ebook

O **GUIA RÁPIDO** COM TUDO O QUE VOCÊ PRECISA SABER

EngeHall



NR5

O que é a NR5?

A NR 5 determina os parâmetros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio, a **CIPA.**

É esta norma regulamentadora que estabelece como a comissão deve ser organizada, sua função e os encargos de cada membro.

O principal objetivo da NR 5 é **promover o trabalho conjunto de prevenção de acidentes e doenças relacionados ao trabalho**, ajudando a promover a integridade física e saúde do trabalhador.



Última atualização

A última alteração foi em 2022, com a publicação da Lei Federal nº 14.457/22, que criou o Programa Emprega + Mulheres.

Essa atualização traz novas atribuições à CIPA, incluindo o dever de adotar medidas para prevenção ao assédio sexual e outras violências no trabalho.

Desde o dia 21 de março de 2023, toda empresa com CIPA deve promover as seguintes ações:

- **Implementação** de regras de conduta para prevenção de assédio sexual e outros tipos de violência no trabalho;
- **Implementação** de um canal de denúncia e procedimentos de apuração dos fatos e aplicação de sanções administrativas;
- **Inclusão** de temas sobre assédio sexual e violência no trabalho no calendário de ações da CIPA;
- **Capacitação, orientação, conscientização e sensibilização** para todos os colaboradores (independente do nível hierárquico) com temas relacionados a assédio, violência, diversidade e igualdade no ambiente de trabalho.

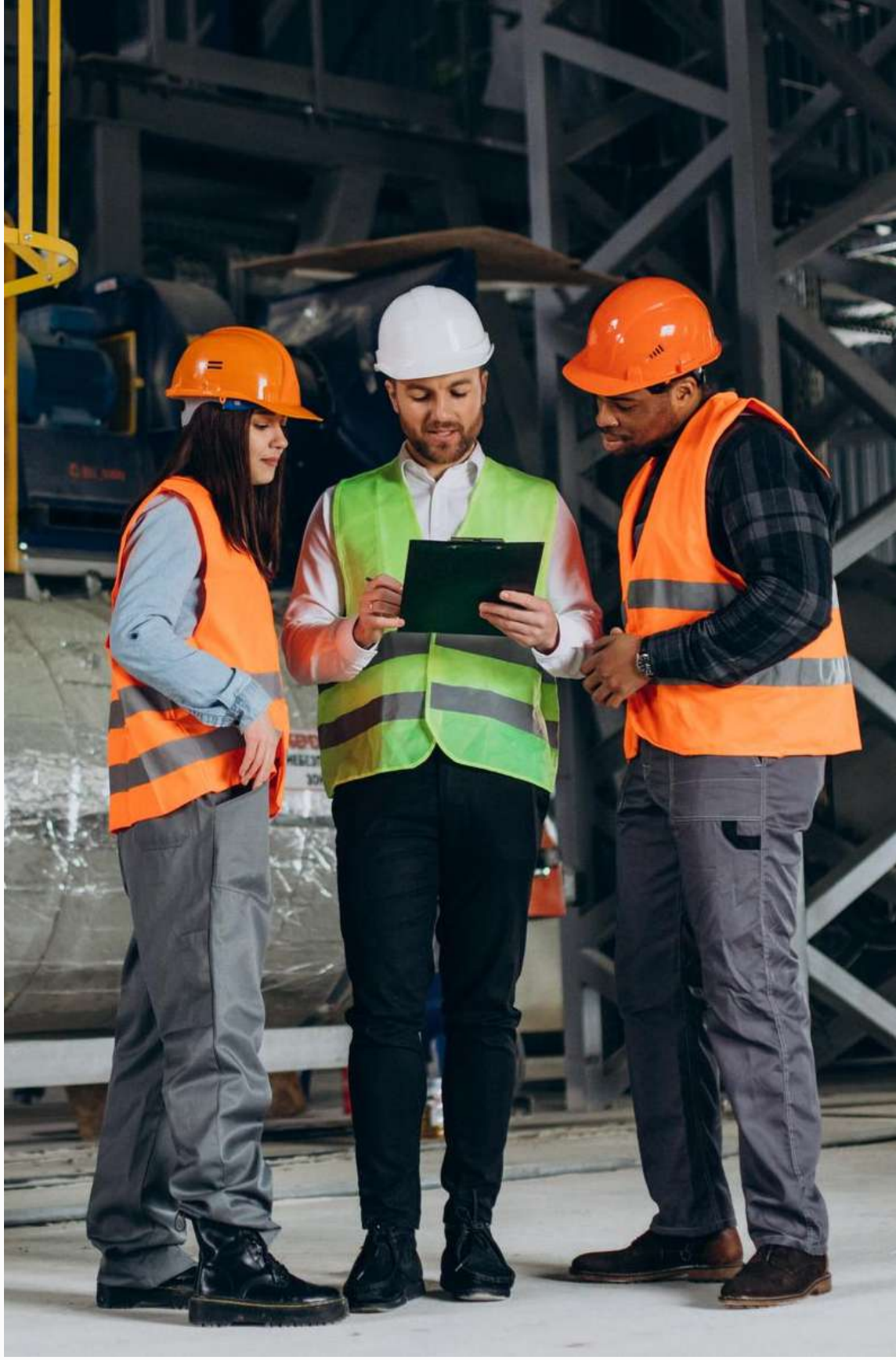
Mas afinal, o que é CIPA?

A CIPA é um grupo formado por funcionários designados e eleitos para trabalhar na prevenção de acidentes e doenças ocupacionais.

Quais as principais exigências da NR5?

Toda empresa com mais de 20 funcionários deve, obrigatoriamente, criar a CIPA de acordo com as orientações fornecidas pela NR 05;

A CIPA pode englobar sociedades de economia mista, instituições beneficentes, cooperativas que admitem trabalhadores na condição de empregados, empresas públicas e privadas, órgãos da administração direta e indireta, dentre outros;



A CIPA será composta por representantes dos empregados (por meio da votação) e por representantes do empregador (designados pelos chefes da empresa);

Todos os documentos utilizados ao longo do processo de eleição (como calendários anuais e atas) devem ser guardados na empresa e estar à disposição do Ministério do Trabalho para fiscalizações;

Não é permitida a demissão sem justa causa de um funcionário eleito para cargo de direção da CIPA - e essa proibição continua até um ano após o término de seu mandato;

A CIPA não pode ser desativada antes do término dos mandatos dos membros;

A aplicação de todas as regras da NR 05 requer a presença de um Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT)*.

***SESMT**
É um grupo de profissionais habilitados responsáveis por orientar as empresas e os funcionários quanto aos procedimentos necessários para a saúde, segurança e qualidade de vida dos trabalhadores.

Tá... mas minha empresa precisa de CIPA?

A CIPA é obrigatória para empresas a partir de 20 funcionários para os graus de risco 3 e 4, a partir de 51 funcionários para o grau de risco 2 e a partir de 81 funcionários para o grau de risco 1.

E como montar uma CIPA?

Vamos por partes!

1

Identifique a quantidade de funcionários da empresa

Consulte o setor de Recursos Humanos ou Departamento Pessoal para encontrar essa informação exata, combinado?

2

Identifique o setor econômico da empresa

Toda empresa precisa do CNAE para conseguir seu CNPJ. Essa classificação é feita por um código de 7 dígitos que identifica qual atividade econômica a empresa exerce.

3

Verifique qual é o grau de risco da empresa

Com a CNAE da empresa em mãos, você vai então consultar o Quadro I da NR 4. Esse quadro relaciona a atividade econômica da empresa com o grau de risco correspondente.

4

Dimensione a CIPA

O próximo passo é consultar o Quadro I da NR 5 e identificar quantos membros a CIPA precisa ter.

ATENÇÃO:

A CIPA é uma **comissão paritária.** Isso quer dizer que ela deve ter o mesmo número de representantes para cada parte (colaboradores e empregador).

Na prática, funciona assim: se o seu dimensionamento determinou 1 membro efetivo e 1 membro suplente, você precisa duplicar esse número!

1 membro efetivo representando os colaboradores **+1** membro efetivo representando o empregador

1 membro suplente representando os colaboradores **+1** membro suplente representando o empregador

Depois das três primeiras etapas, o **empregador** precisa protocolar um comunicado sobre as eleições para a formação da CIPA no sindicato da categoria predominante dos colaboradores da empresa.



Como é o processo eleitoral da CIPA?

O processo eleitoral da CIPA é fundamental para garantir a representatividade dos trabalhadores na comissão. Aqui estão os passos principais:

01. **Convocação:** O empregador deve convocar eleições para escolher os representantes dos empregados na CIPA, no mínimo, 60 dias antes do término do mandato em curso;

02. **Comissão Eleitoral:** Antes do processo eleitoral, é necessário constituir uma Comissão Eleitoral que terá a responsabilidade de organizar e acompanhar o desenvolvimento das eleições;

03. **Inscrição e Votação:** Os candidatos interessados devem se inscrever. A votação deve ser realizada em horário normal de trabalho, garantindo a participação de todos;

04. **Guarda de Documentos:** Todos os documentos relacionados ao processo eleitoral devem ser mantidos na empresa à disposição da fiscalização do trabalho por um período de cinco anos.

Quem são os integrantes da CIPA?

- **Presidente:** designado pelo empregador, tem função de convocar e coordenar as reuniões, encaminhando as decisões da comissão para o SESMT e para a liderança da empresa;

- **Vice-Presidente:** escolhido pelos representantes eleitos dos empregados, pode substituir o Presidente em afastamentos temporários;

- **Secretário:** escolhido pelos membros da CIPA, é responsável por redigir as atas das reuniões e cuidar da correspondência da CIPA.

- **E não se esqueça:** para cada membro eleito ou designado na CIPA, é necessário ter um suplente.



Qual a validade da CIPA?

A NR 5 determina que o mandato dos membros da CIPA tenha validade de um ano.

Após esse período, novas eleições devem ser realizadas para definir os representantes do próximo ano.

Quais são as responsabilidades dos membros da CIPA?

Acompanhar o processo de identificação e avaliação dos riscos e das medidas de prevenção que serão adotadas pela empresa;

Ouvir a percepção dos trabalhadores sobre os riscos e registrá-las;

Fiscalizar as condições do ambiente de trabalho, identificando situações de risco para a segurança dos trabalhadores;

Participar do desenvolvimento e implementação de qualquer programa relacionado a segurança e saúde do trabalho;

Promover anualmente, junto com o SESMT (quando houver), a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho – SIPAT;

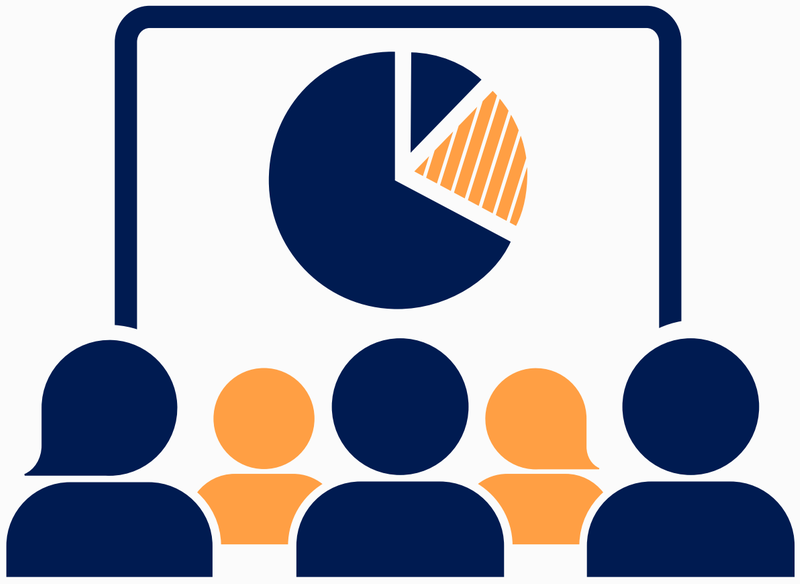
Propor para a o SESMT ou para a empresa análise de condições de trabalho, caso identifique algum risco;

E se minha empresa não se enquadrar no Quadro 1 da NR 5?

De acordo com o item 5.6.4. da NR 5, quando a empresa não é atendida pelo SESMT, ela deve designar um responsável por cumprir as diretrizes da norma e trabalhar em ações de prevenção e saúde no trabalho.

Então, até mesmo empresas que não possuem a obrigatoriedade de criar uma comissão devem promover treinamento de um funcionário para atender as obrigatoriedades da NR 5. Esse funcionário é chamado de **designado da CIPA.**

Isso quer dizer que todas as empresas, independentemente do seu tamanho ou grau de risco, têm a obrigação de garantir a segurança e saúde dos seus trabalhadores.



O treinamento é obrigatório?

O treinamento é uma obrigatoriedade da NR 5.

Ele pode ser ministrado pelo SESMT da empresa, pelo empregador ou por um profissional que tenha os conhecimentos necessários.

Como é o treinamento?

Sua carga horária é estipulada de acordo com o grau de risco do estabelecimento. O treinamento deve ter carga horária mínima de:

- 8 horas para estabelecimentos de grau de risco 1;
- 12 horas para estabelecimentos de grau de risco 2;
- 16 horas para estabelecimentos de grau de risco 3;
- 20 horas para estabelecimentos de grau de risco 4

Ah, e essa carga horária muda se o treinamento for presencial!

Nesse caso, a carga horária mínima é a seguinte:

- 4 horas para estabelecimentos de grau de risco 2;
- 8 horas para estabelecimentos de grau de risco 3 e 4



O treinamento deve abordar os seguintes itens:

1. **Estudo** das condições de trabalho e os riscos do processo produtivo;
2. **Noções** sobre acidentes e doenças relacionadas ao trabalho;
3. **Métodos** de investigação e análise de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho;
4. **Princípios** gerais de higiene do trabalho e medidas de prevenção dos riscos;
5. **Noções** sobre a legislação trabalhista relativas à segurança e saúde no trabalho;
6. **Noções** sobre inclusão de pessoas com deficiência e que estão em reabilitação de processos de trabalho;
7. **Organização** da CIPA;

É necessário renovar?

A validade do treinamento da CIPA é de 2 (dois) anos, conforme o item 5.6.4.

Já o treinamento do representante nomeado da NR-5 deve ser válido por tempo indeterminado, desde que o representante permaneça na empresa e não haja alteração nas atividades que justificaram a sua indicação.

CIPA e Organizações Contratadas

Ah, e quando uma empresa contrata outra organização para prestar serviços, é fundamental que ambas estejam alinhadas quanto às normas de segurança e saúde no trabalho.

Separamos alguns pontos importantes para você se atentar:

Integração: A empresa contratante e a contratada devem se integrar para garantir a aplicação das normas de segurança e saúde no trabalho;

Informação: A empresa contratante deve informar à organização contratada sobre os riscos existentes e orientá-la quanto aos procedimentos que devem ser adotados;

Responsabilidade: Mesmo com a contratação de serviços, a empresa contratante mantém sua responsabilidade de garantir um ambiente de trabalho seguro para todos os trabalhadores, sejam eles diretos ou terceirizados.

Acesse mais conteúdos como esse em nossas redes!

- Linkedin
- Youtube
- Instagram
- Blog

Conheça nossos Cursos: (Pessoa Física e Jurídica)



NR1* Gerenciamento de riscos ocupacionais
NR5 Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
NR6 Equipamento de Proteção Individual - EPI
NR10 Seg. em Instalações e Serviços em Eletricidade
NR11 Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais
NR12 Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos
NR17 Ergonomia
NR18 Seg. e Saúde no Trabalho na Indústria da Construção
NR20 Seg. e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis
NR23 Proteção Contra Incêndios
NR33 Seg. e Saúde nos Trabalhos em Espaço Confinados
NR35 Trabalho em Altura

***Em elaboração**

CURSOS Nrs



Atendimento à empresas:

Temos **painel de controle** total para o gestor

EngeHall