

**Regimento
Interno –
CIPA/HUB**

1ª edição – 2021

Regimento Interno da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) do Hospital Universitário de Brasília

1ª edição – 2021

© 2021, Ebserh. Todos os direitos reservados
Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – Ebserh
www.ebserh.gov.br

Material produzido pela Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – Hub/UnB, em conjunto com a Rede Ebserh. Permitida a reprodução parcial ou total, desde que indicada a fonte e sem fins comerciais.

Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – Ministério da Educação

Regimento Interno da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
(CIPA) – Brasília: Hospital Universitário de Brasília, EBSEH –
Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares, 2021.

SUMÁRIO

GLOSSÁRIO (SIGLAS, SIGNIFICADOS).....	5
APRESENTAÇÃO	6
REGIMENTO INTERNO	
Capítulo I - Natureza e Finalidade.....	7
Capítulo II - Objetivos.....	7
Capítulo III - Composição	7
Capítulo IV – Competências	9
Capítulo V - Atribuições	10
Capítulo VI - Funcionamento	11
Capítulo VII – do Treinamento	12
Capítulo VIII – do Processo Eleitoral	13
Capítulo VIX – Disposições Finais	15
REFERENCIAL TEÓRICO.....	16
ANEXOS	17
Anexo I – Quadro I – Dimensionamento da CIPA.....	17

GLOSSÁRIO (SIGLAS, SIGNIFICADOS)

AIDS – Síndrome da Imunodeficiência Adquirida

CAT – Comunicação de Acidente do Trabalho

CE – Comissão Eleitoral

CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

NR – Norma Regulamentadora

NR 5 – Norma Regulamentadora 5

PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional

PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais

SIPAT – Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho

USOST – Unidade de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalho

APRESENTAÇÃO

Este regimento interno foi elaborado seguindo as diretrizes da Norma Regulamentadora 5 (NR 5) e particularidades, para aplicação da norma, do Hospital Universitário de Brasília – HUB.

REGIMENTO INTERNO

Capítulo I - Natureza e Finalidade

Art. 1º - Conforme a Norma Regulamentadora 5 (NR 5), a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) deve ser constituída por 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, mantendo-a em regular funcionamento. As ações da CIPA devem estar voltadas para abordar as relações entre o homem e o trabalho, com a finalidade de melhorar as condições de trabalho para prevenção de acidentes e doenças decorrentes do ambiente laboral.

Capítulo II - Objetivos

Art. 4º - São objetivos da CIPA:

I - 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;

Capítulo III - Composição

Art. 5º - A CIPA será composta de representantes do empregador e dos empregados, de acordo com o dimensionamento previsto no Quadro I da NR 5 (ANEXO I).

§ 1º Os representantes dos empregadores, titulares e suplentes, serão por eles designados.

§ 2º Para indicação dos membros deverão ser considerados aspectos como, competência técnica, habilidades e perfil.

§ 3º Os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, do qual participem, independentemente de filiação sindical, exclusivamente os empregados interessados.

§ 4º O número de membros titulares e suplentes da CIPA, considerando a ordem decrescente de votos recebidos, observará o dimensionamento previsto no Quadro I da NR 5 (ANEXO I), ressalvadas as alterações disciplinadas em atos normativos de setores econômicos específico.

§ 5º O mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de um ano, contados a partir da data de publicação da Portaria, permitida uma reeleição.

§ 6º 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.

§ 7º 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 Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

§ 8º 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.

§ 9º O empregador designará entre seus representantes o Presidente da CIPA, e o Vice-Presidente será o candidato, dentre os representantes dos empregados, que obtiver o maior número de votos.

§ 10º Os membros da CIPA, eleitos e designados serão, empossados no primeiro dia útil após o término do mandato anterior.

§ 11º 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.

§ 8º 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.

§ 9º O empregador designará entre seus representantes o Presidente da CIPA, e os representantes dos empregados escolherão entre os titulares o vice-presidente.

§ 10º Os membros da CIPA, eleitos e designados serão, empossados no primeiro dia útil após o término do mandato anterior.

§ 11º 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.

§ 12º 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 (MTE).

§ 13º A documentação indicada no § 12º deve ser encaminhada ao Sindicato dos Trabalhadores da categoria, quando solicitada.

§ 14º O empregador deve fornecer cópias das atas de eleição e posse aos membros titulares e suplentes da CIPA, mediante recibo.

§ 15º 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.

Capítulo IV – Competências

Art. 7º - São competências da CIPA:

- I – Identificar os riscos do processo de trabalho, e elaborar o mapa de riscos, com a participação do maior número de trabalhadores, com assessoria da Unidade de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalho (USOST);
- II – Elaborar plano de trabalho que possibilite a ação preventiva na solução de problemas de segurança e saúde no trabalho;
- III – 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;
- IV – 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;
- V – Realizar, a cada reunião, avaliação do cumprimento das metas fixadas em seu plano de trabalho e discutir as situações de risco que foram identificadas;
- VI – Divulgar aos trabalhadores informações relativas à segurança e saúde no trabalho;
- VII – Participar, com a USOST das discussões promovidas pelo empregador, para avaliar os impactos de alterações no ambiente e processo de trabalho relacionados à segurança e saúde dos trabalhadores;
- VIII – Requerer à USOST 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 Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e de outros programas relacionados à segurança e saúde no trabalho;
- IX – Divulgar e promover o cumprimento das Normas Regulamentadoras (NR), bem como cláusulas de acordos e convenções coletivas de trabalho, relativas à segurança e saúde no trabalho;
- X – Participar, em conjunto com a USOST ou com o empregador, da análise das causas das doenças e acidentes de trabalho e propor medidas de solução dos problemas identificados;
- XI – Requisitar ao empregador e analisar as informações sobre questões que tenham

interferido na segurança e saúde dos trabalhadores;

XII – Requisitar à empresa as cópias das Comunicações de Acidente do Trabalho (CAT) emitidas;

XIII – Promover, anualmente, em conjunto com a USOST a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT);

XIV – Participar, anualmente, em conjunto com a empresa, de Campanhas de Prevenção da Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (AIDS).

Capítulo V - Atribuições

Art. 8º - Cabe ao empregador:

I – 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.

Art. 9º - Cabe aos empregados:

I – Participar da eleição de seus representantes;

II – Colaborar com a gestão da CIPA;

III – Indicar à CIPA, à USOST e ao empregador situações de riscos e apresentar sugestões para melhoria das condições de trabalho;

IV – Observar e aplicar no ambiente de trabalho as recomendações quanto à prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho.

Art. 10º - Cabe ao Presidente da CIPA:

I – Convocar os membros para as reuniões da CIPA;

II – Coordenar as reuniões da CIPA, encaminhando ao empregador e à USOST as decisões da comissão;

III – Manter o empregador informado sobre os trabalhos da CIPA;

IV – Coordenar e supervisionar as atividades de secretaria;

V – Delegar atribuições ao Vice-Presidente.

Art. 11º - Cabe ao Vice-Presidente:

I – Executar atribuições que lhe forem delegadas;

II – Substituir o Presidente nos seus impedimentos eventuais ou nos seus afastamentos temporários.

Art. 12º - Cabe ao Presidente e Vice-Presidente da CIPA em conjunto:

- I – Cuidar para que a CIPA disponha de condições necessárias para o desenvolvimento de seus trabalhos;
- II – Coordenar e supervisionar as atividades da CIPA, zelando para que os objetivos propostos sejam alcançados;
- III – Delegar atribuições aos membros da CIPA;
- IV – Promover o relacionamento da CIPA com a USOST;
- V – Divulgar as decisões da CIPA a todos os trabalhadores do estabelecimento;
- VI – Encaminhar os pedidos de reconsideração das decisões da CIPA;
- VII – Constituir a comissão eleitoral.

Art. 13º - Cabe ao Secretário da CIPA:

- I – Acompanhar as reuniões da CIPA e redigir as atas apresentando-as para aprovação e assinatura dos membros presentes;
- II – Preparar as correspondências; e
- III – Outras que lhe forem conferidas.

Capítulo VI - Funcionamento

Art. 14º - A Comissão reunir-se-á ordinariamente 1 (uma) vez ao mês, de acordo com o calendário preestabelecido.

Art. 15º - As reuniões ordinárias da CIPA serão realizadas durante o expediente normal da empresa e em local apropriado.

Art. 16º - As reuniões da CIPA terão atas assinadas pelos presentes com encaminhamento de cópias para todos os membros.

Art. 17º - As atas devem ficar no estabelecimento à disposição da fiscalização do MTE do Trabalho e Emprego.

Art. 18º - Reuniões extraordinárias deverão ser realizadas quando:

- I – Houver denúncia de situação de risco grave e iminente que determine aplicação de medidas corretivas de emergência;
- II – Ocorrer acidente do trabalho grave ou fatal;
- III – Houver solicitação expressa de uma das representações.

Art. 19º - As decisões da CIPA serão preferencialmente por consenso.

§ 1º - 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.

Art. 20º - Das decisões da CIPA caberá pedido de reconsideração, mediante requerimento justificado.

§ 1º - 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.

Art. 21º - O membro titular perderá o mandato, sendo substituído por suplente, quando faltar a mais de 4 (quatro) reuniões ordinárias sem justificativa.

Art. 22º - 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.

§ 1º - No caso de afastamento definitivo do presidente, o empregador indicará o substituto, em dois dias úteis, preferencialmente entre os membros da CIPA.

§ 2º - 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.

§ 3º - 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.

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

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

Capítulo VII – do Treinamento

Art. 23º - A empresa deverá promover treinamento para os membros da CIPA, titulares e suplentes, antes da posse.

§ 1º - O treinamento de CIPA em primeiro mandato será realizado no prazo máximo de trinta dias, contados a partir da data da posse.

§ 2º - As empresas que não se enquadrem no Quadro I (ANEXO I), promoverão anualmente treinamento para o designado responsável pelo cumprimento do objetivo desta NR.

Art. 24º - O treinamento para a CIPA deverá contemplar, no mínimo, os seguintes itens:

- I – Estudo do ambiente, das condições de trabalho, bem como dos riscos originados do processo produtivo;
- II – Metodologia de investigação e análise de acidentes e doenças do trabalho;
- III – Noções sobre acidentes e doenças do trabalho decorrentes de exposição aos riscos existentes na empresa;
- IV – Noções sobre a AIDS, e medidas de prevenção;
- V – Noções sobre as legislações trabalhista e previdenciária relativas à segurança e saúde no trabalho;
- VI – Princípios gerais de higiene do trabalho e de medidas de controle dos riscos;
- VII – Organização da CIPA e outros assuntos necessários ao exercício das atribuições da Comissão.

Art. 25º – O treinamento terá carga horária de vinte horas, distribuídas em no máximo oito horas diárias e será realizado durante o expediente normal da empresa.

Art. 26º – 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.

Capítulo VIII – do Processo Eleitoral

Art. 27º – Compete ao empregador convocar eleições para escolha dos representantes dos empregados na CIPA, no prazo mínimo de 60 (sessenta) dias antes do término do mandato em curso.

§ 1º – A empresa estabelecerá mecanismos para comunicar o início do processo eleitoral ao sindicato da categoria profissional.

Art. 28º – O Presidente e o Vice Presidente da CIPA constituirão dentre seus membros, no prazo mínimo de 55 (cinquenta e cinco) dias antes do término do mandato em curso, a Comissão Eleitoral (CE), que será a responsável pela organização e acompanhamento do processo eleitoral.

§ 1º – Nos estabelecimentos onde não houver CIPA, a Comissão Eleitoral será constituída pela empresa.

Art. 29º – O processo eleitoral observará as seguintes condições:

- I – Publicação e divulgação de edital, em locais de fácil acesso e visualização, no prazo mínimo de 45 (quarenta e cinco) dias antes do término do mandato em curso;
- II – Inscrição e eleição individual, sendo que o período mínimo para inscrição será de quinze dias;
- III – Liberdade de inscrição para todos os empregados do estabelecimento, independentemente de setores ou locais de trabalho, com fornecimento de comprovante;
- IV – Garantia de emprego para todos os inscritos até a eleição;
- V – Realização da eleição no prazo mínimo de 30 (trinta) dias antes do término do mandato da CIPA, quando houver;
- VI – Realização de eleição em dia normal de trabalho, respeitando os horários de turnos e em horário que possibilite a participação da maioria dos empregados;
- VII – Voto secreto;
- VIII – 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;
- VIX – Faculdade de eleição por meios eletrônicos;
- X – Guarda, pelo empregador, de todos os documentos relativos à eleição, por um período mínimo de 5 (cinco) anos.

Art. 30º – 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 10 (dez) dias.

Art. 31º – 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.

§ 1º – Compete a unidade descentralizada do MTE, confirmadas irregularidades no processo eleitoral, determinar a sua correção ou proceder a anulação quando for o caso.

§ 2º – Em caso de anulação a empresa convocará nova eleição no prazo de cinco dias, a contar da data de ciência, garantidas as inscrições anteriores.

§ 3º – 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.

Art. 32º – Assumirão a condição de membros titulares e suplentes, os candidatos mais votados.

Art. 33º – Em caso de empate, assumirá aquele que tiver maior tempo de serviço no estabelecimento.

Art. 34º – 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.

Capítulo VIX - Disposições Finais

Art. 35º - O presente regimento entrará em vigor na data de sua publicação.

Art. 36º - Este regimento foi apresentado e aprovado na primeira reunião da CIPA, gestão 2021/2022, posse dos integrantes, dia 30/06/2021, por todos os membros que integram tal comissão.

REFERENCIAL TEÓRICO

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 05** – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2019. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho/pt-br/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-05.pdf>>.

ANEXOS

Anexo I – QUADRO I: Dimensionamento da CIPA

QUADRO I

Dimensionamento de CIPA

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

C-16	Efetivos		1	1	2	3	3	3	4	5	6	8	10	12	2
	Suplentes		1	1	2	3	3	3	3	4	4	6	7	9	2
C-17	Efetivos		1	1	2	2	4	4	4	4	6	8	10	12	2
	Suplentes		1	1	2	2	3	3	3	4	5	7	8	10	2
C-18	Efetivos				2	2	4	4	4	4	6	8	10	12	2
	Suplentes				2	2	3	3	3	4	5	7	8	10	2
C-18a	Efetivos				3	3	4	4	4	4	6	9	12	15	2
	Suplentes				3	3	3	3	3	4	5	7	9	12	2
C-19	Efetivos				1	1	2	2	2	3	3	4	5	6	1
	Suplentes				1	1	2	2	2	3	3	3	4	4	1
C-20	Efetivos			1	1	3	3	3	3	4	5	5	6	8	2
	Suplentes			1	1	3	3	3	3	3	4	4	5	6	1
C-21	Efetivos				1	1	2	2	2	3	3	4	5	6	1
	Suplentes				1	1	2	2	2	3	3	3	4	5	1
C-22	Efetivos		1	1	2	2	3	3	4	4	6	8	10	12	2
	Suplentes		1	1	2	2	3	3	3	3	5	6	8	9	2
* GRUPOS	Nº de Empregados no Estabelecimento	0 a 19	20 a 29	30 a 50	51 a 80	81 a 100	101 a 120	121 a 140	141 a 300	301 a 500	501 a 1000	1001 a 2500	2501 a 5000	5001 a 10.000	Acima de 10.000 para cada grupo de 2.500 acrescentar
	Nº de Membros da CIPA														
C-23	Efetivos				1	1	2	2	2	2	3	4	5	6	1
	Suplentes				1	1	2	2	2	2	3	3	4	5	1
C-24	Efetivos		1	1	2	2	4	4	4	4	6	8	10	12	2
	Suplentes		1	1	2	2	3	3	4	4	5	7	8	10	2
C-24a	Efetivos				1	1	2	2	2	2	3	4	5	6	1
	Suplentes				1	1	2	2	2	2	3	3	4	4	1
C-25	Efetivos				1	1	2	2	2	2	3	4	5	6	1
	Suplentes				1	1	2	2	2	2	3	3	4	5	1
C-26	Efetivos								1	2	3	4	5	1	
	Suplentes								1	2	3	3	4	1	
C-27	Efetivos					1	1	2	3	4	5	6	6	1	
	Suplentes					1	1	2	3	3	4	5	5	1	
C-28	Efetivos					1	1	2	3	4	5	6	6	1	
	Suplentes					1	1	2	3	4	5	5	5	1	
C-29	Efetivos								1	2	3	4	5	1	
	Suplentes								1	2	3	3	4	1	
C-30	Efetivos		1	1	1	2	4	4	4	5	7	8	9	10	2
	Suplentes		1	1	1	2	3	3	4	4	6	7	8	9	1
C-31	Efetivos				1	1	2	2	2	3	3	4	5	6	1
	Suplentes				1	1	2	2	2	3	3	3	4	5	1
C-32	Efetivos				1	1	2	2	2	3	3	4	5	6	1
	Suplentes				1	1	2	2	2	3	3	3	4	5	1
C-33	Efetivos					1	1	1	1	2	3	4	5	1	
	Suplentes					1	1	1	1	2	3	3	4	1	
C-34	Efetivos		1	1	2	2	4	4	4	4	6	8	10	12	2
	Suplentes		1	1	2	2	3	3	3	4	5	7	8	9	2
C-35	Efetivos				1	1	2	2	2	2	3	4	5	6	1
	Suplentes				1	1	2	2	2	2	3	3	4	5	1

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

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

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

Aprovação:



Juarez Júnior
Eng. de Segurança do Trabalho
SOST/DIV/GPIH/UE/EBSERH
Slapex 2085033

JUAREZ GOMES DE ARAÚJO JÚNIOR

Presidente da CIPA