

Mudanças na **NR-5**

Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA)





Mudanças na
NR-5

Comissão Interna
de Prevenção de
Acidentes (CIPA)



Departamento Regional de São Paulo

Presidente

Josué Christiano Gomes da Silva

Superintendente do Sesi-SP

Alexandre Ribeiro Meyer Pflug

Diretoria Corporativa e de Estratégias Educacionais

Wilson Risolia Rodrigues

Gerência Executiva de Educação

Roberto Xavier Augusto Filho

Gerência Executiva de Cultura

Débora Viana

Diretor da Faculdade Sesi-SP de Educação

Eduardo Augusto Carreiro

Gerência de Qualidade de Vida e Mercado

Pedro Luiz Caliarí

Supervisão de Segurança e Saúde na Indústria

Leila Yoshie Yamamoto

Equipe técnica

Jefferson Tiago Ferreira

Lucas Ferreira Manezzi

Tatiana Fernandes Pardo

Gerência da Editora

Raimundo Ernando de Melo Junior

Coordenação editorial

Glauce Perusso Pereira Dias Muniz

Direitos autorais

Edilza Alves Leite

Viviane Medeiros de Souza Guedes

Edição

Carolina Mercês

Assistência editorial

Mariane Cristina de Oliveira

Produção editorial

Editorando Birô

Coordenação de produção gráfica

Rafael Zemantauskas

Produção gráfica

Ana Carolina Almeida de Moura

Imagens

Ngampol Thongsai/EyeEm, fstop123, Jetta Productions Inc., Witthaya Prasongsin, Luis Alvarez, FatCamera, sutiporn somnam, pop_jop, FG Trade, David Schaffer – via Getty Images

© Sesi-SP Editora, 2022

DADOS INTERNACIONAIS DE CATALOGAÇÃO NA PUBLICAÇÃO (CIP)

Ferreira, Jefferson Tiago

Mudanças na NR-5 : Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) /

Jefferson Tiago Ferreira, Lucas Ferreira Manezzi e Tatiana Fernandes Pardo.

– 1. ed. – São Paulo : Editora Sesi-SP, 2022.

40 p. ; PDF.

Inclui bibliografia.

ISBN 978-85-8205-421-5

1. Norma regulamentadora 2. CIPA 3. Segurança do trabalho 4. Acidente

I. Manezzi, Lucas Ferreira II. Pardo, Tatiana Fernandes III. Título

CDD: 363.11

Índice para catálogo sistemático:

1. Norma regulamentadora - CIPA - Segurança do trabalho - Acidente
2. CIPA - Segurança do trabalho - Acidente - Norma regulamentadora
3. Segurança do trabalho - Acidente - Norma regulamentadora - CIPA
4. Acidente - Norma regulamentadora - CIPA - Segurança do trabalho

Bibliotecário responsável: Luiz Valter Vasconcelos Júnior CRB-8 84460

Sesi-SP Editora

Av. Paulista, 1.313, andar intermediário

01311-923 – São Paulo – SP

Tel: 11 3146-7308

editora@sesisenaisp.org.br

www.sesispeditora.com.br

Sumário

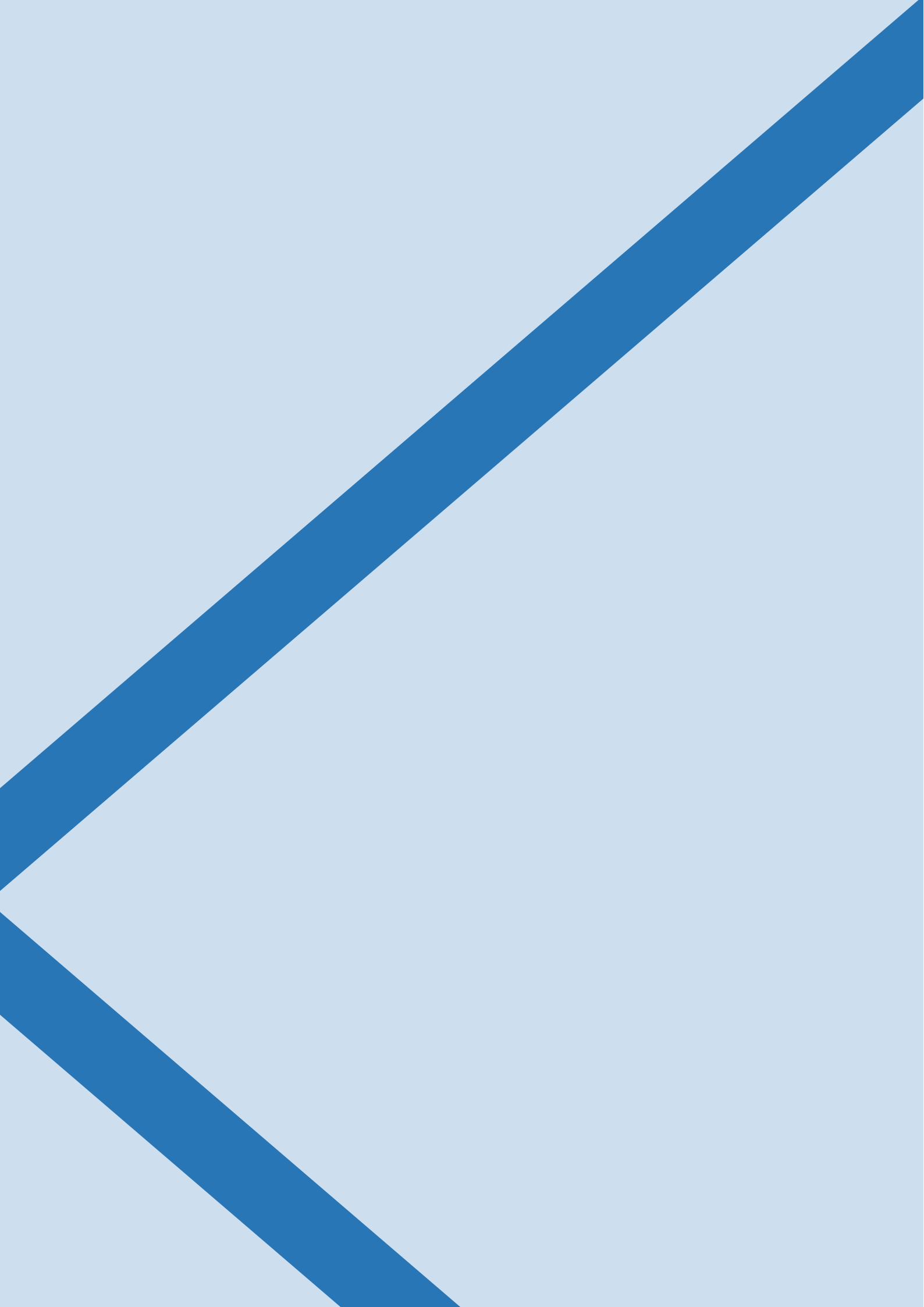
Introdução	9
1. O que é a NR-5?	11
Objetivo da NR-5	12
Campo de aplicação.....	12
Atribuições – principais alterações.....	12
Constituição e estruturação.....	13
Dimensionamento	13
Microempreendedor Individual (MEI)	16
Processo eleitoral	17
Eleição	18
Denúncias do processo eleitoral.....	19
Funcionamento	19
Treinamento.....	20
Treinamento EAD e semipresencial.....	21
CIPA das organizações contratadas para prestação de serviços	22
Integração das ações de prevenção (contratante x contratada).....	23
Disposições finais	23
2. Anexo I da NR-5 – CIPA da indústria da construção	25
Objetivo.....	26
Campo de aplicação.....	26
Disposições gerais	27
Obra de longa duração >180 dias	27
Organização principal.....	28
Canteiro de obras	28
Frentes de trabalho.....	29
Organização terceirizada	30
CIPA centralizada.....	31
Obra de curta duração < 180 dias.....	32
Conclusão	35
Referências	37

Lista de figuras

Figura 1. Fluxograma de obras de longa e curta duração.....	26
Figura 2. Fluxograma de composição da CIPA para obra de longa duração.	27
Figura 3. Fluxograma de composição da CIPA para organização principal em canteiro de obras.....	28
Figura 4. Fluxograma de composição da CIPA para organização principal do canteiro de obras e da frente de trabalho.....	29
Figura 5. Fluxograma de composição da CIPA para canteiro de obras e frente de trabalho em obra de longa duração.....	30
Figura 6. Fluxograma de composição da CIPA para obra de curta duração em canteiro de obras e frentes de trabalho.....	32

Lista de quadros

Quadro 1. Dimensionamento da CIPA.....	13
Quadro 2. Dimensionamento da CIPA com e sem SESMT.	15
Quadro 3. Organizações com CIPA em andamento.	17
Quadro 4. Processo eleitoral para primeiro mandato da CIPA.....	17
Quadro 5. Exemplo de processo eleitoral em uma empresa com 100 empregados.....	18
Quadro 6. Modalidade e carga horária mínima de treinamento, conforme Grau de Risco.	20
Quadro 7. Exemplo de hierarquia da Classificação das Atividades Econômicas, Seção F.	27



Introdução

O Serviço Social da Indústria (SESI) elaborou este conteúdo com o intuito de apoiar empregadores, profissionais de Saúde e Segurança do Trabalho (SST) e trabalhadores na interpretação das alterações ocorridas na nova NR-5, para que seja efetivamente implementada nas empresas.

O processo de revisão da norma NR-5 contou com a colaboração da bancada de trabalhadores, empregadores e do Governo Federal, e foi baseado em três pilares, apresentados a seguir.

Harmonização:

- com a NR-4 = Grau de Risco;
- com a NR-1 = Treinamentos – Aproveitamentos e Ensino a Distância (EAD).

Simplificação:

- dispensa de treinamento de CIPA para integrantes do SESMT;
- validação da eleição com a participação inferior a 50% dos empregados;
- dispensa de realização de eleição extraordinária 6 meses antes do término do mandato;
- redução da carga horária dos treinamentos em empresas com Grau de Risco 1, 2 e 3.

Desburocratização:

- previsão de dispensa de empregado eleito para a CIPA em caso de término de contrato por prazo determinado;
- tratamento diferenciado para MEI, ME e EPP;
- possibilidade da utilização de meios eletrônicos para a realização do processo eleitoral e funcionamento da CIPA.



1

1. O que é a NR-5?

A NR-5 estabelece os parâmetros e os requisitos da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA). A norma foi originalmente editada pela Portaria MTb n. 3.214, em 8 de junho de 1978, de maneira a regulamentar os artigos 163 a 165 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Desde a sua primeira publicação, em 1978, passou por duas amplas revisões e oito alterações pontuais, sendo em sua maioria para promoção de atualizações dos quadros da norma que definem o dimensionamento da CIPA com base nas atividades econômicas. A última alteração ocorreu por meio da Portaria MTP n. 422, de 7 de outubro de 2021, que promoveu uma harmonização com a NR-1 e a NR-4 e estabeleceu novas regras para capacitação e treinamento em Segurança do Trabalho.

A estrutura da NR-5 contempla os seguintes tópicos:

- objetivo;
- campo de aplicação;
- atribuições;
- constituição e estruturação;
- processo eleitoral;
- funcionamento;
- treinamento;
- CIPA das organizações contratadas para prestação de serviços;
- disposições finais;
- Anexo I – CIPA da Indústria da Construção.

Objetivo da NR-5

Por estabelecer requisitos e parâmetros para criação da CIPA, o objetivo da norma é a prevenção de acidentes e doenças relacionados ao trabalho, de modo a tornar o trabalho permanentemente compatível com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador.

As referências legais que tomam como base a Nova NR-5 são:

- Art. 7º, Inciso I, da Constituição Federal;
- Decreto n. 10.088, de 5 de novembro de 2019;
- Súmula n. 339 – CIPA. Suplente. Garantia de emprego. CF/1988;
- CLT Art. 163, 164 e 165;
- Portaria/MTP n. 422, de 7 de outubro de 2021.

Campo de aplicação

As organizações e os órgãos públicos da administração direta e indireta, Poderes Legislativo, Judiciário e Ministério Público, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), bem como outras relações jurídicas de trabalho, como é o caso das terceirizações, têm como observância obrigatória constituir a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), dimensionada conforme estabelecido no Quadro I desta NR.

Atribuições – principais alterações

- Acompanhar o processo de identificação de perigos e avaliação de riscos, bem como a adoção de medidas de prevenção implementadas pela organização;
- Registrar a percepção dos riscos dos trabalhadores, por meio do mapa de risco ou outra técnica ou ferramenta apropriada à sua escolha, com assessoria do Serviço Especializado em Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), onde houver;
- Promover, anualmente, em conjunto com o SESMT, onde houver, a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT), conforme programação definida pela CIPA.

Constituição e estruturação

Dimensionamento

A NR-5 determina que a CIPA será constituída por estabelecimento e composta de representantes da organização e dos empregados, de acordo com o dimensionamento do Quadro I desta NR, com base no Grau de Risco e no número de trabalhadores do estabelecimento, ressalvadas as disposições para setores econômicos específicos, como mineração e agricultura. Nessa atualização, Grupo de Risco (35 grupos) passa a ser chamado Grau de Risco 1, 2, 3, e 4, conforme estabelecido na NR-4 – Quadro I.

QUADRO 1. Dimensionamento da CIPA.

NÚMERO DE EMPREGADOS NO ESTABELECIMENTO															
Grau de Risco*	Número 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 1.000	1.001 a 2.500	2.501 a 5.000	5.001 a 10.000	Acima de 10.000, para cada grupo de 2.500, 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

*Grau de Risco conforme estabelecido no Quadro I da NR-4 – Relação da Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE (Versão 2.0), com correspondente Grau de Risco – GR para fins de dimensionamento do SESMT. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-04.pdf>. Acesso em: maio 2022.

Empregado eleito para a CIPA pode ser dispensado em caso de término de contrato por prazo DETERMINADO, e não poderá ser impedido de participar e se candidatar ao processo eleitoral, devendo ser comunicado dessa condição.

Pode ser elaborado contrato por prazo DETERMINADO em três modalidades:

- I. atividades temporárias (período transitório ou sazonal);
- II. transitório (execução de uma obra específica);
- III. experiência (prazo máximo de 90 dias).



Quando o estabelecimento não se encaixar no Quadro I e não for atendido por SESMT, a organização deverá nomear um representante, entre seus empregados, para auxiliar na execução das ações de prevenção em Segurança e Saúde do Trabalho. A organização deverá formalizar anualmente a nomeação e a forma de atuação do representante.

O estabelecimento está dispensado de constituir CIPA, desde que seja atendido por SESMT, conforme dimensionamento do Quadro II da NR-4, e, pela nova NR-5, não necessita nomear REPRESENTANTE. Deixando de existir a figura do DESIGNADO e passando a nomear-se REPRESENTANTE.



QUADRO 2. Dimensionamento da CIPA com e sem SESMT.

Exemplo 1 – Atendido pelo SESMT	Exemplo 2 – Não possui SESMT
<p>Empresa de telefonia com 120 empregados. Grau de Risco 3 > de 100 empregados = possui SESMT Sede com 28 empregados → necessita constituir CIPA</p>	<p>Empresa de água e esgoto com 85 empregados. Grau de Risco 3 < de 100 empregados = não possui SESMT Sede com 24 empregados → necessita constituir CIPA</p>
<p>Os demais estabelecimentos com menos de 20 empregados não necessitam constituir CIPA nem nomear representantes. Nesse caso, o SESMT assumirá as atribuições da CIPA.</p>	<p>Os demais estabelecimentos com menos de 20 empregados não necessitam constituir CIPA, mas necessitam nomear anualmente REPRESENTANTES pela nova NR-5.</p>

Microempreendedor Individual (MEI)

O MEI não necessita nomear representante pela nova NR-5 CIPA. MEI, em outras palavras, é a formatação para quem trabalha como autônomo, por conta própria. Enquadram-se nessa categoria negócios com faturamento anual de até R\$ 81 mil. Nesse caso, o microempreendedor não pode ser sócio ou titular de outra empresa, e no cadastro como MEI, a empresa já é registrada com um CNPJ.



Processo eleitoral

O empregador deverá convocar eleições para escolha dos representantes dos empregados na CIPA, com o mínimo de 60 dias antes do término do mandato em curso.

QUADRO 3. Organizações com CIPA em andamento.

PRAZO	ETAPA
60 dias antes do fim do mandato	Convocação das eleições pelo empregador para escolha dos representantes dos empregados na CIPA e constituição da Comissão Eleitoral.
45 dias antes do fim do mandato	Abertura das Inscrições – Período mínimo para inscrição de 15 dias corridos (inscrição e eleição individuais).
30 dias antes do fim do mandato	Eleição dos representantes dos trabalhadores para a CIPA.
Prazo de 30 dias	Treinamentos para membros da CIPA (titulares e suplentes).
Término do mandato	Posse da nova gestão da CIPA.

QUADRO 4. Processo eleitoral para primeiro mandato da CIPA.

PRAZO	ETAPA
Dia 01	Convocação para eleição de representantes dos empregados na CIPA pelo empregador, e constituição da Comissão Eleitoral pela organização.
Dia 15	Abertura das inscrições – o período mínimo para inscrição é de 15 dias corridos (inscrição e eleição individual).
Dia 30	Eleição dos representantes dos trabalhadores para a CIPA.
Dia 30 ou 31	Posse da gestão da CIPA.
Prazo de 30 dias	Treinamento para os membros da CIPA (titulares e suplentes).

Devem ser observadas no processo eleitoral as seguintes condições:

- publicação e divulgação do início do processo eleitoral ao sindicato da categoria preponderante, podendo ser por meio eletrônico, com confirmação de entrega;
- edital de convocação da eleição da CIPA, podendo ser em meio físico ou eletrônico;
- inscrição dos candidatos em meio físico ou eletrônico, com fornecimento de comprovante;

- publicação e divulgação dos empregados inscritos para a eleição da CIPA; pode ser em meio físico ou eletrônico;
- eleição por processo eletrônico que garanta tanto a segurança do sistema, como a confidencialidade e a precisão do registro dos votos.

Eleição

- 1º dia – Data da Eleição da CIPA: participação mínima de 50% dos empregados na votação para a eleição ser concluída; caso a participação seja inferior a 50%, não haverá apuração.
- 2º dia – Dia seguinte à data da eleição da CIPA: participação de no mínimo um terço dos empregados na votação para a eleição ser concluída; caso a participação seja inferior a 33%, não haverá apuração.
- 3º dia – Dois dias após a eleição da CIPA: participação de qualquer número de empregados para a eleição ser concluída; na apuração, devem ser computados os votos dos três dias de votação.

QUADRO 5. Exemplo de processo eleitoral em uma empresa com 100 empregados.

EXEMPLO: ESTABELECIMENTO COM 100 EMPREGADOS		
1º dia de votação	2º dia de votação – dia seguinte à eleição da CIPA	3º dia de votação – dois dias após a eleição da CIPA
Participação de 50 ou mais empregados. <ul style="list-style-type: none"> • Apuração de votos – Eleição concluída. 	Participação de 34 ou mais empregados. <ul style="list-style-type: none"> • Apuração dos votos do 1º e 2º dias – Eleição concluída. 	Independentemente da participação dos empregados. <ul style="list-style-type: none"> • Não prorrogar a votação. • Realizar a apuração dos votos registrados dos 1º, 2º e 3º dias. • Eleição concluída.
Participação inferior a 50 empregados. <ul style="list-style-type: none"> • Prorrogar votação para o dia seguinte. • Não realizar apuração de votos. • Computar os votos já registrados. 	Participação inferior a 34 empregados. <ul style="list-style-type: none"> • Prorrogar a eleição para o dia seguinte. • Não realizar apuração de votos. • Computar os votos registrados. 	

Denúncias do processo eleitoral

Quaisquer denúncias quanto ao processo eleitoral devem ser protocoladas em até 30 dias após a divulgação do resultado da eleição da CIPA. Em caso de anulação da votação, a organização convocará eleições no prazo de dez dias, garantidas as inscrições anteriores. Nos demais casos, a inspeção do trabalho determinará os atos atingidos, as providências e os prazos a serem adotados.



Funcionamento



As microempresas (ME) e as Empresas de Pequeno Porte (EPP) com Grau de Risco 1 e 2 podem realizar reuniões a cada dois meses, desde que avaliadas e definidas pela CIPA. A participação dos membros na reunião poderá ser realizada de forma remota, e no início de cada reunião ordinária ou extraordinária, os membros da CIPA designarão o secretário responsável por redigir a ata.

Em relação ao funcionamento da CIPA, caso não existam mais suplentes para suprir a vacância definitiva de membro titular e faltar menos de seis meses para o término do mandato da gestão vigente, não é necessário realizar eleição extraordinária.

Treinamento

Segue comparativo dos itens mantidos, incluídos e excluídos relacionados aos treinamentos da CIPA.

- **Mantido:** treinamento para titulares e suplentes antes da posse.
- **Mantido:** treinamento para o representante nomeado antes da posse.
- **Mantido:** treinamento da CIPA em primeiro mandato ou membro eleito em processo extraordinário, deve ser realizado no prazo máximo de 30 dias após a posse.
- **Incluído:** noções sobre a inclusão de pessoas com deficiência e reabilitados nos processos de trabalho.
- **Excluído:** noções sobre a Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (AIDS), e medidas de prevenção.

O treinamento para membros da CIPA realizado há menos de dois anos poderá ser aproveitado na mesma organização desde que o conteúdo e a carga horária requeridos no novo treinamento estejam compreendidos no treinamento anterior e sejam validados pelo responsável técnico do treinamento. O aproveitamento de conteúdos deve ser registrado no certificado, mencionando o conteúdo e a data de realização do treinamento aproveitado. A validade do novo treinamento deverá considerar a data do treinamento mais antigo aproveitado, observando o disposto na NR-1.

QUADRO 6. Modalidade e carga horária mínima de treinamento, conforme Grau de Risco.

GRAU DE RISCO	CARGA HORÁRIA MÍNIMA	MODALIDADE
1	8 horas	Pode ser realizado integralmente na modalidade presencial, a distância ou semipresencial.
2	12 horas	Mínimo de 4 horas na modalidade presencial.
3	16 horas	Mínimo de 8 horas na modalidade presencial.
4	20 horas	Mínimo de 8 horas na modalidade presencial.

Treinamento EAD e semipresencial

Para treinamentos realizados no formato EAD e ou semipresencial, a organização deverá atender aos requisitos da NR-1 quanto aos recursos operacionais, administrativos, tecnológicos e estrutura pedagógica, entre eles:

- disponibilizar recursos, ambiente e material pedagógico;
- período exclusivo para o curso;
- canal de comunicação;
- processos de avaliação;
- Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA);
- projeto pedagógico.

Em caso de **representante nomeado**, a carga horária do treinamento deve ser de acordo com o Grau de Risco e pode ser realizada integralmente na modalidade ensino a distância ou semipresencial, atendendo à NR-1. Os **integrantes do SESMT** que são membros da CIPA estão dispensados do treinamento.



CIPA das organizações contratadas para prestação de serviços

As modalidades de CIPA para as organizações contratadas para prestações de serviços podem ser: CIPA própria, CIPA centralizada e representante nomeado.

CIPA própria: é necessário haver uma organização contratada para prestação de serviços a terceiros no estabelecimento da contratante. O estabelecimento da contratante é o ponto-chave para a implantação da CIPA própria pelo prestador de serviços, baseando-se na modalidade de contrato e suas características. A obrigatoriedade de constituir uma CIPA própria só existe em contratos com prazo acima de 180 dias ou em prestação de serviços continuada, devendo seguir as regras em relação ao estabelecimento da contratante, como Graus de Risco 3 e 4, número total dos seus empregados e aplicação do Quadro I da NR-5.

CIPA centralizada: para implantação da CIPA centralizada, deve-se considerar a Unidade da Federação (UF) da organização prestadora de serviços e o número total de empregados, desconsiderando os empregados abrangidos pela CIPA própria, aplicando o Quadro I da NR-5. A organização contratada para a prestação de serviços deve garantir que a CIPA centralizada mantenha interação entre os estabelecimentos nos quais possua empregados. Deve garantir a participação dos representantes nomeados da NR-5 nas reuniões e dar condições aos integrantes da CIPA centralizada de atuarem nos estabelecimentos que não possuem representante nomeado da NR-5, atendido o disposto no subitem 5.6.2.

Representante nomeado: a organização de prestação de serviços que estiver desobrigada de constituir CIPA própria e não tiver constituído CIPA centralizada, mas tiver cinco ou mais empregados no estabelecimento da contratante, mesmo entre os empregados que exercem suas atividades no estabelecimento, deverá ter um representante nomeado para a CIPA. No caso de haver um empregado membro da CIPA centralizada, a prestadora de serviços está dispensada de nomear um representante. Quando o estabelecimento-sede da organização não tiver constituído CIPA centralizada, deverá ter um representante nomeado para a CIPA.

Integração das ações de prevenção (contratante x contratada)

A contratante deverá convidar a contratada a participar de sua reunião da CIPA, com a finalidade de integrar as ações de prevenção, sempre que as organizações atuarem em um mesmo estabelecimento. A contratada deverá indicar um representante da CIPA ou o representante nomeado para participar da reunião da CIPA da contratante.

Disposições finais

A contratante adotará medidas para que as contratadas, suas CIPA, os representantes nomeados e os demais trabalhadores lotados naquele estabelecimento recebam informações sobre os riscos presentes nos ambientes de trabalho e as medidas de prevenção, de acordo com o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), previsto na NR-1.

As documentações referentes à CIPA deverão ser mantidas no estabelecimento pelo prazo mínimo de cinco anos. Caso haja alteração no Grau de Risco do estabelecimento, o redimensionamento da CIPA deve ser efetivado na eleição seguinte.

NOTA: As definições das empresas prestadoras de serviços são estabelecidas conforme a Lei n. 6.019/74 e com a redação conferida pela Lei n. 13.429/2017 (Lei da Terceirização) – Art. 4º e Art. 5º.



2

2. Anexo I da NR-5 – CIPA da indústria da construção

A estrutura do Anexo I da NR-5 contempla os seguintes tópicos:

- objetivo;
- campo de aplicação;
- disposições gerais.



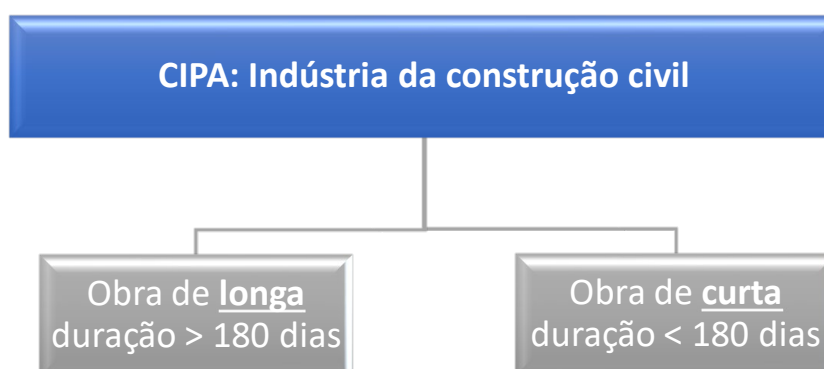
Objetivo

Este anexo estabelece requisitos específicos para a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) da indústria da construção.

Campo de aplicação

O Anexo I manteve a classificação de acordo com o novo texto da NR-18, dividindo-se em dois tipos de obras: **obra de longa duração e obra de curta duração para efeito de constituição de CIPA.**

FIGURA 1. Fluxograma de obras de longa e curta duração.



As disposições estabelecidas neste Anexo se aplicam às organizações previstas no subitem 18.2.1 da NR-18 – Condições de segurança e saúde no trabalho na indústria da construção.

Essa norma se aplica às atividades da indústria da construção, constantes da seção “F” do Código Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), e às atividades e serviços de demolição, reparo, pintura, limpeza e manutenção de edifícios em geral e de manutenção de obras de urbanização.

QUADRO 7. Exemplo de hierarquia da Classificação das Atividades Econômicas, Seção F.

HIERARQUIA	
Seção	F – CONSTRUÇÃO
Divisão	41 – CONSTRUÇÃO DE EDIFÍCIOS
	42 – OBRAS DE INFRAESTRUTURA
	43 – SERVIÇOS ESPECIALIZADOS PARA CONSTRUÇÃO

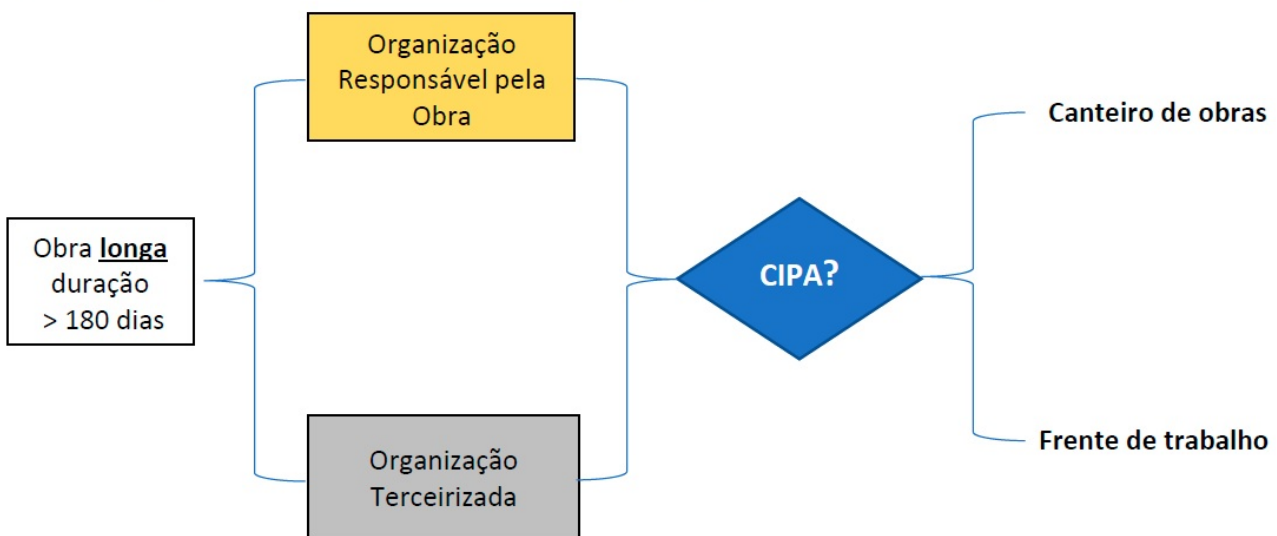
Disposições gerais

A organização responsável pela obra deve constituir a CIPA por canteiro de obras quando o número de empregados se enquadrar no dimensionamento previsto no Quadro I da NR-5, observadas as disposições gerais dessa norma, e, quando não se enquadrar, deverá nomear entre seus empregados do local, no mínimo, um representante para cumprir os objetivos da NR-5.

Obra de longa duração >180 dias

A organização responsável pela obra é a empresa que está executando o negócio, e a organização terceirizada é a organização prestadora de serviços a terceiros.

FIGURA 2. Fluxograma de composição da CIPA para obra de longa duração.



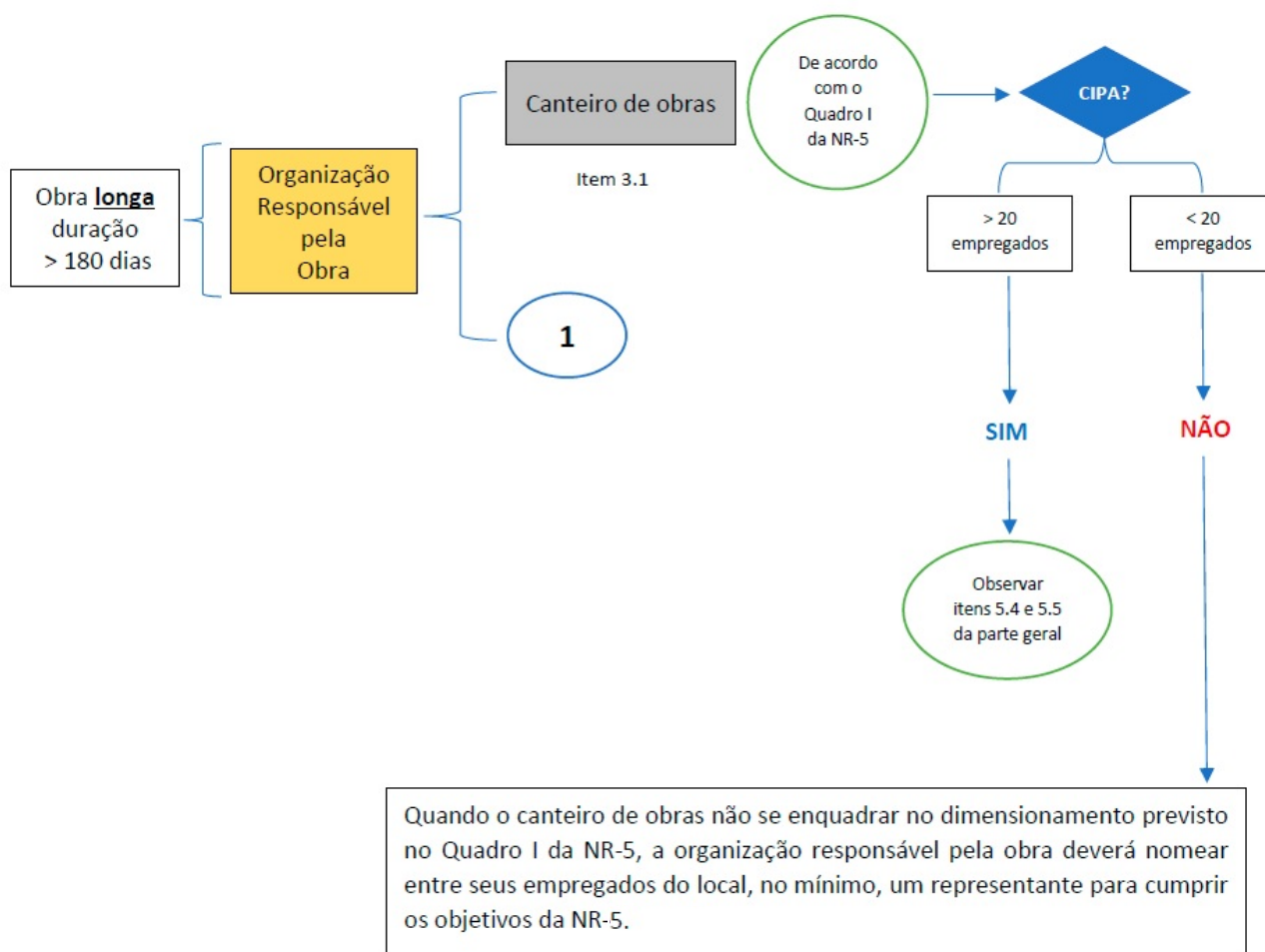
Organização principal

A organização principal é a responsável por todo o gerenciamento da obra (projeto, terceiros, trabalhadores), devendo coordenar observando as disposições gerais dessa Norma, o trabalho da CIPA, quando aplicável, ou do representante nomeado da NR-5.

Canteiro de obras

A organização responsável pela obra deve constituir a CIPA por canteiro de obras quando o número de empregados se enquadrar no dimensionamento previsto no Quadro I da NR-5, observadas as disposições gerais dessa Norma. A maioria das obras no Brasil tem essa característica, conforme esquema abaixo.

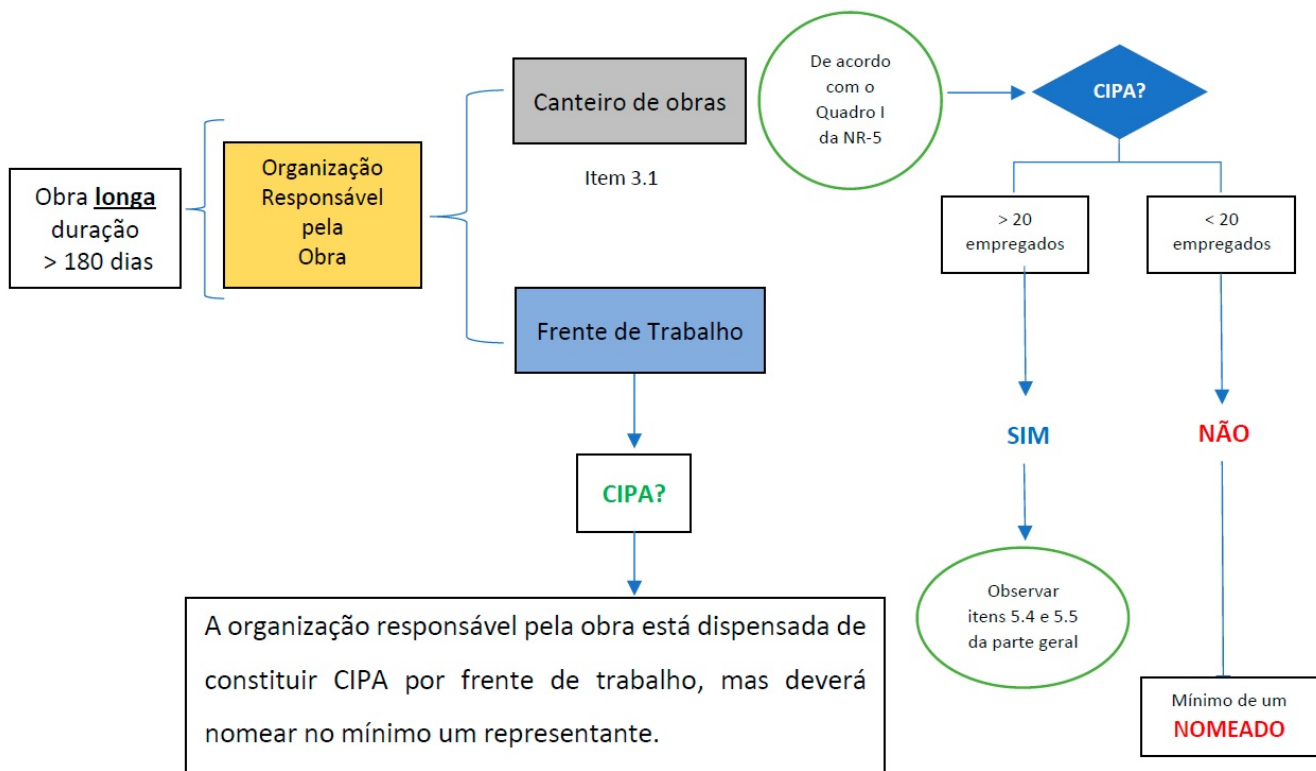
FIGURA 3. Fluxograma de composição da CIPA para organização principal em canteiro de obras.



Frentes de trabalho

Na existência de frente de trabalho, independentemente da quantidade de empregados próprios no local, a organização responsável pela obra deverá nomear, entre seus empregados, no mínimo, um representante que exerça suas atividades na frente de trabalho ou no canteiro de obras, para cumprir os objetivos da NR-5. Esse representante pode ser nomeado para mais de uma frente de trabalho.

FIGURA 4. Fluxograma de composição da CIPA para organização principal do canteiro de obras e da frente de trabalho.

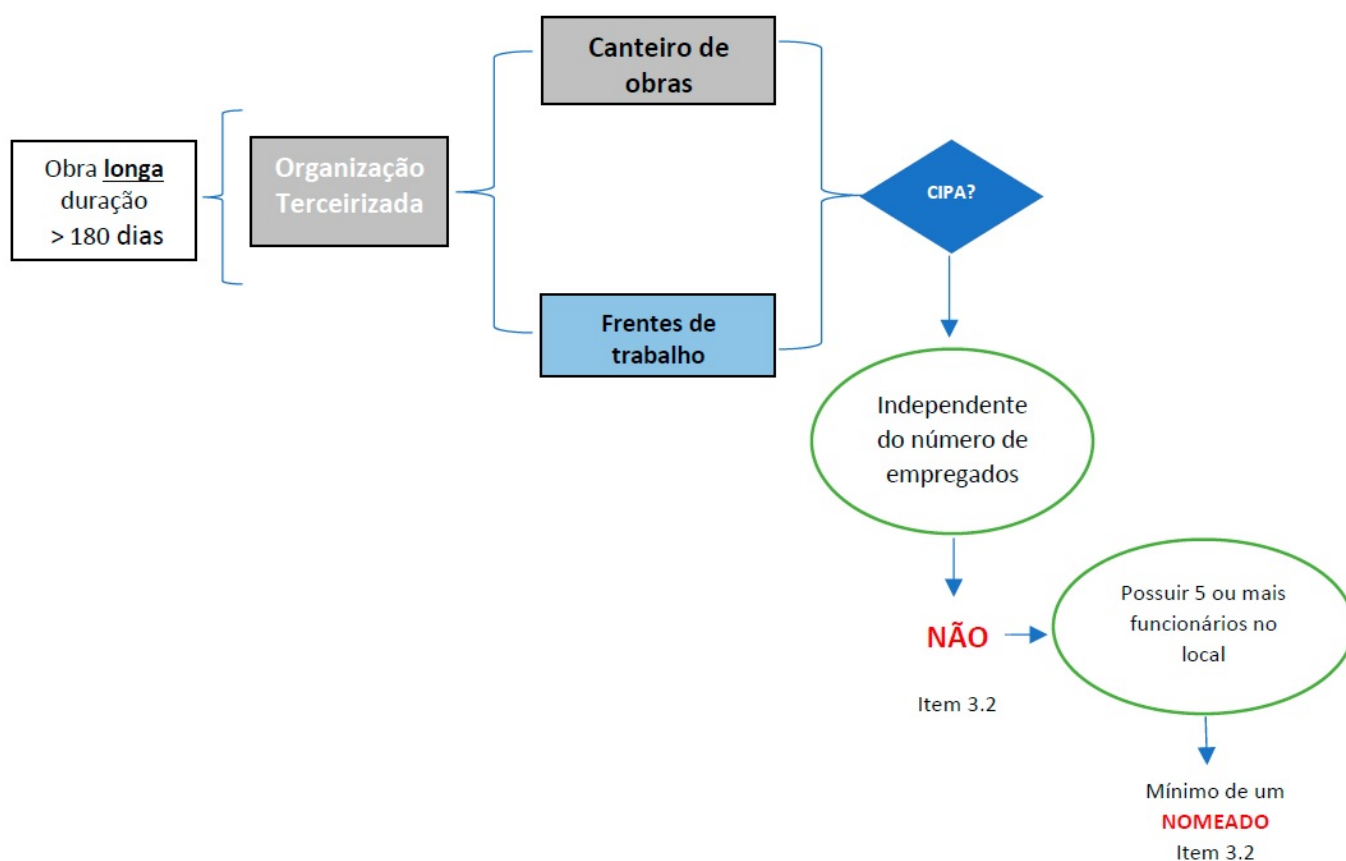


Organização terceirizada

Havendo no canteiro de obras ou na frente de trabalho uma organização prestadora de serviços a terceiros, esta deve nomear, no mínimo, um representante da NR-5, quando possuir cinco ou mais empregados próprios no local. Independentemente do número de funcionários que a empresa terceirizada tenha nos canteiros de obras ou frentes de trabalho, não precisará constituir CIPA.

A nomeação do representante da NR-5 da organização prestadora de serviços a terceiros, no canteiro de obras ou na frente de trabalho deve ser feita entre os empregados que obrigatoriamente exercem suas atividades no local.

FIGURA 5. Fluxograma de composição da CIPA para canteiro de obras e frente de trabalho em obra de longa duração.



CIPA centralizada

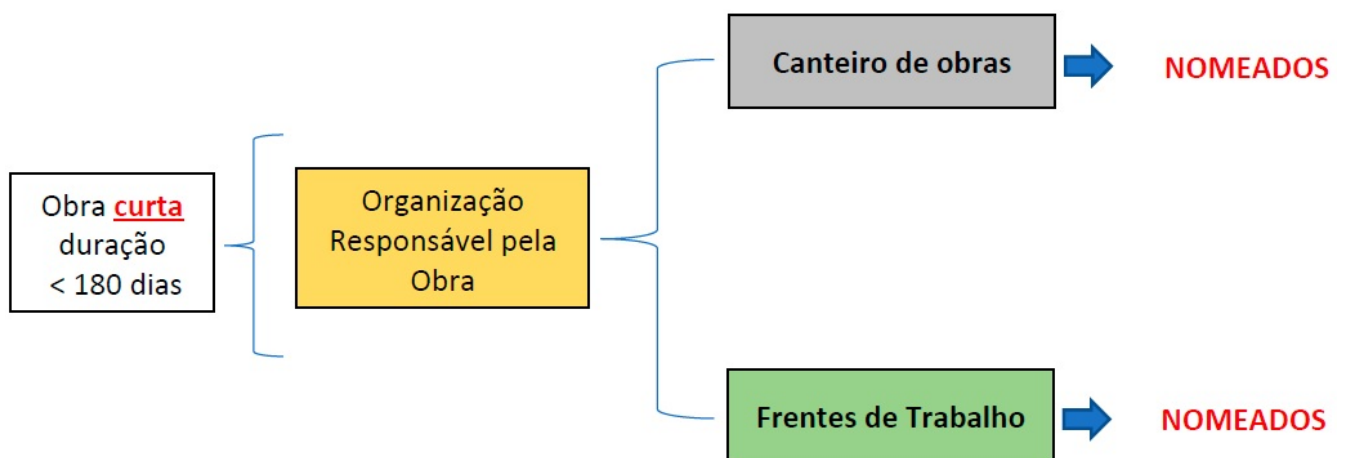
A organização que presta serviços a terceiros nos canteiros de obras ou frentes de trabalho, quando o dimensionamento se encaixar no Quadro I da NR-5, considerando o número total de empregados nos diferentes locais de trabalho, deve constituir uma CIPA centralizada. O dimensionamento da CIPA centralizada da organização prestadora de serviços a terceiros nos canteiros de obras ou frentes de trabalho deve levar em consideração o número de empregados da organização distribuídos nos diferentes locais de trabalho onde presta serviços, tendo como limite territorial, para o dimensionamento da CIPA centralizada, a unidade da federação.



Obra de curta duração < 180 dias

Obras com até 180 dias de duração estão dispensadas da constituição da CIPA, devendo a comunicação prévia de obra ser enviada ao sindicato dos trabalhadores da categoria preponderante do local no prazo máximo de dez dias, a partir de seu registro eletrônico no Sistema de Comunicação Prévia de Obras (SCPO).

FIGURA 6. Fluxograma de composição da CIPA para obra de curta duração em canteiro de obras e frentes de trabalho.

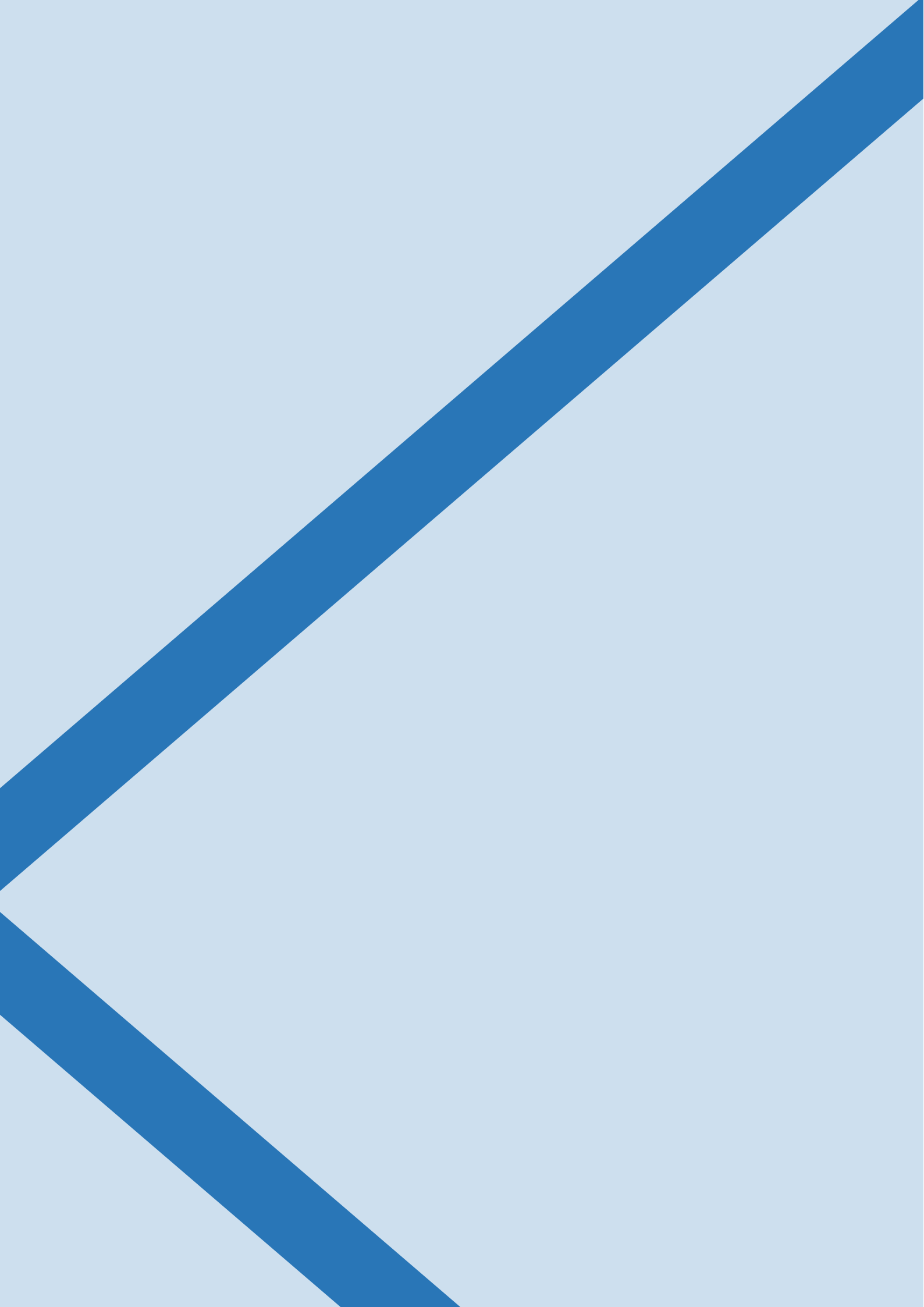


- **Organização principal:** para obras com até 180 dias de duração, a organização responsável pela obra deverá nomear, no mínimo, um representante da NR-5, aplicando-se o disposto no subitem 3.1.2 quando existir frente de trabalho.
- **Organização terceirizada:** para obras com até 180 dias de duração, havendo no canteiro de obras ou na frente de trabalho organização prestadora de serviços a terceiros, esta deverá nomear, no mínimo, um representante da NR-5, quando possuir cinco ou mais empregados próprios no local.
- **Treinamento:** os membros da CIPA do canteiro de obras devem participar de treinamento, conforme estabelecido nessa Norma. O representante nomeado da NR-5 deve participar de treinamento com carga horária mínima de oito horas, considerando o disposto no item 1.7 da NR-1 e observadas as disposições gerais dessa Norma, com o seguinte conteúdo:

- a. noções de prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho;
- b. estudo do ambiente e das condições de trabalho, dos riscos originados no processo produtivo e das medidas de prevenção, de acordo com a etapa da obra; e
- c. noções sobre a legislação trabalhista e previdenciária relativas à segurança e saúde no trabalho.



- **Encerramento da CIPA:** a CIPA do canteiro de obras será considerada encerrada, para todos os efeitos, quando as atividades da obra forem finalizadas. Consideram-se finalizadas as atividades da obra, para os efeitos de aplicação do disposto nessa Norma, quando todas as suas etapas previstas em projetos estiverem concluídas. A conclusão da obra deverá ser formalizada em documento próprio pelo responsável técnico da obra e uma cópia deve ser encaminhada – física ou eletronicamente – ao sindicato da categoria dos trabalhadores predominante no estabelecimento.



Conclusão

O trabalho de atualização da NR-5 – CIPA apresenta pontos de inovação importantíssimos em relação aos aspectos operacionais, tanto para as organizações quanto para os trabalhadores, e especialmente para estes, pois a otimização dessa Norma está adequada à sua realidade e cenário atual.

Vários aspectos e particularidades foram contemplados no conteúdo da Norma. Nas pequenas e médias empresas, que representam a maioria das empresas do país, havia certa resistência por parte dos trabalhadores na implementação da CIPA.

Foi estabelecida nos treinamentos uma carga horária compatível com o Grau de Risco e o número de trabalhadores das empresas, trazendo um melhoramento no processo, tanto para os trabalhadores quanto para as organizações.

Houve mudanças estruturais e operacionais significativas para as empresas de Grau de Risco 1 e 2, microempresas e empresas de pequeno porte, que poderão realizar reuniões bimestrais. Outra inovação importante é a possibilidade de fazer reuniões remotas, mas priorizando as presenciais. Também podemos citar como inovação a condução do processo eleitoral e das atas das reuniões por meio eletrônico.

A norma está atualizada e voltada para a nossa realidade, atendendo ao momento atual do país e fazendo com que os resultados obtidos sejam eficientes, além de aumentar a participação dos trabalhadores no processo de conscientização e promoção da segurança e saúde no trabalho.

A área de Saúde e Segurança na Indústria (SSI) do SESI-SP oferece um portfólio de serviços e soluções para um atendimento eficiente ao trabalhador da indústria, dispondo de vários cursos de atualização – entre eles, treinamentos da CIPA que utilizam metodologias dinâmicas e interativas, mediante recursos didáticos impressos e/ou virtuais.

Saiba mais em: www.sesisp.org.br/para-industria/servicos



Referências

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. Portaria n. 3.733, de 10 de fevereiro de 2020. Aprova a nova redação da Norma Regulamentadora nº 18 – Segurança e Saúde no Trabalho na Indústria da Construção. **Diário Oficial da União**, Brasília, 2020.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Portaria n. 422, de 7 de outubro de 2021. Aprova a nova redação da Norma Regulamentadora nº 05 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA. **Diário Oficial da União**, Brasília, 2021.

ESCOLA NACIONAL DE INSPEÇÃO DO TRABALHO (ENIT). Semana CAPACITA SIT – 18/11/21 – “NOVA NR-05 (CIPA)”. YouTube, 18 nov. 2021. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=Q0ntLd71d2o&t=7431s>. Acesso em: abr. 2022.



REDES SOCIAIS

 <https://www.sesisp.org.br>

 <https://www.sesispeditora.com.br>

 <https://www.facebook.com/sesisp>

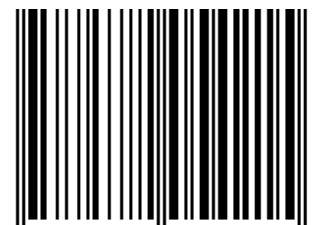
 <https://twitter.com/SesiSaoPaulo>

 <https://www.youtube.com/SesiSaoPauloOficial>

 <https://www.instagram.com/sesi.sp>

 <https://www.linkedin.com/company/sesisp>

SESI



9 788582 054215