

## COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

### PROJETO DE LEI Nº 4.317, DE 2001

(apenso: PL nº 5.186/01)

*Altera o caput do art. 164 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a nova composição das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes – CIPA e dá outras providências.*

**Autor:** SENADO FEDERAL

**Relator:** Deputado MILTON CARDIAS

### PARECER REFORMULADO

#### I - RELATÓRIO

O projeto de lei em epígrafe é originário do Senado Federal, tendo sido remetido à Câmara dos Deputados para o exercício da função revisora, e modifica o art. 164 da CLT para incluir nas Comissões Internas de Prevenção de Acidentes – CIPA, quando for o caso, representantes das empresas que prestem serviços à empresa contratante, bem como de seus respectivos empregados.

Ao projeto principal foi apensado o PL nº 5.186, de 2001, do Deputado José Carlos Coutinho, que “modifica os artigos 162 a 165 da Consolidação das Leis do Trabalho”, todos dispendo sobre a CIPA.

Esgotado o prazo regimental, não foram apresentadas quaisquer emendas aos projetos.

É o relatório.

## II - VOTO DO RELATOR

Tem crescido vertiginosamente a participação das empresas terceirizadas em nosso mercado de trabalho, e a questão está merecendo, já há algum tempo, ser melhor disciplinada. Enquanto não é aprovada uma normatização geral para a matéria, temos a obrigação de apreciar com esmero todas as proposições em tramitação nesta Casa que visem dar um tratamento mínimo, pontual que seja, às empresas terceirizadas e aos seus respectivos empregados.

Acreditamos, no entanto, que a proposta aprovada pelo Senado Federal não trará qualquer inovação em relação à situação atual. Essa conclusão tornar-se-á mais clara a partir da análise da alteração pretendida ao art. 164 da CLT:

“Art. 164. Cada CIPA será composta de representantes da empresa e dos empregados **e, quando for o caso, também de representantes das empresas e de seus empregados que prestem serviços para a empresa que as contratou**, de acordo com os critérios que vierem a ser adotados na regulamentação de que trata o parágrafo único do art. 165.” (grifamos)

O grifo no artigo transcrito refere-se à inovação acrescida pelo projeto, ressaltando-se que a referência correta na parte final é ao parágrafo único do **art. 163**.

O que se pretende com a proposta é possibilitar a participação de representantes das empresas prestadoras de serviços e de seus respectivos empregados nas CIPA constituídas nas empresas tomadoras, segundo os critérios estabelecidos em regulamentação.

Essa regulamentação compete ao Ministério do Trabalho e Emprego e a parte relativa à participação das empresas prestadoras de serviços nas CIPA já possui previsão expressa na Norma Regulamentadora nº 05, aprovada pela Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978, *verbis*:

#### “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**.

5.47 Sempre que duas ou mais empresas atuarem 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 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.

5.50 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.” (grifamos)

Fica evidenciado que o projeto aprovado pelo Senado Federal já possui regulamentação específica em lei, considerando-se, ainda, que as NR são instrumentos normativos de cumprimento obrigatório, sujeitando-se aqueles que as descumprirem às penalidades previstas em lei

Além disso, há que se considerar o fato de que, nos termos do projeto, os empregados da prestadora de serviços iriam compor a CIPA constituída na empresa tomadora. Nesse contexto, estaríamos aprovando um projeto que concederia estabilidade a um empregado sem um vínculo permanente de emprego, por um período que compreende o registro da candidatura até um ano após o final do respectivo mandato, sendo essa estabilidade adquirida perante a empresa tomadora.

Em relação ao projeto apensado, temos algumas observações a fazer. É inegável a preocupação demonstrada pelo seu ilustre autor com os riscos a que estão submetidos os trabalhadores nos ambientes de trabalho. De acordo com o Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho 2001, de responsabilidade do Ministério da Previdência e Assistência Social, naquele ano foram registrados mais de 339 mil acidentes do trabalho, dado esse que, por si só, justifica a ação do autor e deve nortear a atuação desta Casa Legislativa.

Ocorre que a organização e o funcionamento da CIPA já estão minuciosamente disciplinados na própria CLT e na citada NR 5. E o projeto não apresenta modificações substanciais se comparado aos dispositivos hoje vigentes. Apreciaremos aquilo que possa ser considerado inovador no texto da proposta.

O § 2º do art. 163 pretende que seja constituída CIPA nas empresas com mais de 20 empregados, *independentemente da sua classificação ou grau de risco*. O limite mínimo para organização da CIPA, atualmente, já são 20 empregados, desde que a empresa ofereça um determinado grau de risco (grau 3 ou 4). Somente as empresas com mais de 501 empregados é que estão obrigadas a organizar CIPA independentemente do grau de risco.

A criação da CIPA visa garantir melhores condições para o trabalhador, reduzindo-se ou eliminando-se os riscos no ambiente de trabalho. Não há razão, portanto, para impor-se um limite de tal ordem, devendo ser aproveitada a sugestão do projeto. Discordamos, no entanto, do limite imposto no projeto em relação ao número de empregados, e aqui levamos em conta

sugestão formulada pelo ilustre Deputado Sandro Mabel em seu voto em separado, ao considerar o ônus que se imporia às pequenas empresas.

É certo que exigir das empresas com mais de 20 empregados a constituição de CIPA pode soar exagerado; por outro lado, considerar que apenas as empresas com mais de 500 empregados sejam obrigadas a constitui-la, amplia demasiadamente o universo. Segundo o Cadastro Central de Empresas 2000, editado pelo IBGE, apenas 1,3% do total das empresas brasileiras possuíam mais de 500 empregados. Se considerarmos as empresas com mais de 100 empregados, essa percentagem sobe para 6,61%, um número ainda muito reduzido.

O pequeno número de empresas atendidas pelas CIPA, em conjunto com os dados sobre acidentes do trabalho, nos levam a propor uma sugestão intermediária entre o projeto apensado e o voto em separado do Deputado Sandro Mabel. Dessa forma, estamos apresentando um substitutivo que torna obrigatória a constituição de CIPA nas empresas com mais de 250 empregados.

No § 3º do art. 163, o projeto atribui à CIPA competência para fiscalizar a empresa e os seus maquinários e para interditar aqueles que apresentem efetivos riscos de acidentes, desde que respaldado em parecer do engenheiro ou do técnico em segurança do trabalho.

A NR – 5 já apresenta um extenso rol de atribuições da CIPA, dentre elas, as alíneas “h” e “i” que assim estabelecem:

“h) investigar ou participar, com o SESMT, da investigação de causas, circunstâncias e conseqüências dos acidentes e das doenças ocupacionais, acompanhando a execução das medidas corretivas;

i) realizar, quando houver denúncia de risco ou por iniciativa própria e mediante prévio aviso ao empregador e ao SESMT, inspeção nas dependências da empresa, dando conhecimento dos riscos encontrados ao responsável pelo setor, ao SESMT e ao empregador;”

Os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho – SESMT, por sua vez, estão disciplinados na NR – 4 e têm competência para eliminar os riscos existentes à saúde do trabalhador no

ambiente de trabalho ou, não sendo possível essa eliminação, determinar a utilização de equipamentos de proteção individual, mediante aplicação dos conhecimentos de seus profissionais, médicos e engenheiros do trabalho.

A diferença que observamos no parágrafo em relação à legislação vigente é a competência conferida à CIPA de interditar locais, instalações ou maquinários quando houver efetivo risco de acidente de trabalho.

A nosso ver, a CIPA tem uma importante função na fiscalização do ambiente de trabalho e, para tanto, a legislação em vigor já lhe confere essa atribuição. A aplicação de penalidade, todavia, deve ficar circunscrita ao Poder Público, nos termos do art. 156 da CLT, principalmente se a punição consistir na interdição da empresa.

Quanto à composição da CIPA, ela já tem uma representação paritária entre empregados e empregador e já possui a previsão de, no mínimo, quatro membros, sendo dois titulares e dois suplentes.

A diferença entre o texto proposto e o vigente encontra-se no período do mandato, que seria de dois anos, em vez de um ano, conforme é atualmente, e no fato de estender também aos representantes do empregador a escolha por processo eletivo, com a participação de todos os empregados interessados. Parece-nos mais apropriada a manutenção da sistemática atual, em que o escrutínio secreto aplica-se apenas aos representantes dos empregados, cabendo ao empregador escolher livremente seu representante.

Não vemos sentido, igualmente, em levar para o corpo da CLT detalhamentos acerca das reuniões da CIPA. Essa matéria já consta da NR – 5, sendo o local mais conveniente para tratá-la.

A redação proposta para o art. 165 da CLT adapta o instituto da estabilidade provisória do representante da CIPA ao disposto na alínea “a” do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias – ADCT, que veda “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”.

A inovação em relação ao artigo decorre do prazo estipulado de sessenta dias para conclusão de inquérito judicial para apuração de

falta grave, impedindo-se a suspensão do contrato de trabalho do detentor da estabilidade enquanto durar a apuração.

A CLT possui uma seção específica sobre o inquérito para apuração de falta grave, mas a redação do projeto mostra-se mais benéfica aos empregados, ao proibir o desligamento do membro da CIPA enquanto perdurar a apuração da falta grave. Hoje, os empregados que tenham seus direitos violados podem recorrer à Justiça do Trabalho, mas a morosidade decorrente do excesso de processos acaba tornando inócua uma eventual decisão favorável, visto que, ao término do processo, o representante já terá, normalmente, concluído o período de seu mandato.

Por fim, devemos considerar a colocação feita pelo Deputado Sandro Mabel, em seu voto em separado, relacionado à estabilidade provisória dos empregados membros da CIPA.

Preliminarmente, cabe esclarecer que a redação atual da CLT já protege o membro da CIPA contra a despedida arbitrária. A alteração proposta, como dito anteriormente, visa apenas atualizar a Consolidação, para adequá-la ao texto constitucional. A menção ao membro suplente, por sua vez, atende a decisões do Supremo Tribunal Federal, já pacificadas, no sentido de que a estabilidade provisória é a ele extensiva (RE nº 213.473, DJ 19/03/1999, e RE nº 214.160, DJ 06.03.1998).

Quanto à arguição de inconstitucionalidade por não ter sido a matéria disciplinada por lei complementar, o Tribunal Superior do Trabalho teve oportunidade de examinar matéria análoga, pois a Lei nº 8.213, de 1991, conferiu estabilidade provisória ao trabalhador acidentado do trabalho. O Tribunal pacificou a questão por intermédio da Orientação Jurisprudencial nº 105, da Seção de Dissídios Individuais, com o seguinte teor:

“105. Estabilidade provisória. Acidente de trabalho. É constitucional o art. 118, da Lei nº 8.213/91.”

Os vários precedentes que deram origem à Orientação transcrita firmaram-se “no sentido de que o art. 7º, inciso I, da Constituição Federal apenas trata da proteção geral do trabalhador contra despedida arbitrária, não vedando ao legislador ordinário estabelecer outras garantias, como a estabilidade provisória do acidentado prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91”. (ERR nº 193141/1995, ERR nº 174536/1995 e ERR 179990/1995). A matéria

está aguardando decisão do STF em Ação Direta de Inconstitucionalidade ajuizada contra o referido artigo, até hoje não votada, mas que teve o pedido de liminar indeferido.

Conclui-se que não há impedimento a que se discipline a estabilidade provisória dos membros da CIPA em projeto de lei, não estando configurada qualquer inconstitucionalidade.

Diante do exposto, manifestamo-nos pela **rejeição** do Projeto de Lei nº 4.317/01 e pela **aprovação** do Projeto de Lei nº 5.186/01, na forma do substitutivo anexo.

\_\_\_\_\_ Sala da Comissão, em 24 de junho de 2003.

Deputado MILTON CARDIAS  
Relator



## **COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO**

### **SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI Nº 5.186, DE 2001**

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho para dispor sobre a constituição e composição das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes – CIPA.

O Congresso Nacional decreta:

Os arts. 163 e 165 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passam a vigorar com as seguintes redações:

“Art. 163. Será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA nos estabelecimentos ou locais de obra com mais de 250 (duzentos e cinquenta) empregados, independentemente de grau de risco, em conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego. (NR)

Art. 165. Os representantes dos empregados na CIPA, titulares e suplentes, não poderão ser dispensados arbitrariamente ou sem justa causa, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato.

§ 1º O inquérito para apuração de falta grave do representante de CIPA deverá ser concluído no prazo máximo de 60 (sessenta) dias, vedada a suspensão do contrato de trabalho enquanto durar a apuração.

§ 2º Caberá ao empregador, em qualquer caso, comprovar a existência dos motivos da dispensa por justa causa.” (NR)

Art. 2º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala da Comissão, em 24 de junho de 2003.

Deputado MILTON CARDIAS  
Relator