



# A NOVA NR-5

ROBINSON LEME

Secretário Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho –  
NSCT

Representante Titular da Bancada dos Trabalhadores na  
CTPP pela NCST

Vice-Presidente para assuntos de SST – FETICOM-SP  
Engenheiro de Segurança do Trabalho da MSL – Consultoria  
e Treinamentos

Administrador de Empresas  
Técnico de Segurança do Trabalho  
Especialista em Higiene Ocupacional  
[robfticom@terra.com.br](mailto:robfticom@terra.com.br)

# OBJETIVO

- Expor aos participantes as principais alteração da Nova NR-5 e como será o dimensionamento da CIPA na Indústria da Construção.



# A IMPORTÂNCIA DA CIPA

- Elo importante para a melhoria contínua da gestão de riscos ocupacionais nos ambientes de trabalho;
- Fortalecimento da cultura de segurança e saúde do trabalho, não só na organização, mas também na sociedade;
- Agente primordial para a identificação dos perigos e avaliação dos riscos ocupacionais.

**1.5.3.3** A organização deve adotar mecanismos para:

a) consultar os trabalhadores quanto à percepção de riscos ocupacionais, podendo para este fim ser adotadas as manifestações da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, quando houver.

# DISPOSITIVOS LEGAIS

## CF - Art. 10 (ADCT)

- Estabilidade para Cipeiro eleito

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

a) 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;

# DISPOSITIVOS LEGAIS

**SÚMULA Nº 339 do TST**, que trata da garantia de emprego do Suplente

**SÚMULA Nº 339 - CIPA. SUPLENTE. GARANTIA DE EMPREGO. CF/1988**

I - O suplente da CIPA goza da garantia de emprego prevista no art. 10, II, "a" do ADCT a partir da promulgação da CF 88.

II - **A estabilidade provisória do cipeiro não constitui vantagem pessoal, mas garantia para as atividades dos membros da CIPA, que somente tem razão de ser quando em atividade a empresa.** Extinto o estabelecimento, não se verifica a despedida arbitrária, sendo impossível a reintegração e indevida a indenização do período estável.

# DISPOSITIVOS LEGAIS

## **CLT - Artigos 163, 164 e 165 da CLT**

- Composição por membros titulares e suplentes, com representações do empregador e dos empregados;
- Garantia de emprego os membros eleitos;
- Mandato de 1 ano, permitida uma reeleição;
- Presidente nomeado pelo empregador;
- Vice-Presidente escolhido pelos empregados eleitos.

**Art. 163** - Será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), de conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho, nos estabelecimentos ou locais de obra nelas especificadas.

Parágrafo único - O Ministério do Trabalho regulamentará as atribuições, a composição e o funcionamento das CIPA (s).

**Art. 164** - Cada CIPA será composta de representantes da empresa e dos empregados, de acordo com os critérios que vierem a ser adotados na regulamentação de que trata o parágrafo único do artigo anterior.

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

§ 2º - Os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, do qual participem, independentemente de filiação sindical, exclusivamente os empregados interessados.

§ 3º - O mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de 1 (um) ano, permitida uma reeleição.

§ 4º - O disposto no parágrafo anterior não se aplicará ao membro suplente que, durante o seu mandato, tenha participado de menos da metade do número de reuniões da CIPA.

§ 5º - O empregador designará, anualmente, dentre os seus representantes, o Presidente da CIPA e os empregados elegerão, dentre eles, o Vice-Presidente.

**Art. 165** - Os titulares da representação dos empregados nas CIPA (s) não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

Parágrafo único - Ocorrendo a despedida, caberá ao empregador, em caso de reclamação à Justiça do Trabalho, comprovar a existência de qualquer dos motivos mencionados neste artigo, sob pena de ser condenado a reintegrar o empregado.



# PUBLICAÇÃO

- **Portaria / MTP N° 422, de 07/10/2021, DOU de 08/10/2021**
- **Entrada em vigência: 03/01/2022**
- **NR-5 → NR Geral**

Consideram-se gerais as normas que regulamentam aspectos decorrentes da relação jurídica prevista na Lei sem estarem condicionadas a outros requisitos, como atividades, instalações, equipamentos ou setores e atividades econômicos específicos.

- **Anexo I - CIPA na Ind. da Construção → Tipo 2 – Dispõe sobre situação específica**

Anexo Tipo II - considerando o seu campo de aplicação, sobrepõe-se à parte geral de NR

# SUMÁRIO

5.1 Objetivo

5.2 Campo de aplicação

5.3 Atribuições

5.4 Constituição e estruturação

5.5 Processo eleitoral

5.6 Funcionamento

5.7 Treinamento

**5.8 CIPA das organizações contratadas para prestação de serviços**

5.9 Disposições finais

**Anexo I - CIPA da Indústria da Construção**

# DIMENSIONAMENTO

**Passa de Grupo de Risco e acaba com os 35 Grupos**

**Para Grau de Risco – 1, 2, 3 e 4 .... Conforme estabelecido na NR 4**

5.4.1 A CIPA será constituída por estabelecimento e composta de representantes da organização e dos empregados, de acordo com o dimensionamento previsto no Quadro I desta NR, ressalvadas as disposições para setores econômicos específicos.

# DIMENSIONAMENTO

Quadro I – Dimensionamento da CIPA

		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

\*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.

# ATRIBUIÇÕES DA CIPA

**MAPA DE RISCOS não é mais obrigatório para registrar a percepção dos riscos pelos trabalhadores**

5.3.1 A CIPA tem por atribuição:

b) registrar a percepção dos riscos dos trabalhadores, em conformidade com o subitem 1.5.3.3 da NR-01, 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;

**Importante: conversa com o PGR, estabelecendo que devem ser comunicados aos trabalhadores os riscos e as medidas preventivas.**

# CONSTITUIÇÃO E ESTRUTURAÇÃO

**Empregado eleito para a CIPA pode ser dispensado em caso de término de contrato por prazo DETERMINADO**

O Contrato por prazo DETERMINADO pode ser assinado em 3 (três) modalidades:

- 1 - Atividades temporárias (período transitório ou sazonal);
- 2 - Transitório (execução de uma obra específica);
- 3 - Experiência ( prazo máximo de 90 dias).

## 5.4 Constituição e estruturação

5.4.12.1 O término do contrato de trabalho por prazo determinado não caracteriza dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção da CIPA.

# CONSTITUIÇÃO E ESTRUTURAÇÃO

Estabelecimento dispensado de constituir CIPA, mas que for atendido por SESMT, **NÃO NECESSITA NOMEAR REPRESENTANTE pela NR 5**

## 5.4 Constituição e estruturação

5.4.13 Quando o estabelecimento não se enquadrar no Quadro I e não for atendido por SESMT, nos termos da Norma Regulamentadora n° 4 (NR-04), a organização nomeará um representante da organização dentre 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.**

# CONSTITUIÇÃO E ESTRUTURAÇÃO

Microempreendedor individual – MEI **NÃO  
NECESSITA NOMEAR REPRESENTANTE** pela NR-5

## 5.4 Constituição e estruturação

5.4.13.2 O microempreendedor individual - MEI está dispensado de nomear o representante da NR-5.



# PROCESSO ELEITORAL

## Organizações com CIPA em funcionamento

<b>60 dias</b> antes do fim do mandato	Convocação eleições para escolha dos representantes dos empregados na CIPA pelo empregador; e Constituição da Comissão Eleitoral entre os membros da CIPA
<b>45 dias</b> antes do fim do mandato	Abertura das inscrições Período mínimo para inscrição de 15 dias corridos (inscrição e eleição individual)
<b>30 dias</b> antes do fim do mandato	Eleição dos representantes dos trabalhadores para a CIPA
<b>Prazo 30 dias</b>	Treinamento para os membros da CIPA (titulares e suplentes)
<b>Término do mandato</b>	Posse da nova gestão da CIPA

# PROCESSO ELEITORAL

## Organizações com CIPA no 1º mandato

### ✓ Processo eleitoral – Primeiro mandato da CIPA

<b>Dia 01</b>	Convocação eleições para escolha dos representantes dos empregados na CIPA pelo empregador; e Constituição da Comissão Eleitoral pela organização
<b>Dia 15</b>	Abertura das inscrições Período mínimo para inscrição de 15 dias corridos (inscrição e eleição individual)
<b>Dia 30</b>	Eleição dos representantes dos trabalhadores para a CIPA
<b>Dia 30 ou 31</b>	Posse da gestão da CIPA
<b>Prazo 30 dias</b>	Treinamento para os membros da CIPA (titulares e suplentes)

# PROCESSO ELEITORAL

- Publicação e divulgação do início do processo eleitoral ao sindicato da categoria preponderante, podendo ser em meio eletrônico, com confirmação de entrega;
- Edital de convocação da eleição da CIPA pode ser em meio físico ou eletrônico.

# PROCESSO ELEITORAL

- 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 pode ser em processo eletrônico que garanta tanto a segurança do sistema como a confidencialidade e a precisão do registro dos votos.

## CUIDADOS COM PROCESSOS ELETRÔNICOS:

5.5.3 O processo eleitoral deve observar as seguintes condições:

h) voto secreto;

# PROCESSO ELEITORAL

**1º Dia - Data da eleição da CIPA** - Participação de no mínimo 50% dos empregados na votação para a eleição ser concluída:

Caso participação seja inferior a 50% não haverá apuração

5.5 Processo eleitoral.

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.

# PROCESSO ELEITORAL

**2º dia - Dia seguinte a data eleição da CIPA - Participação de no mínimo 1/3 dos empregados na votação para a eleição ser concluída:**

- Caso participação seja inferior a 33% não haverá apuração

## 5.5 Processo eleitoral.

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.

# PROCESSO ELEITORAL

**3º dia – Dois dias após a data eleição da CIPA - Participação de qualquer número de empregados para a eleição ser concluída**

- Na apuração devem ser computados os votos dos 3 DIAS

## 5.5 Processo eleitoral

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.

# PROCESSO ELEITORAL

- Comunicação ao Sindicato.



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.



# PROCESSO ELEITORAL

## Denúncias do processo eleitoral

- Devem ser protocolizadas 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 10 dias (texto anterior 5 dias), garantidas as inscrições anteriores.

5.5.5.3 **Nos demais casos**, a decisão da autoridade máxima regional em matéria de inspeção do trabalho determinará os atos atingidos, as providências, e os prazos a serem adotados, atendidos os prazos previstos nesta NR.

# FUNCIONAMENTO

ME – Microempresa e EPP grau de risco 1 e 2 podem realizar reuniões a cada 2 (dois meses), desde que definido pela CIPA

## 5.6 Funcionamento

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.

# FUNCIONAMENTO

Participação dos membros na reunião da CIPA pode ser de forma remota

## 5.6 Funcionamento

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

# FUNCIONAMENTO

No início de cada reunião ordinária ou extraordinária os membros da CIPA designarão o Secretário responsável por redigir a ata

## 5.6 Funcionamento

5.6.5 Para cada reunião ordinária ou extraordinária, os membros da CIPA designarão o secretário responsável por redigir a ata.

Como fica os trabalhos da Secretaria?

# FUNCIONAMENTO

Caso não existam mais suplentes para suprir a vacância definitiva de membro titular e faltar menos de 6 meses para o término do mandato da gestão da CIPA, não é necessária realizar eleição extraordinária

5.6.7 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.

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.

# TREINAMENTO

- **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

# TREINAMENTO

Alteração de 1 (um) item/conteúdo do treinamento

**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;

# TREINAMENTO

- Treinamento para membros CIPA realizado há menos de 2 (dois) anos pode ser aproveitado na mesma organização...
- Observado o disposto na NR 1

## 5.7 Treinamento

5.7.3 O treinamento realizado há menos de 2 (dois) anos contados da conclusão do curso pode ser aproveitado na mesma organização, observado o estabelecido na NR-1.

- Precisa ser validado pelo responsável técnico;
- Deve ser emitido certificado;
- A validade será a do treinamento mais antigo.



# TREINAMENTO

## Grau de Risco 1 – Carga horária mínima de 8 horas

- Pode ser realizado integralmente na modalidade de ensino à distância ou semipresencial

5.7.4 O treinamento deve ter carga horária mínima de: a) 8 (oito) horas para estabelecimentos de grau de risco 1;

5.7.4.3 A carga horária do treinamento dos estabelecimentos de grau de risco 1 e do representante nomeado da NR-5 podem ser realizadas integralmente na modalidade de ensino à distância ou semipresencial, nos termos da NR-01.

**5.7.4.4 O treinamento realizado integralmente na modalidade de ensino à distância deve contemplar os riscos específicos do estabelecimento nos termos do subitem 5.7.2.**

# TREINAMENTO

**Grau de Risco 2 – Carga horária mínima de 12 horas**

Carga horária mínima de 4 horas na modalidade presencial

5.7.4 O treinamento deve ter carga horária mínima de:

b) 12 (doze) horas para estabelecimentos de grau de risco 2;

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.

# TREINAMENTO

**Grau de Risco 3 – Carga horária mínima de 16 horas**

Carga horária mínima de 8 horas na modalidade presencial

5.7.4 O treinamento deve ter carga horária mínima de:

c) 16 (dezesesseis) horas para estabelecimentos de grau de risco 3;

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.

# TREINAMENTO

**Grau de Risco 4 – Carga horária mínima de 20 horas**

Carga horária mínima de 8 horas na modalidade presencial

5.7.4 O treinamento deve ter carga horária mínima de:

d) 20 (vinte) horas para estabelecimentos de grau de risco 4;

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.

# TREINAMENTO

## REPRESANTANTE NOMEADO

Carga horária de acordo com o Grau de Risco;

Pode ser realizado integralmente na modalidade ensino à distância ou semipresencial, nos termos da NR 01.

5.7.4.3 A carga horária do treinamento dos estabelecimentos de grau de risco 1 e do representante nomeado da NR-05 podem ser realizadas integralmente na modalidade de ensino à distância ou semipresencial, nos termos da NR-01.

**5.7.4.4 O treinamento realizado integralmente na modalidade de ensino à distância deve contemplar os riscos específicos do estabelecimento nos termos do subitem 5.7.2.**

# TREINAMENTO

Integrante do SESMT dispensado do treinamento da CIPA

5.7 Treinamento

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

# CIPA DAS ORGANIZAÇÕES CONTRATADAS PARA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

**CIPA centralizada:** quando o número total de seus empregados no Estado se enquadrar no Quadro I, desconsiderando os estabelecimentos com CIPA própria;

**Própria (no estabelecimento):** quando a contratante se enquadrar nos graus de riscos 3 e 4 e o total de empregados da contratada no estabelecimento se enquadrar no Quadro I;

**Nomeado:** se a contratada possuir 5 ou mais empregados no estabelecimento e não se enquadrar no Quadro, independente do tempo de contrato

**Por quê?:**

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 180 (centro e oitenta) dias de duração.

Esses empregados serão considerados para o dimensionamento da CIPA própria.

# CIPA DAS ORGANIZAÇÕES CONTRATADAS PARA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

- Não é necessária nomear empregado no estabelecimento que possua membro da CIPA;
- **A contratada deve indicar o nomeado para o estabelecimento sede, independentemente do número de empregados;**
- A nomeação do empregado deve ser para os empregados do estabelecimento;
- **A CIPA centralizada deve ter interação com todos os estabelecimentos;**
- Garantia de participação dos nomeados nas reuniões da CIPA centralizada;
- **Dar condições da CIPA centralizada para atuar nos estabelecimentos que não possuam nomeados;**



# **CIPA DAS ORGANIZAÇÕES CONTRATADAS PARA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS**

- O treinamento do nomeado será de acordo com o grau de risco da contratante;
- **Encerrada a atividade no estabelecimento a CIPA será considerada extinta;**
- Cabe a contratante exigir das contratadas os nomeado;
- **A contratante deve convidar a contratada para as reuniões da CIPA, sempre que atuarem em um mesmo estabelecimento;**
- A contratada deve indicar um membro da CIPA ou um nomeado para participar da reunião da CIPA da contratante.

# DISPOSIÇÕES FINAIS

- Editais de convocação de eleição publicados antes de 03/01/22 seguem o dimensionamento previsto na NR 5 vigente;
- Caso haja alteração do grau de risco do estabelecimento, o redimensionamento da CIPA deve ser efetivado na eleição seguinte.



**Obrigado.**