

## ATUALIZAÇÕES NA NORMA REGULAMENTADORA - NR 05

A norma regulamentadora nº 05 estabelece os parâmetros e os requisitos da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA tendo por objetivo a prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e promoção da saúde do trabalhador.

A função da NR-05 através da CIPA é promover uma conscientização entre empregadores e funcionários para que sejam adotadas e obedecidas às normas de segurança em local de trabalho tais como equipamentos de proteção individual e outras medidas de defesa que resguardam o funcionário.

Visa, em outras palavras, fomentar um sistema interno dentro de cada empresa pela qual se constitui uma obrigação legal de constante vigilância, no sentido de identificar possíveis situações ou etapas do trabalho que possam apresentar um risco a vida e a saúde do funcionário.

A sua aplicação é bastante abrangente, não se limitado ao campo das empresas privadas: as organizações e os órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como os órgãos dos Poderes Legislativo, Judiciário e Ministério Público, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, também devem constituir e manter CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.

A portaria MPT nº 422 de 07 de outubro de 2021 aprovou **a nova redação da Norma Regulamentadora nº05** – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA com o objetivo de tornar as regras ali contidas mais claras, seguras e atualizadas.

Os debates para se chegar a esse texto foram conduzidos no âmbito da Comissão Tripartite Paritária Permanente – CTPP, que conta com representantes das seis organizações mais representativas de trabalhadores (centrais sindicais), empregadores (confederações empresariais) e do Governo Federal.



## I – ALTERAÇÕES REALIZADAS NA NR N°5

A atualização foi realizada visando a simplificação dos textos, a alteração de terminologias e situações que não faziam mais parte da rotina da CIPA. **Importante lembrar que este novo texto terá vigência somente a partir de 03 de janeiro de 2022,** deixando assim um prazo para que as empresas se adaptem as alterações.

### I.I - DAS ATRIBUIÇÕES (5.3.1)

As atribuições da CIPA tiveram o seu texto reformulado, porém, mantendo grande parte do seu texto original, sendo duas as alterações importantes: o item “b” foi incluído, com a seguinte redação:

*“b) registrar a percepção dos riscos dos trabalhadores, em conformidade com o subitem 1.5.3.3 da NR-1, por meio do mapa de risco ou outra técnica ou ferramenta apropriada à sua escolha, sem ordem de preferência, com assessoria do Serviço Especializado em Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT, onde houver;”*

O item “p” da redação vigente foi excluído, retirando a obrigatoriedade em participação anual em conjunto com a empresa de Campanhas de Prevenção a AIDS.

### I.II - DA CONSTITUIÇÃO E ESTRUTURAÇÃO (5.4):

A tabela que apresenta o dimensionamento da CIPA para composição dos representantes das organizações e dos empregados foi alterada, conforme abaixo:

NÚMERO DE EMPREGADOS NO ESTABELECIMENTO															
GRAU de RISCO*	Nº de INTEGRANTES 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 2500 acrescentar
1	Efetivos				1	1	1	1	2	4	5	6	8	1	
	Suplentes				1	1	1	1	2	3	4	5	6	1	
2	Efetivos			1	1	2	2	3	4	5	6	8	10	1	
	Suplentes			1	1	1	1	2	3	4	5	6	8	1	
3	Efetivos	1	1	2	2	2	3	4	5	6	8	10	12	2	
	Suplentes	1	1	1	1	1	2	2	4	4	6	8	8	2	
4	Efetivos	1	2	3	3	4	4	4	5	6	9	11	13	2	
	Suplentes	1	1	2	2	2	2	3	4	5	7	8	10	2	

Em caso do estabelecimento não se enquadrar no disposto acima e não for atendido pelo SESMT, poderá ser nomeado um representante para auxiliar na execução das ações de prevenção em segurança, o que anteriormente não era previsto:

*5.4.13 Quando o estabelecimento não se enquadrar no disposto no Quadro I e não for atendido por SESMT, nos termos da Norma Regulamentadora nº 4 (NR-4), a organização nomeará um representante da organização entre seus empregados para auxiliar na execução das ações de prevenção em segurança e saúde no trabalho, podendo ser adotados mecanismos de participação dos empregados, por meio de negociação coletiva.*

*5.4.13.1 No caso de atendimento pelo SESMT, este deverá desempenhar as atribuições da CIPA.*

Foi incluído item que abrange as empresas que trabalham com sazonalidade de empregados, vejamos:

*5.4.2 As CIPA das organizações que operem em regime sazonal devem ser dimensionadas tomando-se por base a média aritmética do número de trabalhadores do ano civil anterior e obedecido.*

Os microempreendedores foram lembrados na nova redação, tendo em vista que no texto que ainda se encontra vigente, não foram mencionados, o que levantava dúvida dos empresários. Na nova redação, o MEI está dispensado de nomear representante da NR-05:

*5.4.13.2 O microempreendedor individual - MEI está dispensado de nomear o representante da NR-05.*

Outra facilidade apresentada na nova redação é quanto à possibilidade de envio eletrônico referente ao processo eleitoral:

*5.4.9 Quando solicitada, a organização encaminhará a documentação referente ao processo eleitoral da CIPA, podendo ser em meio eletrônico, ao sindicato dos trabalhadores da categoria preponderante, no prazo de até dez dias.*

### **I.III - DO PROCESSO ELEITORAL (5.5)**

Quanto ao processo eleitoral as alterações basicamente tratam sobre a possibilidade de comunicação do processo eleitoral por meio eletrônico.

*5.5.1.1 A organização deve comunicar, com antecedência, **podendo ser por meio eletrônico**, com confirmação de entrega, o início do processo eleitoral ao sindicato da categoria preponderante (grifo nosso).*

5.5.3 O processo eleitoral deve observar as seguintes condições:

e) publicação e divulgação da relação dos empregados inscritos, em locais de fácil acesso e visualização, **podendo ser em meio físico ou eletrônico** (grifo nosso).

A publicação de edital de convocação de eleição é de 45 dias antes do término do mandado em curso, porém, a alteração realizada e que entrará em vigor em janeiro de 2022 **não estipula mais período mínimo**. Foi mantido apenas o prazo para realização de eleição dentro do prazo mínimo de trinta dias antes do término do mandato da CIPA, vejamos:

5.5.3 O processo eleitoral deve observar as seguintes condições:

a) publicação e divulgação de edital de convocação da eleição e abertura de prazos para inscrição de candidatos, em locais de fácil acesso e visualização, podendo ser em meio físico ou eletrônico;

f) realização da eleição no prazo mínimo de 30 (trinta) dias antes do término do mandato da CIPA, quando houver;

Com relação ao quórum de participação nas votações, no texto vigente, havendo participação **inferior a 50%** dos empregados na votação, a comissão eleitoral deve organizar outra votação dentro do prazo máximo de dez dias. Com a alteração, a comissão deverá **prorrogar** o período de votação para o dia seguinte, facilitando e agilizando o processo de votação:

5.5.4 Havendo participação inferior a cinquenta por cento dos empregados na votação, não haverá a apuração dos votos e a comissão eleitoral deverá prorrogar o período de votação para o dia subsequente, computando-se os votos já registrados no dia anterior, a qual será considerada válida com a participação de, no mínimo, um terço dos empregados.

5.5.4.1 Constatada a participação inferior a um terço dos empregados no segundo dia de votação, não haverá a apuração dos votos e a comissão eleitoral deverá prorrogar o período de votação para o dia subsequente, computando-se os votos já registrados nos dias anteriores, a qual será considerada válida com a participação de qualquer número de empregados.

5.5.4.2 A prorrogação referida nos subitens 5.5.4 e 5.5.4.1 deve ser comunicada ao sindicato da categoria profissional preponderante.

## I.IV - DO FUNCIONAMENTO (5.6)

Com relação ao funcionamento das reuniões da CIPA, foram realizadas alterações para modernizar e adaptar à nova realidade dos empregadores, trazendo pontos antes não

mencionados, como o caso dos microempreendedores e empresas de pequeno porte, vejamos:

*5.6.1.1 A critério da CIPA, nas Microempresas - ME e Empresas de Pequeno Porte - EPP, graus de risco 1 e 2, as reuniões poderão ser bimestrais.*

*5.6.2 As reuniões ordinárias da CIPA serão realizadas na organização, preferencialmente de forma presencial, podendo a participação ocorrer de forma remota.*

*5.6.3.1 As atas das reuniões devem ser disponibilizadas a todos os integrantes da CIPA, podendo ser por meio eletrônico.*

*5.6.3.2 As deliberações e encaminhamentos das reuniões da CIPA devem ser disponibilizadas a todos os empregados em quadro de aviso ou por meio eletrônico.*

Quanto a inexistência de suplente para ocupar cargo vago, o texto atual determina que deve ser realizada eleição extraordinária, porém, a alteração apresentada neste novo texto, delimita um prazo de seis meses para suprir vacância:

*5.6.7.1 Caso não existam mais suplentes, durante os primeiros 6 (seis) meses do mandato, a organização deve realizar eleição extraordinária para suprir a vacância, que somente será considerada válida com a participação de, no mínimo, um terço dos trabalhadores.*

*5.6.7.1.1 Os prazos da eleição extraordinária serão reduzidos à metade dos prazos previstos no processo eleitoral desta NR.*

## **I.V - DO TREINAMENTO (5.7)**

Quanto ao treinamento obrigatório oferecido aos mesmos da CIPA, a maior alteração foi com relação a carga horária mínima, que atualmente é de vinte horas, distribuídas em no máximo oito horas diárias e passará a ter relação com o grau de risco de cada empresa:

*5.7.4 O treinamento deve ter carga horária mínima de:*

- a) 8 (oito) horas para estabelecimentos de grau de risco 1;*
- b) 12 (doze) horas para estabelecimentos de grau de risco 2;*
- c) 16 (dezesesseis) horas para estabelecimentos de grau de risco 3; e*
- d) 20 (vinte) horas para estabelecimentos de grau de risco 4.*

Ainda vem com um bônus no 5.7.4.2. para a modalidade presencial devendo ser observada a seguinte carga horária mínima do treinamento:

5.7.4.2 Para a modalidade presencial deve ser observada a seguinte carga horária mínima do treinamento: a) 4 (quatro) horas para estabelecimentos de grau de risco 2; e  
b) 8 (oito) horas para estabelecimentos de grau de risco 3 e 4

Foi aberta ainda a possibilidade de realização do treinamento na modalidade a distância:

5.7.4.3 A carga horária do treinamento dos estabelecimentos de grau de risco 1 e do representante nomeado da organização pode ser realizada integralmente na modalidade de ensino à distância ou semipresencial, nos termos da NR-1.

5.7.4.4 O treinamento realizado integralmente na modalidade de ensino à distância deve contemplar os riscos específicos do estabelecimento,

5.7.4.5 O integrante do SESMT fica dispensado do treinamento da CIPA.

O conteúdo programático também sofreu alterações, sendo **retirado** o item que trata sobre “noções sobre a Síndrome da Imunodeficiência Adquirida - AIDS, e medidas de prevenção”, e sendo **incluído** “noções sobre a inclusão de pessoas com deficiência e reabilitados nos processos de trabalho;”.

Sobre a periodicidade do curso para membros da CIPA foi incluído o seguinte texto:

5.7.3 O treinamento realizado há menos de dois anos, contados da conclusão do curso, pode ser aproveitado na mesma organização, observado o estabelecido na NR-1.

## **I.VI - DAS ORGANIZAÇÕES CONTRATADAS PARA PRESTAÇÃO E SERVIÇOS (5.8)**

O texto vigente não aborda sobre esta questão, sendo que a alteração trouxe importantes mudanças em relação à CIPA das organizações contratadas para prestação de serviços, com a inclusão de novas previsões, destacando-se as seguintes:

5.8.1 A organização de prestação de serviços deve constituir CIPA centralizada, **quando o número total de seus empregados na unidade da Federação se enquadrar no disposto no Quadro I desta NR.**

5.8.1.1 Quando a organização contratada para prestação de serviços a terceiros **exercer suas atividades em estabelecimento de contratante enquadrado em grau de riscos 3 ou 4 e o número total de seus empregados no estabelecimento da contratante se enquadrar no disposto no Quadro I desta NR, deve constituir CIPA própria neste estabelecimento, considerando o grau de risco da contratante.**

5.8.1.1.1 A organização contratada está dispensada da constituição da CIPA própria, no caso de prestação de serviços a terceiros **com até cento e oitenta dias de duração.**

5.8.1.2 O número total de empregados da organização contratada para prestação de serviços, para efeito de dimensionamento da CIPA centralizada, deve desconsiderar os empregados alcançados por CIPA própria.

5.8.2 A organização contratada para prestação de serviços, **quando desobrigada de constituir CIPA própria, deve nomear um representante da organização** para cumprir os objetivos desta NR, se possuir cinco ou mais empregados no estabelecimento da contratante.

5.8.2.3 A nomeação do representante da organização contratada para a prestação de serviços **deve ser feita entre os empregados que exercem suas atividades no estabelecimento.**

5.8.3 A organização contratada para a prestação de serviços deve garantir que a CIPA centralizada mantenha interação entre os estabelecimentos nos quais possua empregados.

5.8.3.1 **A organização deve garantir a participação dos representantes nomeados na CIPA nas reuniões da CIPA centralizada.**

5.8.4 O representante nomeado das organizações contratadas para a prestação de serviço **deve participar de treinamento de acordo com o grau de risco da contratante**

5.8.7 **A contratante deve convidar a contratada para participar da reunião da CIPA da contratante,** com a finalidade de integrar as ações de prevenção, sempre que as organizações atuarem em um mesmo estabelecimento.

5.8.7.1 A contratada deve indicar um representante da CIPA ou o representante nomeado da organização para participar da reunião da CIPA da contratante

## **I.VII - DAS DISPOSIÇÕES FINAIS (5.9)**

Quanto as disposições finais, o texto vigente não traz qualquer redação, sendo apresentado novo texto quanto as medidas a serem adotadas quanto aos riscos presentes no ambiente de trabalho, manutenção da documentação referente a CIPA e quanto ao redimensionamento, nos seguintes textos:

5.9.1 A contratante adotará medidas para que as contratadas, suas CIPA, os representantes nomeados da NR-05 e os demais trabalhadores lotados naquele estabelecimento recebam informações sobre os riscos presentes nos ambientes de trabalho, bem como sobre as medidas de prevenção, em conformidade com o Programa de Gerenciamento de Riscos, previsto na NR-01.

5.9.2 Toda a documentação referente à CIPA deve ser mantida no estabelecimento à disposição da inspeção do trabalho pelo prazo mínimo de 5 (cinco) anos.

5.9.3 *Em havendo alteração do grau de risco do estabelecimento, o redimensionamento da CIPA deve ser efetivado na próxima eleição.*

## II – CONCLUSÃO

Diante do tema acima exposto, podemos concluir que as alterações realizadas no texto da NR nº 05 vieram com o objetivo de modernizar e facilitar a relação da CIPA com as empresas, reexaminando textos e apresentando novas formas de lidar com situações rotineiras.

Pode-se também dizer que não ocorrem mudanças substanciais, que culminem em uma urgência em readequação e readaptação, sendo necessário apenas um cuidado com a nova redação para adaptações necessárias.

**Vale novamente alertar que o novo texto entra em vigência a partir de 03 de janeiro de 2022, sendo que até lá, o texto atual deve continuar sendo aplicado.**

É o que tínhamos a considerar sobre o tema, estando a opinião emitida pela SB&A sujeita a debates e reanálise das questões em função das alterações das premissas aqui consideradas, e de eventuais alterações legislativas.

O Boletim Informativo In extenso é uma publicação idealizada e elaborada pelo escritório Sanfelice, Baldasoni & Associados Advocacia e Consultoria Jurídica. A divulgação do informativo se dá por meio eletrônico, através da página [www.sbadvocacia.com.br](http://www.sbadvocacia.com.br), por e-mail e redes sociais. Os interessados em receber mensalmente este informativo deverão enviar solicitação para [sbadvocacia@sbadvocacia.com.br](mailto:sbadvocacia@sbadvocacia.com.br). As opiniões emitidas nas notícias e jurisprudências não refletem, necessariamente, a opinião de nossos advogados e consultores. Qualquer dúvida, comentário ou sugestão favor enviar e-mail para [sbadvocacia@sbadvocacia.com.br](mailto:sbadvocacia@sbadvocacia.com.br) ou nos contactar através do acesso ao site: [www.sbadvocacia.com.br](http://www.sbadvocacia.com.br).



SANFELICE  
BALDASONI  
& ASSOCIADOS  
ADVOCACIA E CONSULTORIA JURÍDICA