



*DIVERSIDADE E
INCLUSÃO*

CIPA





CIPA significa Comissão Interna de Prevenção de Acidentes. Ela tem o papel de prevenir acidentes e doenças causadas pelo trabalho, além disso, a CIPA é composta tanto por empregados como por empregadores.

CIPA

- O que é a CIPA;
- Qual o objetivo da CIPA;
- Como a CIPA é formada;
- Vantagens da CIPA;
- Atribuições da CIPA;
- Como é feito o processo eleitoral da CIPA;
- Como é feito o treinamento dos eleitos;
- Como funciona a CIPA;
- Quais empresas devem ter a CIPA;
- O que acontece se a empresa não tiver a CIPA;
- Direitos trabalhistas de quem participa da CIPA;
- Benefícios da empresa para a CIPA.

O que é CIPA?

A CIPA é uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes obrigatória para determinados tipos de empreendimentos, dependendo da quantidade de funcionários no quadro da organização.

A CIPA é garantida e regulamentada pela legislação brasileira por meio da Norma Regulamentadora n.º 5 (NR5).



Qual o objetivo da CIPA?

Basicamente, a CIPA tem o objetivo de prevenir acidentes e doenças relacionadas ao trabalho. O intuito é tornar o ambiente corporativo mais seguro, preservar a vida e promover a saúde dos colaboradores.

Diversas organizações e órgãos públicos, que tenham funcionários regidos pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), devem ter e manter uma CIPA.



Como a CIPA é formada:

A CIPA é formada por representantes e colaboradores do empreendimento. Eles são eleitos pela organização para assumir o mandato. A quantidade de componentes da CIPA é estabelecida a partir do número de funcionários e do ramo de atuação. Os representantes são indicados pelos gestores e escolhidos por processo eleitoral.

Os membros da CIPA têm mandato de um ano, com possibilidade de reeleição pelo mesmo período. Um presidente é nomeado, assim como um vice-presidente, que deve ser indicado pelos titulares da comissão. Também é necessário definir um secretário e seu

suplente

Quais são as vantagens da CIPA



Contar com uma CIPA no ambiente de trabalho é uma maneira de reduzir os prejudiciais acidentes e o dissídio salarial, criando um espaço corporativo mais adequado para os colaboradores.

A CIPA representa um diferencial para a manutenção de um ambiente mais produtivo e harmônico. Por meio de suas ações, a gestão promove melhorias contínuas nas condições profissionais:

- reduz o número de acidentes;
- adota regulamentos de segurança;
- melhora o clima organizacional.

São diversos pontos positivos de adotar a CIPA na organização. Em pouco tempo, a empresa pode ter mais produtividade da equipe, já que o espaço de trabalho se torna mais seguro e adequado para o desenvolvimento das atividades.

A CIPA trabalha em conjunto com o Serviço Especializado de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) da companhia em que foi criada. Cabe à comissão atuar junto aos funcionários e à própria empresa, a fim de prevenir situações de risco à segurança e à saúde do trabalhador no exercício de suas funções.

Nesse sentido, a comissão assume várias atribuições e promove ações que contribuem para a prevenção de acidentes e danos à saúde no local de trabalho. Entre as principais, estão:

QUAIS SÃO AS ATRIBUIÇÕES DA CIPA:



QUAIS SÃO AS ATRIBUIÇÕES DA CIPA:

- identificar riscos existentes nos processos desenvolvidos na empresa, com elaboração do mapa para gestão de riscos;
- elaborar planos preventivos;
- criar ações de promoção da saúde, como palestras e eventos de conscientização;
- participar da implementação e do controle das medidas de prevenção;
- participar da análise das prioridades de prevenção e de correção;



QUAIS SÃO AS ATRIBUIÇÕES DA CIPA:

- verificar periodicamente as condições do ambiente de trabalho, observando os riscos para a segurança e para a saúde dos trabalhadores;
- divulgar junto aos trabalhadores as medidas de saúde e segurança do trabalho e as normas que regulamentam essas medidas;
- estabelecer o relacionamento com o SESMT da empresa, quando houver, a fim de avaliar os riscos e requerer as medidas de prevenção e de correção, entre outras que contribuam para a minimização dos acidentes e das doenças do trabalho;



Além dessas funções que se relacionam diretamente com a atividade do trabalhador na empresa, a CIPA também tem como atribuição estabelecida pela NR-5 a participação na campanha anual de prevenção da Aids, que é obrigação da empresa promover.

É de responsabilidade do empregador oferecer aos membros da CIPA as condições e os meios necessários para desempenhar as atribuições de forma efetiva, como garantir o tempo suficiente para a realização das tarefas da comissão.

QUAIS SÃO AS ATRIBUIÇÕES DA CIPA:



Como é feito o processo eleitoral da CIPA?



Os membros da CIPA são eleitos pelos próprios funcionários a partir de um processo que é supervisionado pelos membros da comissão (presidente e vice-presidente). O processo eleitoral da CIPA é feito nos 55 dias que antecedem o término do mandato atual.

Vamos supor que uma empresa nova precise criar uma CIPA. Como isso é feito? Nesse caso, a supervisão é feita pela própria empresa. Nesse processo eleitoral, há uma série de normas a serem seguidas, para que ele seja feito da maneira mais transparente e justa possível. Entre elas, estão:

Como é feito o processo eleitoral da CIPA?



- todos os funcionários da empresa podem se candidatar, sem considerar os setores;
- realização das eleições em dia comum de trabalho, sendo em horário em que haja a participação de todos ou da maioria dos funcionários;
- apuração dos votos em horário de trabalho e fiscalizada por representantes dos funcionários e da empresa;
- voto secreto.

Como é feito o processo eleitoral da CIPA?



Vale dizer que o mandato de um eleito para a CIPA é de um ano, podendo ser reeleito uma vez.

Além disso, é o empregador quem convoca novas eleições, em uma antecedência de 60 dias em relação ao fim do mandato atual.

Como é feito o treinamento dos eleitos?

Os empregados eleitos para a CIPA, titulares e suplentes, passam por um treinamento sob responsabilidade da empresa. O ideal é que aconteça antes da posse, porém, no caso de primeiro mandato, o prazo é de até 30 dias contados a partir da data da posse.

As empresas que não precisam constituir CIPA devem promover o treinamento de maneira anual para os representantes responsáveis por cumprir a NR-5, como dissemos.

O treinamento da CIPA tem carga horária mínima de 20 horas distribuídas em 8 horas diárias, no máximo, e deve ser realizado durante o expediente normal do funcionário. Ele pode ser ministrado pelo SESMT da empresa, entidade patronal, entidade de trabalhadores ou por alguém que tenha os conhecimentos necessários.



Nesse curso, os eleitos para a CIPA receberão instruções sobre:

- o ambiente, as condições de trabalho e os riscos envolvidos nos processos;
- os métodos de investigação e análise de acidentes e de doenças do trabalho;
- noções sobre doenças e acidentes de trabalho causados pela exposição aos riscos que existem na empresa;
- noções sobre a Aids (Síndrome da Imunodeficiência Adquirida) e prevenção;
- legislação trabalhista e previdenciária relacionada à segurança e à saúde do trabalhador;
- princípios de higiene do trabalho e controle de riscos;
- organização e exercício das atribuições da CIPA.

Como é feito o treinamento dos eleitos?



Afinal, como funciona a CIPA?

A CIPA promove reuniões mensais ordinárias, durante o expediente de trabalho, em local apropriado cedido pela empresa, de acordo com calendário preestabelecido.

Nessas reuniões, são tratados os temas relativos ao próprio funcionamento da comissão, além da análise dos resultados obtidos ao longo do último período no que diz respeito ao cumprimento ou não das metas estabelecidas.

As atas são assinadas pelos membros presentes, e as cópias são encaminhadas para todos, inclusive aos que não puderem participar. Além disso, elas ficam no estabelecimento à disposição dos Agentes de Inspeção do Trabalho.



Afinal, como funciona a CIPA?

Extraordinariamente, a comissão também deverá se reunir, caso ocorra algum acidente grave ou fatal. O mesmo se for apresentada denúncia sobre risco grave ou iminente à saúde ou à segurança do trabalhador, que exija a adoção de medidas corretivas emergenciais. A reunião extraordinária também pode ocorrer mediante a solicitação de algum dos representantes.

Nessas reuniões, preferencialmente, as decisões devem ser consensuais. Porém, se não houver essa possibilidade, será estabelecida uma votação, que decidirá a medida a ser adotada. Naturalmente, todos os procedimentos e decisões das reuniões ordinárias e extraordinárias devem ser registrados em ata.



Afinal, como funciona a CIPA?

Outro ponto importante a se dizer sobre o funcionamento da CIPA é que o membro titular perde o mandato caso falte a mais de quatro reuniões ordinárias sem justificativa. Então, ele é substituído pelo suplente.



Que tipo de empresa precisa ter CIPA?

Explicamos que a CIPA precisa ser constituída nas empresas com 20 funcionários ou mais. Isso é válido para as organizações de todos os segmentos que admitam profissionais de qualquer área como seus empregados.

Sendo assim a comissão precisa ser formada em empresas públicas e privadas, ou mesmo em sociedades de economia mista. Ela também deve estar presente em associações recreativas, cooperativas, instituições beneficentes, órgãos da administração direta ou indireta e qualquer outra organização ou instituição.



O que acontece se a empresa não tiver uma CIPA?

Quando a empresa precisa formar a sua comissão e não faz isso, o primeiro prejuízo que ela pode sofrer é o aumento do risco de acidentes de trabalho. Como você viu, a função principal da CIPA é evitar que situações aconteçam, portanto, sem essa comissão para monitorar e identificar possíveis riscos, a probabilidade de que os acidentes aconteçam é muito maior.

Ainda, essa situação leva a outra consequência negativa, que é a maior exposição da empresa a processos trabalhistas. Isso porque colaboradores que sofrem acidentes ou desenvolvem doenças relacionadas às atividades laborais têm o direito de processar a organização por causa dessa negligência.



O que acontece se a empresa não tiver uma CIPA?

Com a CIPA, a empresa pode oferecer condições adequadas de trabalho garantido que todas as normas e legislações sejam cumpridas conforme cada atividade que deve ser exercida pelos colaboradores.

Como a constituição desse comitê é prevista por lei, há também penalidades jurídicas. A empresa que precisa constituir a CIPA e não o faz pode ser multada em valores que variam conforme o número de empregados, aquilo que não foi cumprido conforme a norma regulamentadora e também o índice de infração, o que pode ser consultado na NR 28.



Direitos trabalhistas do colaborador que participa da CIPA

Os membros da CIPA têm o seu emprego assegurado durante o mandato, garantindo que possam exercer suas funções sem serem punidos ou perseguidos pelo empregador.

Isso, porque, muitas vezes, esse colaborador exigirá a solução de problemas que possam prejudicar a saúde dos trabalhadores.



Direitos trabalhistas do colaborador que participa da CIPA

Sendo assim, eles têm estabilidade garantida por lei, sejam titulares ou suplentes. Esse direito é válido apenas para os representantes dos empregados e não vale para os secretários. Isso porque esses participantes são escolhidos pelos membros da CIPA, mas não fazem parte da comissão, efetivamente.



Direitos trabalhistas do colaborador que participa da CIPA

A partir de quando começa a valer a estabilidade? Provisoriamente, desde a candidatura do empregado. Caso ele seja eleito, ela perdura até um ano após o fim do mandato. Em reeleição, o prazo é contado do zero, nas mesmas condições.

Se o colaborador não for eleito, a estabilidade é cortada. Fora isso, a estabilidade do membro da CIPA é perdida se for comprovada justa causa ou se a empresa for extinta.



O acontece se a empresa demitir o integrante da CIPA?

Uma das maiores vantagens de participar da CIPA é a estabilidade que o colaborador profissional adquire. Como você viu, é proibido dispensar o colaborador de forma arbitrária ou sem justa causa, e se isso acontecer a empresa deverá pagar uma multa por descumprimento da legislação.

O valor da multa varia de um caso para o outro, mas ela não é a única consequência negativa. O empregado que for demitido também tem o direito de mover uma ação trabalhista contra a organização. Ele pode pedir uma reintegração ou então, em caso de desacordo, o juiz pode definir o pagamento de uma indenização.



Quais são os benefícios da CIPA para os empregados?



Com a implantação da CIPA, os empregados ficam mais amparados por uma organização interna que, além da SESMT, também se encarrega de protegê-los de riscos à saúde e à segurança. Esses perigos são originados dos próprios processos ou da negligência no exercício das tarefas e no uso dos Equipamentos de Proteção Individual (EPI). Essa é uma condição que torna o ambiente de trabalho mais seguro e adequado ao exercício da profissão.

Além do mais, por meio da CIPA, os funcionários também podem atuar junto à empresa no sentido de melhorar as próprias condições de trabalho no que se refere à segurança e à saúde. O diálogo com a organização é facilitado.

Quais são os benefícios da CIPA para os empregados?



Como existem representantes dos colaboradores dentro da comissão, esses profissionais, que já entendem as necessidades dos colegas, podem intervir por melhorias importantes que vão beneficiar a todos.

Inclusive, para os profissionais, ter o suporte da CIPA é fundamental nos casos das empresas que são mais negligentes com a segurança e a saúde dos seus colaboradores. A comissão faz com que normas e legislações sejam cumpridas para que eles não fiquem expostos a riscos.

Quais são os benefícios da CIPA para a empresa?



Mais do que cumprir uma obrigação legal, é importante que o empregador veja a CIPA com bons olhos. Isso porque ela é um expediente que promove a qualidade de vida do trabalhador por meio da SIPAT e outras ações, e que pode trazer, inclusive, benefícios para a produtividade do negócio.

Afinal, em um ambiente seguro e saudável, a equipe se torna mais disposta para exercer as funções com a motivação que é esperada. Ou seja, o trabalho da CIPA é capaz de promover o engajamento dos colaboradores.

Quais são os benefícios da CIPA para a empresa?



Além do que, afastados os riscos de acidentes e de danos à saúde do trabalhador, é de se esperar o aumento na produtividade e a diminuição dos custos, uma vez que as tarefas serão exercidas de forma mais eficiente.

Ao mesmo tempo, o afastamento do trabalho ocasionado por doenças ou ferimentos também é diminuído, o que é favorável à empresa, não é verdade? Os custos disso são absolutamente mais altos do que a prevenção.

Não podemos esquecer, ainda, que cada segmento de atuação e cada tarefa realizada pelos profissionais tem os seus riscos. Sendo assim, existe uma norma ou uma regulamentação que define a forma como aquilo deve acontecer para que os perigos sejam minimizados.

Quais são os benefícios da CIPA para a empresa?



Explicamos que a função da CIPA é justamente fazer com que tudo isso seja cumprido. Assim, a empresa tem a segurança de que os seus colaboradores estão devidamente protegidos conforme a lei indica.

Logo, além de garantir a proteção individual e coletiva, a própria organização se previne contra situações que poderiam acontecer, não por sua negligência, mas por algum descuido ou detalhe que não foi observado. Ou seja, ela preserva os seus próprios interesses.

www.nurap.org.br



*DIVERSIDADE E
INCLUSÃO*

