadores entende que o artigo 21, IV, "d", da lei 8.213/91 teria sido tacitamente revogado pela lei 13.467/17, sob argumento de que a legislação previdenciária não poderia conceituar um acidente de trajeto como sendo de trabalho, quando a própria legislação trabalhista aduz que o empregado não se estaria à disposição da empresa. DESTACA-SE QUE TAL POSICIONAMENTO NÃO PODE SER ADMITIDO!

Isto porque, caso a nova tese prevaleça, dois importantes aspectos práticos reduziriam os custos para o empregador e os direitos para o empregado: (I) o acidentado no trajeto não teria mais direito a estabilidade por 12 meses após a cessação do auxílio-doença, que deixaria de ser acidentário; e (II) o FGTS, atualmente devido em decorrência da lei 8.036/90 exigir o seu recolhimento em casos de licença por acidente do trabalho, não precisaria mais ser pago durante o afastamento.

O assunto, como se verifica, é polêmico e gera, ainda, um questionamento quanto à obrigatoriedade de emissão de Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT), pois, na hipótese de uma empresa entender que o acidente de trajeto deixou de ser acidente do trabalho, deverá, consequentemente, deixar de emitir CAT ao se deparar com o episódio.

Salienta-se que a ausência de emissão da CAT sujeitará a empresa à aplicação de multa administrava.

Responsabilidade do Empregador

A verificação da culpa e a avaliação da responsabilidade regulam-se pelo disposto neste Código, Arts. 927 a 954 do Código Civil/2002, bem como Art. 5º, V e X da Constituição Federal/1988.

Constituição Federal/88

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

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

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

***Prescrição Trienal – Art. 206, §3º, V do CPC**

A) DANO MATERIAL – PENSÃO (INDENIZAÇÃO) MENSAL + LUCROS CESSANTES (CASO HAJA)

Código Civil/02

Art. 949 - No caso de ferimento ou outra ofensa à saúde, o ofensor indenizará o ofendido das despesas do tratamento e dos lucros cessantes até o fim da convalescença, além de lhe pagar a importância da multa no grau médio da pena criminal correspondente.

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

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

Código Civil/02

Art. 950 - Se da ofensa resultar defeito pelo qual o ofendido não possa exercer o seu ofício ou profissão, ou se lhe diminua o valor do trabalho, a indenização, além das despesas do tratamento e lucros cessantes até o fim da convalescença, incluirá uma pensão correspondente à importância do trabalho, para que se inabilitou, ou da depreciação que ele sofreu.

Lucros cessantes consistem naquilo que o lesado deixou razoavelmente de lucrar como consequência direta do evento danoso. Assim, corresponde ao montante que o trabalhador deixou de receber com relação a sua renda salarial em razão do acidente de trabalho sofrido.

Código Civil/02

Art. 948 - A indenização, no caso de homicídio, consiste:

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

II - Na prestação de alimentos às pessoas a quem o defunto os devia.

B) DANO MORAL

Constituição Federal/88

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

(...)

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

(...)

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

Código Civil

Art. 186 - Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

O dano moral caracteriza-se como a ofensa ou violação dos bens de ordem moral de uma pessoa, tais como a sua liberdade, sua honra, sua saúde (mental ou física), sua imagem, entre outros.

O dano moral estará presente quando uma conduta ilícita causar a determinado indivíduo extremo sofrimento psicológico e físico que ultrapasse o razoável ou o mero dissabor, sentimentos estes que muitas vezes podem até mesmo levar à vítima a desenvolver patologias, como depressão, síndromes, inibições ou bloqueios.

C) NEGLIGÊNCIA

A negligência implica em o agente deixar de fazer algo (omissão) que sabidamente deveria ter feito, dando causa ao resultado danoso. Significa agir com descuido, desatenção ou indiferença, sem tomar as devidas precauções ou seja, aquele de agir de forma, prudente, não age com o cuidado exigido pela situação.

D) IMPRUDÊNCIA

A imprudência pressupõe uma ação que foi feita de forma precipitada e sem cautela. O agente toma sua atitude sem a cautela e zelo necessário que se esperava. Significa que sabe fazer a ação da forma correta, mas não toma o devido cuidado para que isso aconteça.

E) IMPERÍCIA

A imperícia consiste em o agente não saber praticar o ato. Ser imperito para uma determinada tarefa é realizá-la sem ter o conhecimento técnico, teórico ou prático necessário para isso.

1. CABIMENTO DA AÇÃO - CRITÉRIOS A ANALISAR

REQUISITOS BÁSICOS

1. PREJUÍZO: Em primeiro lugar é necessário que o trabalhador seja acometido de uma doença ocupacional ou sequela irreversível decorrente do acidente de trabalho.

São exemplos de sequelas irreversíveis a redução da capacidade auditiva, a limitação funcional por LER/DORT, a perda de um membro, de forma total ou parcial, entre outros.

2. RELAÇÃO DE CAUSA E EFEITO (NEXO CAUSAL OU CONCAUSAL): Necessidade de demonstração que o prejuízo (doença ocupacional ou sequela) decorreu do acidente de trabalho, através de prova documental (CAT, laudos médicos), prova pericial e, quando possível, testemunhal.

3. QUESTÕES PRÁTICAS QUANTO AO ATENDIMENTO:

Quanto ao prejuízo: verificar o que é a sequela: se é dano físico ou doença ocupacional; se decorreu do trabalho; **se é irreversível;**

Quanto às provas:

a) Indicar na ficha de entrevista a empresa em que trabalha(va), por quanto tempo, as funções que exerce(u) e o setor onde trabalho(u);

b) Verificar se o cliente possui documentos que comprovam o prejuízo (Comunicação de Acidente de Trabalho – CAT, exames, laudos e prontuários médicos);

c) Questionar como ocorreu o acidente, a fim de buscar, através dos fatos, onde foi a empresa negligente, imprudente ou omissa, para que se demonstre a culpa da empresa, e não do cliente, pelo infortúnio;

d) Verificar se possui exames admissional, periódicos e demissional;

e) Indagar se após o acidente houve alterações na forma de fazer a tarefa;

f) Perguntar se o trabalhador foi encaminhado ao INSS, de que forma foi recebido, se recebe algum benefício previdenciário e de que tipo;

g) Verificar existência de Perfil Profissiográfico Previdenciário – PPP.

4. QUANDO AJUIZARAÇÃO CONTRA O EMPREGADOR

Teoria da Responsabilidade Subjetiva – necessidade de existência de culpa:

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

Súmula 341 do STF: É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto.

Teoria do Enriquecimento Ilícito do Empregador - economia indevida em medidas preventivas:

Caso o empregador deixe de adotar atitude preventiva, expondo o empregado ao risco, fica configurada a atitude omissiva, contribuindo para a ocorrência do infortúnio, de forma a enriquecer-se ilicitamente através da economia em medidas preventivas, o que deverá ser compensado através da indenização a ser pleiteada.

Neste sentido, os artigos abaixo do Código Civil:

Art. 932 - São também responsáveis pela reparação civil:

III - O empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;

Art. 942 - Os bens do responsável pela ofensa ou violação do direito de outrem ficam sujeitos à reparação do dano causado; e, se a ofensa tiver mais de um autor, todos responderão solidariamente pela reparação.

Parágrafo único. São solidariamente responsáveis com os autores os co-autores e as pessoas designadas no art. 932.

Art. 935 - A responsabilidade civil é independente da criminal, não se podendo questionar mais sobre a existência do fato, ou sobre quem seja o seu autor, quando estas questões se acharem decididas no juízo criminal.

5. QUANDO AJUIZARAÇÃO CONTRA O INSS

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

Novamente se faz necessário a existência do prejuízo associado ao nexo causal, ou seja, que o acidente ou a doença tenha decorrido do labor. Conforme exposto acima, não se faz necessário qualquer espécie de culpa, nem do empregado, nem do empregador.

6. DIREITOS A QUE FAZ JUS O EMPREGADO JUNTO AO INSS:

AUXÍLIO-DOENÇA PREVIDENCIÁRIO – B31 (COMUM):

Lei 8213/91

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

Parágrafo único. Não será devido auxílio-doença ao segurado que se filiar ao Regime Geral de Previdência Social já portador da doença ou da lesão invocada como causa para o benefício, salvo quando a incapacidade sobrevier por motivo de progressão ou agravamento dessa doença ou lesão.

Art. 60. O auxílio-doença será devido ao segurado empregado a contar do décimo sexto dia do afastamento da atividade, e, no caso dos demais segurados, a contar da data do início da incapacidade e enquanto ele permanecer incapaz.

§ 1º Quando requerido por segurado afastado da atividade por mais de 30 (trinta) dias, o auxílio-doença será devido a contar da data da entrada do requerimento.

§ 3º Durante os primeiros quinze dias consecutivos ao do afastamento da atividade por motivo de doença, incumbirá à empresa pagar ao segurado empregado o seu salário integral.

§ 4º A empresa que dispuser de serviço médico, próprio ou em convênio, terá a seu cargo o exame médico e o abono das faltas correspondentes ao período referido no § 3º, somente devendo encaminhar o segurado à perícia médica da Previdência Social quando a incapacidade ultrapassar 15 (quinze) dias.

O auxílio-doença previdenciário – B31 é devido quando o trabalho é acometido por doença sem ligação com a atividade laboral, ficando incapacitado por mais de 15 dias.

O valor do benefício a ser pago é de 91% do salário de benefício (valor da contribuição previdenciária).

AUXÍLIO DOENÇA ACIDENTÁRIO – B91:

O fundamento legal para concessão do benefício de tipo B91 é o mesmo do tipo B31, ou seja, a incapacidade laborativa por mais de quinze dias. Porém, tal incapacidade deve derivar de acidente de trabalho ou doença ocupacional.

Ou seja, para concessão do auxílio-doença acidentário é necessária a comprovação do nexo causal ou concausal entre o prejuízo (doença/sequela) e a atividade laborativa.

O valor do benefício a ser pago também é de 91% do salário de benefício (valor da contribuição previdenciária).

DIFERENÇAS ENTRE O AUXÍLIO-DOENÇA PREVIDENCIÁRIO E AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO:

Quanto à carência para obtenção do benefício, o auxílio-doença previdenciário exige tempo mínimo de contribuição 12 meses, enquanto o auxílio-doença acidentário não exige tempo mínimo de contribuição.

Outra diferença a se destacar, diz respeito as obrigações da empresa no período de afastamento: no benefício de auxílio-doença previdenciário, o contrato de trabalho fica suspenso, o que quer dizer que não haverá por parte do empregador qualquer obrigação de pagamentos, seja de FGTS ou abonos. Já no caso do auxílio-doença acidentário, o contrato fica interrompido, sendo devido o depósito do FGTS por parte do empregador.

Por fim, o auxílio-doença acidentário garante ao trabalhador, no retorno ao trabalho, estabilidade pelo período de 12 meses, enquanto que no auxílio-doença previdenciário essa garantia não é reconhecida.

AUXÍLIO-ACIDENTE (B36, QUANDO SEMNEXO COMO TRABALHO E B94 QUANDO COMNEXO COMTRABALHO):

Lei 8213/91

Art. 86. O auxílio-acidente será concedido, como indenização, ao segurado quando, após consolidação das lesões decorrentes de acidente de qualquer natureza, **resultarem seqüelas que impliquem redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia.**

Após o tratamento médico e a consolidação das lesões, caso o empregado fique com sequelas, ou seja, se sua capacidade de trabalho restar reduzida, necessitando despendar maior esforço (necessidade de adaptação) para exercer a mesma tarefa da época do acidente ou até mesmo necessitando trocar de função/profissão, fará jus a receber auxílio-acidente, a ser paga pelo INSS até o dia imediatamente anterior a sua aposentadoria.

O valor do benefício de auxílio-acidente é de 50% do salário de benefício, tanto para o benefício tipo B36 (sem nexos com atividade laboral) quanto para o benefício do tipo B94 (com nexos com atividade laborativa), a serem pagos até a véspera da aposentadoria do trabalhador.

APOSENTADORIA POR INVALIDEZ (INCAPACIDADE TOTAL PERMANENTE):

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

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

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

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

Caso o empregado se torne incapaz para o exercício de toda e qualquer função, não sendo possível reabilitá-lo para outra atividade, lhe será devido o benefício de aposentadoria por invalidez.

O benefício será pago no percentual de 100% do salário de benefício, havendo um acréscimo de 25% em casos que fique comprovada a necessidade de assistência permanente de terceiros para atividades do dia-a-dia, como locomoção, higiene pessoal, para vestir-se, etc.

7.SITUAÇÕES QUE PODEM SER ENFRENTADAS PELO TRABALHADOR E PROCEDIMENTOS A SEREM ADOTADOS PARA BUSCAR SOLUCIONÁ-LAS:

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

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

c) Negativa pelo INSS da concessão dos benefícios: ação previdenciária de concessão de benefício.

CONCLUSÕES

O acidente de trabalho não é somente aquele que ocorre de forma brusca e violenta, mas também as chamadas doenças ocupacionais.

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

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

Comentários sobre a NR5

DO OBJETIVO

5.1 A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA - tem como objetivo a **prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho**, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador.

· A CIPA deverá abordar as relações entre os trabalhadores e atividade laboral, objetivando a constante melhoria das condições de trabalho para prevenção de acidentes e doenças decorrentes deste.

DA CONSTITUIÇÃO

5.2 Devem constituir CIPA, por estabelecimento, e mantê-la em regular funcionamento, as **empresas privadas, públicas, sociedades de economia mista, órgãos da administração direta e indireta, instituições beneficentes, associações recreativas, cooperativas, bem como outras instituições que admitam trabalhadores como empregados.**

· *A CIPA é obrigatória para as empresas que possuam empregados com vínculo empregatício. A ampliação das questões relativas à CIPA para as categorias de trabalhadores que não estão enquadrados nas formatações dos vínculos de emprego - em especial servidores públicos - não foi possível face à falta de regulamentação constitucional que defina a quem cabe regulamentar as questões de segurança para essa categoria de trabalhadores.*

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

É importante verificar que a NR 5 às vezes cita trabalhadores e algumas outras, empregados. Assim, quando a norma cita empregados, refere-se àqueles com vínculo de emprego com a empresa determinada, quando refere-se a trabalhadores, engloba todos os que trabalham no estabelecimento de determinada empresa, ainda que sejam contratados por outras.

Deve ser considerado empregado, para fins de constituição da CIPA, a pessoa física que preste serviço de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário.

O Fiscal do Trabalho verificará o número real de trabalhadores com vínculo de emprego. Portanto, é importante que a empresa faça adequadamente sua avaliação.

O estabelecimento deve ser definido conforme o estabelecido na alínea "d" do item 1.6 da NR 1 da Portaria 3214/78: "estabelecimento é cada uma das unidades da empresa, funcionando em lugares diferentes, tais como: fábrica, refinaria, usina, escritório, loja oficina, depósito, laboratório. Ressalvados os setores com NR ou regra específica estabelecida em portaria. Havendo dúvidas nessa definição, a empresa poderá consultar o órgão regional do MTE.

No caso de empresas prestadoras de serviço ou empreiteiras deve ser considerado como estabelecimento o local onde efetivamente os trabalhos são desenvolvidos, ou seja, os estabelecimentos 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.

***Trabalhador avulso** é aquele que, sindicalizado ou não, presta serviços de natureza urbana ou rural, sem vínculo empregatício, a diversas empresas, com intermediação obrigatória do sindicato da categoria ou, quando se tratar de atividade portuária, do Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO). Geralmente estão ligados ao carregamento de mercadorias, muitas vezes em portos. Nesse caso, considera-se como empresa o sindicato ou o OGMO. A CIPA para as atividades portuárias deve observar o que estabelece a NR 29*

5.4 Revogado pela Portaria SIT 247/2011

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 pelo espaço, 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. Apesar disso, cabe ressaltar que o administrador tem papel primordial na estruturação deste item, assim como em todas as regras de convivência coletiva.

Cabe aos fiscais do trabalho verificar o cumprimento das regras de participação de um centro comercial ou industrial. Neste sentido, esta verificação poderá se dar em duas situações distintas: a primeira ocorre quando a empresa administradora ou as empresas "conviventes" já têm definidos os mecanismos de verificação 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 autuar por discordância, já que os mecanismos não foram definidos na Norma; o segundo caso se dá quando os mecanismos não foram definidos. Neste caso, cada empresa e a administradora, se houver, devem ser notificadas para que o definam. A notificação pode ser feita por ofício individual a todas elas, num procedimento de fiscalização indireta, ou através da fiscalização direta a cada uma. Ressalta-se que não cabe notificação somente à administradora, visto que não é a responsável 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.*

· *Os setores econômicos, que se encontram no Quadro II da NR5, foram englobados por semelhança das atividades, em primeiro lugar, e, a seguir, por critérios de semelhança de âmbitos de negociação coletiva.*

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

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

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

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

Caso haja previsão de dimensionamento diferente para setores econômicos em outras Normas Regulamentadoras estas têm precedência ao estabelecido na NR 5.

5.6.4 Quando o estabelecimento não se enquadrar no Quadro I, a empresa designará um responsável pelo cumprimento dos objetivos desta NR, podendo ser adotados mecanismos de participação dos empregados, através de negociação coletiva.

Conforme estabelece o item, qualquer empresa de qualquer ramo de atividade que não esteja obrigada a constituir CIPA deverá possuir responsável para cumprimento do disposto na Norma Reguladora.

O responsável pelo cumprimento desta NR será designado pela empresa, podendo a definição dos mecanismos de participação dos empregados ser objeto de negociação interna no estabelecimento ou através de Acordo ou Convenção Coletiva.

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

Reeleição é a eleição imediatamente subsequente. Ou seja, o empregado que foi eleito para o mandato referente ao ano de 2018 e reeleito para o ano 2019. Neste caso, ele fica formalmente impedido de se candidatar ao mandato referente ao ano 2020, já que seria uma segunda reeleição. Porém, não há nenhum impedimento que ele venha a se candidatar novamente para a eleição de 2021, voltando a valer a mesma regra anterior.

Reeleição é a eleição imediatamente subsequente. Ou seja, o empregado que foi eleito para o mandato referente ao ano de 2018 e reeleito para o ano 2019. Neste caso, ele fica formalmente impedido de se candidatar ao mandato referente ao ano 2020, já que seria uma segunda reeleição. Porém, não há nenhum impedimento que ele venha a se candidatar novamente para a eleição de 2021, voltando a valer a mesma regra anterior.

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

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

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

- O texto é o contido no Artigo 10º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, que tem seu entendimento explicitado em várias decisões judiciais, especialmente no Enunciado TST nº 393. Conforme a jurisprudência, têm garantia de emprego os titulares e os suplentes eleitos.

- Caso deseje sair da empresa, o empregado deverá primeiramente solicitar por escrito sua renúncia ao mandato da CIPA ou ao direito da garantia de emprego, quando o mandato já houver encerrado. A empresa deverá enviar correspondência ao Ministério do Trabalho 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.

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.

§ 3º - Em caso de necessidade de serviço o empregador poderá transferir o empregado para localidade diversa da que resultar do contrato, não obstante as restrições do artigo anterior, mas, nesse caso, ficará obrigado a um pagamento suplementar, nunca inferior a 25% (vinte e cinco por cento) dos salários que o empregado percebia naquela localidade, enquanto durar essa situação.

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 no artigo 164, parágrafo 5º da CLT.

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.

Este item acaba com a exigência de se protocolizar na SRTE do Ministério do Trabalho as atas de eleição e de posse e o calendário anual das reuniões ordinárias. Esta documentação fica agora arquivada na empresa à disposição da fiscalização. O livro de Atas não precisam mais existir, porém as Atas continuam sendo obrigatórias.

O procedimento deverá ser efetivado para todos os mandatos.

5.14.1 A documentação indicada no item 5.14 deve ser encaminhada ao Sindicato dos Trabalhadores da categoria, quando solicitada.

Este subitem cria a condição (deve ser encaminhada) para que o Sindicato dos Trabalhadores da categoria possa solicitar as atas de eleição e de posse e o calendário anual das reuniões ordinárias.

5.14.2 O empregador deve fornecer cópias das atas de eleição e posse aos membros titulares e suplentes da CIPA, mediante recibo.

Este subitem cria um controle de documentos, uma vez que torna obrigatório a entrega de atas de eleição e posse aos membros titulares e suplentes da CIPA, mediante recibo.

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.

Ainda que a empresa tenha o seu número de empregados reduzido, 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 determinada na medida que a CIPA deve ser uma comissão proativa, que pretende efetivamente contribuir, dentro de suas possibilidades, para a melhoria das condições de trabalho. Cabe ressaltar que tal plano de trabalho 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 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 consequências 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).*

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

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

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

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

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

n) requisitar à empresa as cópias das CAT emitidas;

A CIPA é a instância de prevenção de acidentes dentro das empresas. Portanto, deve conhecer o perfil acidentário de cada uma delas. É importante acrescentar que a CAT é emitida, segundo a lei nº 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.

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, e seu descumprimento pode gerar autuações no caso da Fiscalização comparecer ao estabelecimento na hora marcada e verificar a não realização de reunião. Entretanto, caso a CIPA não possa observar o calendário, por motivos justificados, a empresa deverá encaminhar comunicação com contra recibo aos membros da CIPA e guardá-los para apresentação oportuna à fiscalização.

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

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

Local apropriado é aquele que forneça condições para a efetivação de uma reunião. Deve haver cadeiras, mesa, ser limpo e permitir a concentração necessária.

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

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

5.26 As atas devem ficar no estabelecimento à disposição da fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego.

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;

As denúncias devem ser provenientes da CIPA ou dos trabalhadores. As situações podem também se relacionar a eventos da natureza ou de situações de entorno que possam afetar o estabelecimento. Pode ser citadas 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 possível e, preferencialmente, 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, dos sindicatos (representante dos trabalhadores ou da empresa), membro das comissões tripartites ou bipartites, quando existentes, ou mesmo do órgão regional do MTE.

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

A reconsideração relativa às decisões pode ser de iniciativa do empregador, do(s) trabalhador(es) ou de ambos. 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.

O texto novo retira a obrigação da comunicação ao MTE, mas mantém a justificativa do porque da vacância do cargo. Nas atas da CIPA deve estar claro porque isto ocorreu. Não está na Legislação, mas uma recomendação importante é que no caso de vacância de titular ou suplente eleito, o Sindicato dos Trabalhadores da categoria seja notificado de que isto ocorreu, visando dar maior transparência para o fato.

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.

Este item corrige uma situação muito comum nas organizações que realizam eleições de CIPA, sem que os seus funcionários estejam estimulados a participar do processo eleitoral e ficam com número reduzido de candidatos. Ele cria uma segunda eleição (mandato tampão) para um mesmo mandato, com os prazos reduzidos, ou seja, ao invés de 60 dias, fica-se com 30 dias para a realização de todo o processo eleitoral, ficando mantidos no entanto todo o ritual de uma eleição, tais como, voto secreto, votação em todos os turnos, 50% + 1 dos votos, etc.

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

Este subitem regulariza a situação e compatibiliza a entrada do novo membro com o mandato da CIPA constituída na empresa. Assim dependendo do momento em que for feita a eleição tampão o tempo de duração de seu mandato não é de um ano, podendo ser muito curto se ocorrer próximo ao final do mandato.

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.

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, mesmo que já tenha realizado o curso anteriormente em outro estabelecimento ou em outra empresa. O curso deve ser realizado para cada membro de cada mandato da CIPA.

Mesmo profissionais titulados em matérias de segurança e saúde no trabalho devem realizar o curso caso tenham 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, podendo a carga horária 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 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;

Deve ser realizado um 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;

Devem ser oferecidas aos trabalhadores noções básicas das Normas Regulamentadoras e Acordo e Convenções coletivas relacionadas à segurança e saúde. Devem também ser feitos estudos básicos da Legislação Previdenciária, em especial com relação aos 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 há credenciamento do profissional ou instituição ministra o curso para a CIPA. A avaliação do profissional ou instituição será feito pela própria CIPA. O Ministério do Trabalho e Emprego agirá nos casos de denúncias de irregularidades e poderá determinar a realização de outro curso ou de complementação, caso o efetuado tenha sido incompleto ou irregular.

No caso de primeiro mandato, a própria CIPA deve ser ouvida já na reunião de posse. O curso, nesse caso, poderá ser realizado até trinta dias após a posse. No caso de comissões subsequentes, a CIPA que está encerrando o mandato deve ser ouvida na última reunião sobre a entidade ou o profissional que ministrará o curso.

DO PROCESSO ELEITORAL

5.38 Compete ao empregador convocar eleições para escolha dos representantes dos empregados na CIPA, até sessenta dias antes do término do mandato em curso.

A responsabilidade pela convocação da CIPA é do empregador. Caso este não o faça dentro do prazo adequado, ficará sujeito à 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. Deve também ser efetivada quando do início do processo eleitoral, ou seja, quando da convocação pela empresa, no mínimo sessenta dias antes da posse.

5.39 O Presidente e o Vice Presidente da CIPA constituirão dentre seus membros, com no mínimo 55 dias do início do pleito, a Comissão Eleitoral – CE, que será a responsável pela organização e acompanhamento do processo eleitoral.

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

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

5.40 O processo eleitoral observará as seguintes condições:

a) publicação e divulgação de editais, em locais de fácil acesso e visualização, no mínimo 45 dias antes da data marcada para a eleição;

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

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

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

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

Conforme estabelece o item, as inscrições devem ser livres, com fornecimento de comprovante, que deve conter a data da efetivação do ato e a assinatura de quem a recebeu.

Faz-se necessário o estímulo de representantes de áreas ou setores cujos riscos potenciais de acidentes ou doenças do trabalho se mostram mais elevados.

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 será eleito.

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

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

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

g) voto secreto;

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

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

i) faculdade de eleição por meios eletrônicos;

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

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

CRONOGRAMA DO PROCESSO ELEITORAL

Dias	Ação	Item na NR5
60	Convocação da Eleição	Item 5.38
55	Constituição da CE	Item 5.39
45	Publicação e divulgação do Edital	Subitem 5.40 “a”
15	Inscrição de candidato (o prazo deve ficar aberto por pelo menos 15 dias)	Subitem 5.40 “b”
30	Início da eleição	Item 5.40 “e”

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 à 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 (sessenta) dias para a anulação, que deve ser formal. 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, dos demais estabelecimentos ou da sede da empresa, sendo considerado estabelecimento o local no qual os empregados estejam exercendo suas atividades.

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

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

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

5.43 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

5.43 Revogado pela Portaria SIT n.º 247, de 12 de junho de 2011

WOIDA, **M**MAGNAGO, **S**SKREBSKY, **C**COLLA
& A D V O G A D O S A S S O C I A D O S
DESDE 1976 OAB/RS 815

**Direito do Trabalho, Acidentário, Previdenciário,
Cível e dos Servidores Públicos**

Rua Andrade Neves, 155, 11º andar - Porto Alegre / RS

CEP: 90010-210 Fone: (51) 3284.8300

email: woida@woida.adv.br site: www.woida.adv.br

Advogado responsável:

João Lucas Machado de Mattos - OAB 64.349