**Apresentação CIPA**

*O que é Cipa para vocês?*

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes surgiu a partir da Revolução Industrial, segunda metade do século XVIII, na Inglaterra, em decorrência da chegada das máquinas, do aumento do número de acidentes, da adaptação do homem ao trabalho, bem como da necessidade de um grupo que pudesse apresentar sugestões para a correção de possíveis riscos de acidentes. A Organização Internacional do Trabalho -OIT aprovou, em 1921, instrução para a criação de comitês de segurança para indústrias que tivessem em seus quadros funcionais pelos menos 25 trabalhadores.

A CIPA tem sua origem no artigo 82 do Decreto-Lei 7.036, de 10 de novembro de 1944. Apesar do tempo de existência e da tradição da sigla, a CIPA ainda não adquiriu estabilidade organizacional e funcional. Isto em razão dos avanços e recuos, dos altos e baixos resultantes das diversas regulamentações a que foi submetida em meio século de vida. Amparada por uma legislação específica a partir de 1944 e contemplada nos direitos sociais constitucionais, a segurança do trabalho no Brasil desdobra-se nas atividades das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA), disseminadas no cenário empresarial, e na fiscalização realizada por funcionários de setores da administração pública.

A comissão interna de prevenção de acidentes, trata-se de uma comissão constituída por representantes dos empregados (eleitos em votação secreta) e dos empregadores (designados pelo empregador), que atua na promoção à segurança e saúde dos trabalhadores.

*Vocês podem me dizer o que a Cipa 2018 fez?*

*Qual o objetivo da Cipa?*

De acordo, o item 5.1 da norma regulamentadora nº 05, a 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

Nossa principal função é de manter o bem-estar dos nossos companheiros de trabalho, não os penalizar, conscientizá-los da importância de se proteger, até se percebermos que o companheiro não está bem psicologicamente.

*Pra que vocês se candidataram ou aceitaram a proposta do empregador para compor a comissão?*

Melhorar as condições do ambiente do trabalho, e fazendo isso, teremos menos acidentes, pessoas doentes, afastamentos por conta do trabalho e como consequência disso teremos menos custo com mão de obra temporária, ter uma Cipa eficiente traz muitos benefícios para empresa, o benefício do FAP, que é o fator acidentário previdenciário.

E quais as vantagens para o empregado? Ele terá expansão do conhecimento, participar de um mundo novo, o mundo da segurança do trabalho, melhorar seu próprio ambiente de trabalho, melhorar as condições de saúde e segurança no trabalho. O cipeiro é um líder, irá deixar seu marco na empresa.

Para que essa premissa haja resultado é necessário comprometimento dos membros da Cipa.

**Constituição**

5.2 Devem constituir CIPA, por estabelecimento, e mantê-la em regular funcionamento as empresas privadas, pública, ..., bem como outras instituições que admitam trabalhadores como empregados.

**Composição**

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.

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

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.

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.

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

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.

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.

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

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.

**Estabilidade**

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.

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.

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.

**Atribuições**

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;

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

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;

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;

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;

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;

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

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;

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.

A CIPA da Unidades Barris acontecerá nas seguintes datas, a primeira será agora dia 21 de fevereiro, sempre que houver algum acidente será convocada uma reunião extraordinária para que seja feita análise do acidente e como faremos para evitá-los.

O Mapa de Risco, que foi explicado anteriormente, é de responsabilidade da CIPA, e essa gestão com auxílio do Técnico de Segurança será feita pela gente. Na primeira reunião iremos definir como faremos, temos o prazo de entrega até o início de maio.

Iremos fazer a vistoria mensal, isso acontecia anteriormente e nessa gestão, iremos voltar, será feito por duplas com supervisão do st, sempre no início do mês, para que na reunião mensal seja apresentado.

Teremos a blitz da CIPA, onde verificaremos se os funcionários estão se protegendo devidamente.

Iremos organizar a SIPAT, iremos delegar dois funcionários para o planejamento da SIPAT, do calendário, de como será.

Iremos criar algumas dinâmicas para cumprir metas estabelecidas na NR-5 e PPRA.

Gestão, nós não podemos simplesmente achar que deve ser feito e pedir, antes de haver uma solicitação devemos verificar se realmente há necessidade dessa melhoria, e qual o seu retorno para a empresa, vocês acham que se isso não fosse lei, uma empresa investiria na CIPA? E uma Cipa que não funciona, calculem por alto o que a empresa está perdendo apenas com a CIPA, 20 horas de cada funcionário para o treinamento, mais em média de 15 horas por ano de cada funcionário e sem contar as horas perdidas em vistoria, e ainda por cima uma CIPA que não funciona. Se por acaso bater uma auditoria do Ministério do Trabalho, eles querem ver as Atas, a conformidade com a lei, também não adianta fazermos grandes coisas e o básico que lei pede não estamos alinhados.

Vocês sabiam que um hospital, depois pesquisem, foi multado por falta de controle de EPI, então quando o Técnico de Segurança só libera EPI após assinar, é porque ele sabe a penalidade.

Nós iremos montar a comissão eleitoral da próxima CIPA, a elaboração da comissão eleitoral, datas, prazos.

Iremos fazer o balanço da nossa Gestão, tudo que foi realizado e comparar com nossas metas pré-estabelecidas na primeira reunião.