
NR 05

COMENTADA

ODEMIRO J BERBES FARIAS

ZECA BERBES

CIPA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES
NR 05 - COMENTADA

NR 5 COMENTADA
ODEMIRO J B FARIAS

CIPA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES
NR 05 - COMENTADA

PREFÁCIO

Inicialmente quero dizer que me sinto muito à vontade e com capacidade de escrever os comentários, item a item, dessa nova NR-05.

Digo isso considerando que toda a minha vida profissional na área de segurança do trabalho teve início no ano de 1982, então chefe de departamento pessoal de uma metalúrgica, por força da então nova legislação – Lei 6.514/77 e Portaria 3.214/78 – a empresa para qual trabalhava foi obrigada a se adequar às alterações do Cap V da CLT – Saúde e Segurança no Trabalho – que trouxe essa nova legislação de prevenção de acidentes e doenças do trabalho.

E a primeira obrigação imposta pelo auditor fiscal do trabalho foi a estruturação da CIPA da empresa.

Foi a minha primeira experiência prática, considerando que naquele ano havia concluído o curso de SUPERVISOR DE SEGURANÇA na FUNDACENTRO em Curitiba.

Na sequência do processo de estruturação e eleição dos membros representantes dos empregados; da indicação dos representantes da empresa o desafio maior foi ministrar o curso obrigatório para os membros da comissão.

Considerando que não havia na época material didático sobre o assunto, busquei na biblioteca da FUNDACENTRO algum material para o desenvolvimento do treinamento e as dificuldades de recursos audiovisuais nos obrigava a criar, desenvolver apostilas, formulários, cartazes e outros tipos de impressos com motivos e assuntos relacionados com a prevenção de acidentes e doenças no trabalho.

No decorrer do tempo surgiram as fotocópias, os slides projetados com enormes projetores foram substituídos pelos Power Point e as fotografias deram lugar aos filmes, tornando os cursos mais dinâmicos, mais didáticos e interessante para os alunos, os membros da CIPA.

Nesses mais de trinta e cinco anos estruturando e treinando centenas de comissões internas de prevenção de acidentes, em diversos tipos de empresas, diferentes riscos, milhares de cipeiros foram treinados e tudo isso me permitiu criar uma metodologia própria para esse treinamento obrigatório.

As Normas Regulamentadoras surgiram em 1978 e a primeira grande alteração da NR-05 aconteceu em 1994 e agora em 2021 um novo texto foi publicado; não alterando os pontos essenciais da estruturação, das eleições, atribuições da comissão e o treinamento.

Na sequência trago aos colegas prevencionista os comentários de todos os itens desse novo texto da NR-05.

A todos, bons estudos.

ODEMIRO J BERBES

Advogado Trabalhista – Técnico em Segurança do Trabalho

CIPA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES
NR 05 - COMENTADA

Sumário

5.1 OBJETIVO.....	6
5.2 CAMPO DE APLICAÇÃO.....	7
5.3 ATRIBUIÇÕES	8
5.3.2 CABE À ORGANIZAÇÃO	11
5.5 PROCESSO ELEITORAL.....	17
5.6 FUNCIONAMENTO	21
5.7 TREINAMENTO	25
5.9 DISPOSIÇÕES FINAIS	31

NR 5 - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES

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

5.1 OBJETIVO

5.1.1 Esta norma regulamentadora - NR 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.

COMENTÁRIO: Esta NR estabelece os parâmetros e os requisitos (mínimos) para a constituição da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes. Isso significa que poderão acontecer acréscimos, inserindo outras obrigações às empresas ou direitos aos empregados, por meio das CCT – Convenções Coletivas do Trabalho ou legislação pertinente a nível municipal ou estadual que não conflitem com a norma.

O objetivo dessa NR é a Prevenção de acidentes e doenças nos ambientes de trabalho.

5.2 CAMPO DE APLICAÇÃO

5.2.1 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, devem constituir e manter CIPA.

COMENTÁRIO: Seguindo a tendência das Normas ISO, esse item denomina de organização para mencionar o que conhecemos com o vocábulo “empresa”.

Assim, as organizações (empresas privadas) e os órgãos públicos, da administração direta ou indireta bem como os órgãos dos poderes Legislativos – federal, estaduais e municipais – e dos poderes Judiciários – federal e estadual – e o Ministério Público, devem constituir uma CIPA considerando, para o dimensionamento, o número de empregados regidos pela CLT.

Interessante notar que nesse item, diferente da redação anterior, foram inseridos os poderes Legislativos, das esferas federal, estaduais e municipais e o poder Judiciário – Federal e Estadual - na obrigatoriedade de constituição de CIPA, considerando para o seu dimensionamento os empregados regidos pela CLT.

5.2.2 Nos termos previstos em lei, aplica-se o disposto nesta NR a outras relações jurídicas de trabalho.

COMENTÁRIO: A princípio, conforme item anterior, as obrigações dispostas nessa Norma Regulamentadora aplicam-se às empresas privadas ou públicas, órgãos da administração direta e indireta que mantenham empregados regidos pela CLT.

Nesse item estende-se a aplicação de todo o disposto na NR-05 a outras relações jurídicas, a exemplo no serviço público de forma geral, desde que exista previsão legal em qualquer âmbito da federação: Federal, Estadual e Municipal.

5.3 ATRIBUIÇÕES

5.3.1 A CIPA tem por atribuição:

a) acompanhar o processo de identificação de perigos e avaliação de riscos bem como a adoção de medidas de prevenção implementadas pela organização;

COMENTÁRIO: o texto desse item define as obrigações – atribuições – da CIPA nas atividades prevencionistas dos infortúnios trabalhistas, acidentes e doenças do trabalho e o acompanhamento dos processos de identificação dos perigos e a avaliação dos riscos com a adoção das medidas de prevenção adotadas pela empresa.

Interessante notar que os processos de identificação e avaliação dos riscos, a princípio, podemos entender que a Comissão de Prevenção de Acidentes tem por atribuição somente o acompanhamento das medidas preventivas, que a princípio é definida como obrigação da empresa, cabe então a indagação dos meios utilizados pela empresa nos processos de identificação dos riscos e perigos, se realizados pelo SEESMT da empresa, quando houver a obrigação imposta pela NR-04 ou por entidade externa especializada na avaliação dos riscos ocupacionais.

Considerando uma pequena empresa, com número de empregados que tão somente a obrigue a constituição da comissão de prevenção de acidentes, consideramos que a CIPA deve ser treinada e capacitada para a realização das avaliações qualitativas dos riscos ocupacionais e a solicitação das providências preventivas que deverão ser adotadas para a prevenção dos riscos de acidentes e doenças decorrentes das observações realizadas.

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;

COMENTÁRIO: A nova NR-05 inova ao definir que é atribuição da CIPA a percepção dos riscos a que estão expostos os trabalhadores em conformidade com o item 1.5.3.3 da NR-01, trazendo à vista o Mapa de Riscos ou qualquer outra técnica apropriada de avaliação dos riscos e perigos.

Define esse item que a ferramenta apropriada de avaliação fica a critério da comissão a sua escolha e com a assessoria do SEESMT da empresa, se houver.

Devemos considerar que nem sempre a empresa que está obrigada a constituir a CIPA, de acordo com a atividade empresarial e o número de empregado, pode não estar obrigada a constituir o SEESMT e assim sendo, a Comissão de Prevenção de Acidentes deverá fazer por sua conta a escolha da melhor ferramenta de análise dos riscos e perigos nos ambientes de trabalho.

**CIPA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES
NR 05 - COMENTADA**

Dessa forma, os membros eleitos e indicados da comissão de prevenção de uma pequena ou média empresa, sem o SEESMT, deverão ter passado por um bom treinamento, de acordo com o item 5.7.2 dessa NR para ter uma mínima noção das ferramentas de análise dos riscos e perigos, para que possam atender o disposto nesse item.

c) verificar os ambientes e as condições de trabalho visando identificar situações que possam trazer riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores;

COMENTÁRIO: O item 5.7.2 define o conteúdo do treinamento que os membros da comissão devem receber antes da posse e no seu item define a obrigatoriedade dos conceitos dos riscos ocupacionais existentes nos locais de trabalho e as técnicas de inspeção de segurança.

d) elaborar e acompanhar plano de trabalho que possibilite a ação preventiva em segurança e saúde no trabalho;

COMENTÁRIO: A elaboração e acompanhamento de um plano de trabalho pela CIPA e que possibilite as ações preventivas de segurança e saúde no trabalho somente será possível se os membros da comissão receberem um treinamento totalmente eficaz. Somente os membros treinados com os conceitos básicos, com as informações dos riscos e perigos existentes nos ambientes de trabalho, as causas dos acidentes e das doenças, terão condições de elaborar e acompanhar – monitorar – um plano de trabalho preventivo. Podemos considerar que a CIPA de uma empresa em que tenha um SEESMT; essa atribuição tornará mais fácil o seu atendimento com a ajuda dos profissionais que compõe o Serviço Especializado de Engenharia e Segurança no Trabalho.

e) participar no desenvolvimento e implementação de programas relacionados à segurança e saúde no trabalho;

COMENTÁRIO: Da mesma forma que o item anterior, a participação no desenvolvimento e implementação de programas preventivos na empresa vai depender do nível do treinamento recebido pelos membros da comissão. E devemos considerar ainda que a existência do SEESMT pode facilitar o atendimento desse item.

f) acompanhar a análise dos acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, nos termos da NR-1 e propor, quando for o caso, medidas para a solução dos problemas identificados;

COMENTÁRIO: Novamente temos a necessidade de uma perfeita capacitação dos membros da CIPA para que possam acompanhar as análises dos acidentes e doenças relacionadas ao trabalho. Para isso os membros da comissão devem ter noções básicas de higiene ocupacional, das causas e das consequências dos acidentes de trabalho e um completo conhecimento dos riscos ocupacionais existentes nos ambientes de trabalho.

CIPA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES
NR 05 - COMENTADA

g) requisitar à organização as informações sobre questões relacionadas à segurança e saúde dos trabalhadores, incluindo as Comunicações de Acidente de Trabalho - CAT emitidas pela organização, resguardados o sigilo médico e as informações pessoais;

COMENTÁRIO: Para o desenvolvimento das atividades da comissão; para o desenvolvimento e implantação de programas de segurança – item “e” – e o acompanhamento das análises dos acidentes e doenças no trabalho será preciso requisitar da empresa todas as informações sobre as condições de trabalho bem como as Comunicações de Acidentes do Trabalho.

h) propor ao SESMT, quando houver, ou à organização, a análise das condições ou situações de trabalho nas quais considere haver risco grave e iminente à segurança e saúde dos trabalhadores e, se for o caso, a interrupção das atividades até a adoção das medidas corretivas e de controle; e

COMENTÁRIO: Cabe lembrar que a grande maioria das empresas que estão obrigadas a constituir a CIPA não tem a obrigação em relação ao SEESMT. Isso considerado, não havendo os Serviços Especializados de Saúde e Segurança no trabalho; não havendo

i) promover, anualmente, em conjunto com o SESMT, onde houver, a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho - SIPAT, conforme programação definida pela CIPA.

COMENTÁRIO: Nada foi alterado nessa atribuição da CIPA em relação à SIPAT. Aqui também lembro que a referência de se realizar a SIPAT em conjunto com o SEESMT da empresa deve ser desconsiderado quando a empresa não está obrigada a cumprir com as exigências da NR-04; por isso, deverá organizar a SIPAT com os meios – de conhecimentos e infraestrutura – que a empresa, dentro da sua política de SST, oferecer à CIPA para realizar a SIPAT.

CIPA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES
NR 05 - COMENTADA

5.3.2 CABE À ORGANIZAÇÃO

COMENTÁRIO: Ao mencionar o que cabe à organização significa as obrigações da direção da empresa em relação ao cumprimento de todas as disposições dessa NR-05

- a) proporcionar aos membros da CIPA os meios necessários ao desempenho de suas atribuições, garantindo tempo suficiente para a realização das tarefas constantes no plano de trabalho;

COMENTÁRIO: A direção da empresa deve proporcionar, facilitar, garantir aos membros da CIPA todos os meios necessários para o desempenho das suas atribuições na comissão de prevenção de acidentes; garantindo ao empregado, membro da CIPA, que possa atuar dentro do horário de expediente, sem prejudicar as suas atividades rotineira das obrigações decorrente do seu contrato de trabalho.

- b) permitir a colaboração dos trabalhadores nas ações da CIPA; e

COMENTÁRIO: Da mesma forma a direção da empresa deve permitir a participação de todos os empregados na colaboração para a CIPA, com sugestões, solicitações de medidas preventivas e participando das campanhas internas de prevenção de acidentes e doenças no trabalho.

- c) fornecer à CIPA, quando requisitadas, as informações relacionadas às suas atribuições.

COMENTÁRIO: A empresa é obrigada a fornecer à CIPA todas as informações necessárias para o desenvolvimento das suas atribuições quando solicitada; informações técnicas, administrativas, financeiras e outras, que se fizerem necessárias.

5.3.3 Cabe aos trabalhadores indicar à CIPA, ao SESMT e à organização situações de riscos e apresentar sugestões para melhoria das condições de trabalho.

COMENTÁRIO: Os membros da CIPA desenvolve as suas atividades preventivas através das observações dos atos e condições perigosas que possam causar um acidente ou uma doença no ambiente de trabalho, sendo de fundamental importância a participação de todos os empregados nesse processo de vigilância contínua das condições perigosas verificadas nos ambientes de trabalho através da comunicação dessas observações à CIPA e solicitando providências para as correções necessárias para a melhoria contínua das condições de segurança.

5.3.4 Cabe ao Presidente da CIPA:

- a) convocar os membros para as reuniões; e

COMENTÁRIO: Convocar os membros significa chamá-los para a reunião ordinária, aquelas programadas para todos os meses do mandato e ou para as reuniões extraordinárias. Lembrando que as reuniões ordinárias estão dispostas na ata de instalação e posse da CIPA e entregue aos membros na posse. No entanto, em razão da correria do dia a dia os membros não se lembram da data e da hora das reuniões e por isso, o Presidente da CIPA tem como primeiro das suas atribuições “lembrar” aos membros o dia e a hora das reuniões. Na prática o presidente da comissão, por meios próprios ou com auxílio do secretário da CIPA, fazer a convocação das reuniões com antecedência de alguns dias, informando e convidando os

**CIPA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES
NR 05 - COMENTADA**

membros a comparecer na reunião no dia e horário informado no documento de convocação. Tal documento pode ser entregue aos membros por meio físico, através de uma assinatura de recibo da convocação ou através de meio eletrônico mais adequado e disponível.

b) coordenar as reuniões, encaminhando à organização e ao SESMT, quando houver, as decisões da comissão.

COMENTÁRIO: Coordenar significa organizar a reunião de forma metódica, de estruturar a pauta dos assuntos a serem debatidos; gerenciar o tempo, conduzir os debates e ao final emitir a ata da reunião. As reuniões da CIPA têm data e hora certa para seu início sem ter tempo determinado de duração. Todavia, nada impede que seja determinado um tempo máximo de duração, tudo dependendo do dimensionamento da comissão – quantidade de membros - do volume de assuntos pautados para a reunião, a disponibilidade do tempo dos membros e outras situações que podem impor determinação de tempo.

5.3.5 Cabe ao Vice-Presidente substituir o Presidente nos seus impedimentos eventuais ou nos seus afastamentos temporários.

COMENTÁRIO: Ao vice presidente cabe assumir as atividades do presidente quando, por alguma razão, acontecer a sua ausência, seja eventualmente ou no caso do seu afastamento temporário a exemplo de férias, afastamento por doença ou qualquer outro motivo.

5.3.6 O Presidente e o Vice-Presidente da CIPA, em conjunto, terão as seguintes atribuições de:

a) coordenar e supervisionar as atividades da CIPA, zelando para que os objetivos propostos sejam alcançados; e

COMENTÁRIO: Em conjunto o Presidente e o vice têm atribuições conjuntas na coordenação e supervisão de todas as atividades da CIPA para que sejam alcançados os resultados em matéria de prevenção de acidentes e ou doenças do trabalho.

b) divulgar as decisões da CIPA a todos os trabalhadores do estabelecimento. 5.4 Constituição e estruturação

COMENTÁRIO: Das reuniões da CIPA, podemos extrair medidas de prevenção simples e objetivas, que podem ser implantadas através de comunicação direta da comissão para os encarregados, chefes ou líderes dos departamentos da empresa e assim atingir os objetivos de prevenção.

Todavia, algumas das decisões ou solicitações geradas nas reuniões, pela complexidade da implantação ou pelos custos que exige, deve ser comunicada/solicitada à direção da empresa para a sua implantação.

E a empresa, por sua vez, deve analisar o pedido e atender, dentro da complexidade e da disponibilidade de recurso, atender ao pedido da CIPA.

O não cumprimento das exigências ou pedidos formulados pela comissão, pode representar um grande passivo trabalhista e certamente dispêndio financeiro que poderia ter sido evitado.

CIPA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES NR 05 - COMENTADA

Lembrando que o Auditor Fiscal, observando uma determinada providência preventiva requerida pela CIPA à empresa e não atendida, pode, de imediato lavrar um auto de infração – multa – e concede prazo para que a empresa atenda a solicitação da comissão.

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.

COMENTÁRIO: De acordo com o grau de riscos, da atividade empresarial e do número de empregados, a empresa deverá constituir a CIPA conforme dimensionamento definido no Quadro I dessa NR.

5.4.2 A 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 o Quadro I desta NR.

COMENTÁRIO: Trata aqui empresas que tem número varável de empregados decorrente da sua atividade e das necessidades do mercado consumidor. A exemplo são a maioria das empresas das atividades RURAL, o agronegócio em que, em determinados meses do ano aumentam o seu quadro de empregados para atender uma demanda. Os produtores de cana de açúcar; produtores de soja, milho ou qualquer outro tipo de grão, em determinados meses contratam muitos empregados que, ao término das atividades de colheita, são desligados.

Nesses casos, a empresa faz um cálculo simples da média aritmética do número de empregados que trabalharam na empresa, mês a mês, e com o resultado obtido, aplica-se o dimensionamento previsto no Quadro I da NR-05.

5.4.3 Os representantes da organização na CIPA, titulares e suplentes, serão por ela designados.

COMENTÁRIO: Sabido e notório que a CIPA tem uma composição paritária de membros, titulares e suplentes; sendo igual o número de representantes da empresa, que são indicados pelo empregador e o número de representantes dos empregados que são escolhidos através do voto.

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

COMENTÁRIO: Também nada foi modificado nesse item em relação à escolha dos representantes dos empregados, eleitos através de escrutínio em voto secreto e não obrigatório. Embora esse item esclareça que todos tem o direito de participar, independente de filiação sindical, cabe esclarecer que, em determinadas atividades as CCT – Convenções Coletivas do Trabalho – obrigam as empresas a comunicarem ao sindicato todo o processo eleitoral e permitir a presença de um dos representantes do sindicato para acompanhar o processo de eleição na data definida pelo calendário das eleições.

CIPA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES
NR 05 - COMENTADA

5.4.5 A organização designará dentre seus representantes o Presidente da CIPA, e os representantes eleitos dos empregados escolherão dentre os titulares o vice-presidente.

COMENTÁRIO: Da mesma forma, nada foi alterada nesse item em relação à redação anterior.

5.4.6 O mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de um ano, permitida uma reeleição.

COMENTÁRIO: Da mesma forma, o mandato do membro eleito é de um ano, permitida a sua reeleição, idêntico ao texto anterior.

5.4.7 Os membros da CIPA, eleitos e designados serão empossados no primeiro dia útil após o término do mandato anterior.

COMENTÁRIO: Cópia do texto anterior. Isso é evidente a sua necessidade para que não haja vacância entre um mandato e outro.

5.4.8 A organização deve fornecer cópias das atas de eleição e posse aos membros titulares e suplentes da CIPA.

COMENTÁRIO: Idêntico ao texto anterior a secretaria da CIPA deve encaminhar cópia das atas de eleição e posse para todos os membros da CIPA e para o Sindicato da categoria sem houver essa exigência prevista em CCT.

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 10 (dez) dias.

COMENTÁRIO: Todo o processo eleitoral da CIPA pode estar condicionado a algumas disposições contidas nas CCT - Convenções Coletivas do Trabalho da categoria profissional; obrigando a empresa a encaminhar ao Sindicato dos empregados toda a documentação do processo eleitoral bem como permitir a presença de um representante do sindicato no processo de votação da escolha dos novos membros.

5.4.10 A CIPA não poderá ter seu número de representantes reduzido, bem como não poderá ser desativada pela organização, antes do término do mandato de seus membros, ainda que haja redução do número de empregados, exceto no caso de encerramento das atividades do estabelecimento.

COMENTÁRIO: Se durante o mandato da CIPA, por alguma razão a empresa diminuir o número de empregados, mesmo que, com essa redução se desobrigue de manter a CIPA de acordo com o Quadro I da NR-05, a empresa não pode desativar a comissão durante o mandato. A empresa, nesse caso de redução do número de empregados poderá não constituir uma nova CIPA.

CIPA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES
NR 05 - COMENTADA

5.4.11 É vedada à organização, em relação ao integrante eleito da CIPA:

COMENTÁRIO: Nesse item temos relacionados todos os atos que a empresa não pode praticar contra os membros eleitos da CIPA. Entenda por membros eleitos os representantes dos empregados, titulares e suplentes, escolhidos pelo meio do voto.

- a) a alteração de suas atividades normais na organização que prejudique o exercício de suas atribuições; e

COMENTÁRIO: A empresa não pode proceder qualquer alteração nas funções desenvolvidas pelo empregado que possa prejudicar as atividades do membro eleito nas suas atribuições prevencionistas.

- b) a transferência para outro estabelecimento, sem a sua anuência, ressalvado o disposto nos parágrafos primeiro e segundo do art. 469 da CLT.

COMENTÁRIO: O item trabalhador só pode fazer a transferência do trabalhador para outro estabelecimento se isso não acarretar a mudança de domicílio do trabalhador, nos termos do artigo 469 da CLT. Ou seja, o empregado pode ser transferido para uma filial, unidade, setor ou posto de trabalho desde que, na mesma cidade em que o trabalhador não necessite mudar de casa.

Art. 469 CLT - Ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança do seu domicílio

5.4.12 É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção da CIPA desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato.

COMENTÁRIO: Idêntico ao texto anterior da NR-05 a empresa não pode demitir o empregado sem justa causa que foi eleito – titular ou suplente – como representante dos empregados, durante o mandato e até um ano depois do final desse mandato. Essa “garantia de emprego” muito comum ser denominada de “estabilidade” ocorre desde o momento da inscrição do empregado nas eleições da CIPA. Lembrando que a demissão pode se dar por justa causa dentro das razões relacionadas no artigo 482 da CLT.

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.

COMENTÁRIO: O empregado que mantém um contrato de trabalho por tempo determinado pode ser desligado da CIPA ao final do tempo de duração do contrato. A exemplo podemos considerar o empregado no prazo de experiência que for eleito para membro representante dos empregados, pode ser desligado da CIPA ao final do seu contrato de experiência no caso do empregador optar por não tornar o contrato definitivo.

CIPA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES
NR 05 - COMENTADA

5.4.13 Quando o estabelecimento não se enquadrar no Quadro I e não for atendido por SESMT, nos termos da Norma Regulamentadora nº 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.

COMENTÁRIO: Temos nesse item o empregado “designado”, agora nomeado de “representante da NR-05” aquele que tem por atribuição zelar pela aplicação das normas de prevenção de acidentes e doenças no ambiente de trabalho. É o caso de pequenas empresas que não se obrigam a constituir uma CIPA. Outros meios de participação dos empregados nas pequenas empresas podem ser definidos nas CCT – Convenções Coletivas do Trabalho da categoria profissional.

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

COMENTÁRIO: Redação confusa do texto. O que se desprende desse item são as pequenas empresas, pertencentes a um grupo empresarial que, estando desobrigada de constituir uma CIPA as ações preventivas podem ser atribuição do SEESMT

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

COMENTÁRIO: Desobrigação tácita do MEI – Microempresário Individual - da indicação do “designado” da CIPA.

5.4.14 A nomeação de empregado como representante da NR-05 e sua forma de atuação devem ser formalizadas anualmente pela organização.

COMENTÁRIO: No caso da obrigação da designação de um empregado representante da NR-05 a empresa deve formalizar essa nomeação, através de registro em documento interno e a comunicação ao sindicato da categoria profissional que houver essa exigência prevista na CCT – Convenção Coletiva do Trabalho.

5.4.15 A nomeação de empregado como representante da NR-05 não impede o seu ingresso na CIPA, quando da sua constituição, seja como representante do empregador ou como dos empregados.

COMENTÁRIO: Considerando que não se vislumbra nenhum motivo que impeça o representante da CIPA vir a ser representante da empresa ou dos empregados no caso de uma futura obrigação da empresa na constituição da comissão, trata-se de item vazio.

5.5 PROCESSO ELEITORAL

5.5.1 Compete ao empregador convocar eleições para escolha dos representantes dos empregados na CIPA, no prazo mínimo de 60 (sessenta) dias antes do término do mandato em curso.

COMENTÁRIO: O texto atual segue o mesmo do anterior, obrigando a empresa, no caso da renovação da CIPA dar início ao processo eleitoral no prazo mínimo de sessenta dias antes do término do mandato em curso.

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.

COMENTÁRIO: Da mesma forma nada foi alterado em relação ao texto anterior. A comunicação de todo o processo eleitoral da CIPA deve ser comunicado ao sindicato da categoria profissional desde que seja previsto na CCT - Convenção Coletiva do Trabalho.

5.5.2 O Presidente e o Vice-Presidente da CIPA constituirão dentre seus membros a comissão eleitoral, que será a responsável pela organização e acompanhamento do processo eleitoral.

COMENTÁRIO: Os dirigentes da CIPA, Presidente e Vice-presidente constituem dentre seus membros quem serão os componentes do processo eleitoral. Essa comissão eleitoral deve ser comunicada ao Sindicato da categoria, se houver a previsão em CCT – informando o início do processo eleitoral e os membros da comissão que será responsável pela organização do processo seletivo dos novos membros representantes dos empregados.

5.5.2.1 Nos estabelecimentos onde não houver CIPA, a comissão eleitoral será constituída pela organização.

COMENTÁRIO: Quando se trata da primeira CIPA a empresa constitui dentre os seus empregados quem fará parte da comissão eleitoral.

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;

COMENTÁRIO: Todo o processo eleitoral, desde a constituição da Comissão Eleitoral e todo o calendário das eleições; convocação dos candidatos, devem ser divulgados em edital e de fácil acesso às informações por todos os empregados. Essa divulgação pode ser feito por meio físico, em forma de cartazes ou comunicação interna ou pelo meio eletrônico, de forma que todos os empregados tenham ciência do processo eleitoral para a escolha dos novos membros representantes dos empregados na CIPA.

b) inscrição e eleição individual, sendo que o período mínimo para inscrição será de 15 (quinze) dias corridos;

**CIPA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES
NR 05 - COMENTADA**

COMENTÁRIO: No calendário do processo eleitoral deverá constar a data do início e final das inscrições dos candidatos, que deverá ser de no mínimo 15 (quinze) dias.

- c) liberdade de inscrição para todos os empregados do estabelecimento, independentemente de setores ou locais de trabalho, com fornecimento de comprovante em meio físico ou eletrônico;

COMENTÁRIO: A princípio todos os empregados têm o direito de se candidatar ao processo eleitoral para a escolha dos representantes dos empregados na CIPA. É vedado - proibido - a empresa impedir a candidatura de qualquer empregado e na sua inscrição deverá emitir documento, físico ou eletrônico da candidatura.

- d) garantia de emprego até a eleição para todos os empregados inscritos;

COMENTÁRIO: Interessante notar que, pela primeira vez observamos a frase “garantia de emprego” – ao invés de estabilidade – para os empregados inscritos como candidatos ao processo eleitoral da CIPA. Essa garantia que tem o início na inscrição termina caso o candidato não seja eleito e se prolonga para todo o mandato e até um ano depois se, caso eleito, titular ou suplente de representante dos empregados na CIPA.

- e) publicação e divulgação da relação dos empregados inscritos, em locais de fácil acesso e visualização, podendo ser em meio físico ou eletrônico;

COMENTÁRIO: Após o prazo de 15 (quinze) dias para as inscrições a empresa deve publicar, em meio físico ou eletrônico, a relação dos inscritos – candidatos - para o processo eleitoral.

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

COMENTÁRIO: Conforme o calendário Eleitoral a eleição deve ocorrer no mínimo com 30(trinta) dias de antecedência do final do mandato atual.

- g) realização de eleição em dia normal de trabalho, respeitando os horários de turnos e em horário que possibilite a participação da maioria dos empregados do estabelecimento;

COMENTÁRIO: As eleições deve acontecer em dia normal de trabalho e respeitando os turnos de trabalho para garantir a participação da maioria dos empregados no processo eleitoral.

- h) voto secreto;

COMENTÁRIO: O voto deve ser secreto em urna física ou eletrônica.

- i) apuração dos votos, em horário normal de trabalho, com acompanhamento de representante da organização e dos empregados, em número a ser definido pela comissão eleitoral, facultado o acompanhamento dos candidatos; e

CIPA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES
NR 05 - COMENTADA

COMENTÁRIO: A apuração dos votos deve se dar com total transparência, na presença dos candidatos, com um representante da empresa e de um representante do sindicato da categoria se houver previsão na CCT – Convenção Coletiva do Trabalho.

j) organização da eleição por meio de processo que garanta tanto a segurança do sistema como a confidencialidade e a precisão do registro dos votos.

COMENTÁRIO: Todo o processo eleitoral, seja por meio físico ou eletrônico, deve garantir a segurança; transparência e confidencialidade do voto secreto.

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.

COMENTÁRIO: No caso de não haver a participação de pelo menos cinquenta por cento dos empregados no processo eleitoral, no dia das eleições, a comissão eleitoral não deverá apurar os votos que aconteceram e prorrogar a votação para o dia seguinte.

Caso não seja atingida a participação de cinquenta por cento dos empregados na votação mesmo havendo a prorrogação do tempo; a eleição será considerada válida com pelo menos um terço da participação 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.

COMENTÁRIO: No caso de não se conseguir a participação de pelo menos um terço dos empregados no processo de votação após o segundo dia de votação a eleição será prorrogada por mais um dia e será 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.

COMENTÁRIO: Essas prorrogações devem ser comunicadas ao Sindicato da categoria profissional independentemente de haver previsão na CCT – Convenção Coletiva do Trabalho.

5.5.5 As denúncias sobre o processo eleitoral deverão ser protocolizadas na unidade descentralizada de inspeção do trabalho, até 30 (trinta) dias após a data da divulgação do resultado da eleição da CIPA.

COMENTÁRIO: Observada qualquer ato que comprometa a lisura do processo eleitoral ou impedimento de empregados no processo de candidatura, o fato deve ser comunicado à unidade descentralizada da inspeção do trabalho no prazo de trinta dias. Da mesma forma pode ser comunicado ao sindicato da categoria se houver previsão na CCT.

CIPA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES
NR 05 - COMENTADA

5.5.5.1 Compete à autoridade máxima regional em matéria de inspeção do trabalho, confirmadas irregularidades no processo eleitoral, determinar a sua correção ou proceder a anulação quando for o caso.

COMENTÁRIO: A autoridade máxima em matéria de inspeção do trabalho é o superintendente regional em cada estado da federação nas SRTE – Superintendência Regional do Trabalho e Emprego e somente essa autoridade pode determinar a correção ou anulação de um processo eleitoral, quando percebida pelo auditor fiscal alguma incorreção no processo de escolha dos membros eleitos.

5.5.5.2 Em caso de anulação somente da votação, a organização convocará nova votação no prazo de 10 (dez) dias, a contar da data de ciência, garantidas as inscrições anteriores.

COMENTÁRIO: A incorreção pode ter acontecido somente no processo de votação e não ocasionar a anulação de todo o processo, podendo ser retificado e a manutenção da votação.

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.

COMENTÁRIO: O Superintendente Regional do Trabalho determina – decide – quais os atos devem ser retificados ou anulados e determinará os prazos para que sejam feitas as correções necessárias.

5.5.5.4 Quando a anulação se der antes da posse dos membros da CIPA, ficará assegurada a prorrogação do mandato anterior, quando houver, até a complementação do processo eleitoral.

COMENTÁRIO: Podem as incorreções no processo de escolha dos membros eleitos da CIPA ser de gravidade que implique na sua total anulação e por decorrência disso a autoridade máxima da fiscalização do trabalho determina a prorrogação do mandato anterior até que as incorreções sejam ajustadas e a definição dos novos membros, com a designação de nova data de posse dos novos membros.

5.5.6 Assumirão a condição de membros titulares e suplentes os candidatos mais votados.

COMENTÁRIO: Numa ordem simples de contagem de votos apurados assumem a condição de titulares os mais votados, de acordo com o dimensionamento da comissão e na sequência do número de votos são escolhidos os suplentes.

5.5.7 Em caso de empate, assumirá aquele que tiver maior tempo de serviço no estabelecimento.

COMENTÁRIO: Novidade nessa nova redação a situação de empate no processo de votação em que se esclarece que assume o mandato, titular ou suplente, o empregado mais antigo.

5.5.8 Os candidatos votados e não eleitos serão relacionados na ata de eleição e apuração, em ordem decrescente de votos, possibilitando nomeação posterior, em caso de vacância de suplentes.

COMENTÁRIO: Por ordem de votação devem ser relacionado todos os candidatos, titulares, suplentes e não eleitos.

5.6 FUNCIONAMENTO

5.6.1 A CIPA terá reuniões ordinárias mensais, de acordo com o calendário preestabelecido.

COMENTÁRIO: O calendário anual de eleições é definido antes da posse dos novos membros e constantes na ata de instalação e posse.

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.

COMENTÁRIO: Considerando que a maioria das MEIs são pequenas empresas de grau de riscos 1 e 2 – Pequenas lojas comerciais – Prestação de serviços – os riscos ocupacionais na maioria dessas atividades se resumem aos riscos ergonômicos e por isso, a possibilidade de reuniões bimestrais sem o comprometimento da prevenção. Lembrando que nada impede de que as reuniões sejam mensais.

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

COMENTÁRIO: A inovação desse novo texto da NR-05 é a possibilidade de que as reuniões da CIPA sejam realizadas virtualmente. Preferencialmente deverá ser de forma presencial. Todavia, diante desses novos tempos e das ferramentas virtuais existentes para as reuniões online, não se percebe, a princípio, nenhum prejuízo nos encontros virtuais, desde que bem coordenados e dirigidos pelo Presidente da comissão.

5.6.2.1 A data e horário das reuniões serão acordadas entre os seus membros observando os turnos e as jornadas de trabalho.

COMENTÁRIO: Na ata da instalação e posse deve ficar definido as datas e horários das reuniões da CIPA e a sua forma de realização, se presencial ou online.

5.6.3 As reuniões da CIPA terão atas assinadas pelos presentes.

COMENTÁRIO: As reuniões da CIPA devem ser documentadas – digitalmente – com o resumo de todos os assuntos pautados; as recomendações de prevenção e as solicitações de providências para a direção da empresa. Ao final a ata deve ser assinada por todos os presentes e enviadas cópias para a direção da empresa e para outros destinatários a serem definidos pelo Presidente da CIPA

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

COMENTÁRIO: Conforme comentário anterior a cópia da ata de reuniões devem ser encaminhadas para os membros, podendo ser na forma física – papel – ou por meio digital.

CIPA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES
NR 05 - COMENTADA

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.

COMENTÁRIO: Da mesma forma a cópia da ata da CIPA deve ser disponibilizada a todos os empregados através da fixação em quadro de avisos ou por meio eletrônico.

5.6.4 As reuniões extraordinárias devem ser realizadas quando:

a) ocorrer acidente do trabalho grave ou fatal; ou

COMENTÁRIO: Realizada em caráter extraordinário, fora do calendário anual das reuniões, a reunião extraordinária deve ser realizada na ocorrência de acidente de trabalho grave ou fatal. Acidente grave é aquele em que acontece a amputação de uma parte do corpo; a perda de uma capacidade orgânica – Exemplo: perda da visão ou da audição ou de um órgão interno – e será considerado fatal no caso da morte do trabalhador.

b) houver solicitação de uma das representações.

COMENTÁRIO: Pode-se também realizar uma reunião extraordinária com a solicitação conjunta de todos os membros representantes da empresa ou dos empregados, cabendo ao Presidente da CIPA, após avaliação da relevância e da pertinência do assunto trazido, agendar a reunião extraordinária.

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

COMENTÁRIO: Diferente da norma anterior, o secretário da CIPA é designado para cada reunião, não havendo um secretário fixo. Vejo aqui uma incoerência prática, considerando que o secretário, conforme texto anterior da NR-05, era escolhido dentre um dos membros titulares, representantes dos empregados ou da empresa para atuar como secretário geral durante o mandato anual da comissão, sendo o responsável pela convocação dos membros e a redação das atas de todas as reuniões.

5.6.6 O membro titular perderá o mandato, sendo substituído por suplente, quando faltar a mais de quatro reuniões ordinárias sem justificativa.

COMENTÁRIO: Em relação à perda do mandato pelo membro eleito, pela falta sem justificativa às reuniões, continua igual ao texto anterior com a perda do mandato no caso da falta injustificada a quatro reuniões.

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.

COMENTÁRIO: No caso da vacância de uma das vagas titulares, assume o suplente mais votado. Por sua vez, agora aberta uma vaga na suplência, deve ser convocado o empregado mais votado que não havia assumido. Para se evitar uma eleição suplementar aconselhamos que o número de candidatos inscritos para o processo eleitoral seja maior do que o número necessário, de acordo com o Quadro I da NR-05. Também é aconselhável que participe do curso obrigatório

**CIPA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES
NR 05 - COMENTADA**

para os membros da CIPA o maior número possível considerando os eleitos e não eleitos, para que, no caso de vacância, aquele que assumir a suplência seja habilitado pelo curso obrigatório.

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.

COMENTÁRIO: Veja a recomendação do item anterior.

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

COMENTÁRIO: No caso de necessidade de eleições extraordinárias, serão pela metade todos os prazos previstos nas eleições normais.

5.6.7.1.2 As demais exigências estabelecidas para o processo eleitoral devem ser atendidas.

COMENTÁRIO: Nas eleições extraordinárias seguem todas as regras das eleições normais, obedecendo os tempos – prazos – pela metade.

5.6.7.2 No caso de afastamento definitivo do presidente, a organização indicará o substituto, em dois dias úteis, preferencialmente entre os membros da CIPA.

COMENTÁRIO: Considerando que o Presidente da CIPA é escolhido dentre os membros designados pela empresa, no caso de vacância da presidência a empresa indica o novo presidente. Interessante a empresa indicar um dos membros titulares representantes da empresa e que o novo membro indicado para complementar a vacância deverá ter participado do curso obrigatório para os cipeiros.

5.6.7.3 No caso de afastamento definitivo do vice-presidente, os membros titulares da representação dos empregados, escolherão o substituto, entre seus titulares, em dois dias úteis.

COMENTÁRIO: Considerando que a vice presidência é ocupada por um dos membros eleitos, escolhidos pelos seus pares, no caso de vacância o sistema de escolha do novo vice presidente acontecerá da mesma forma, escolhido pelos membros eleitos, titulares e suplentes.

5.6.7.4 O mandato do membro eleito em processo eleitoral extraordinário deve ser compatibilizado com o mandato dos demais membros da Comissão.

COMENTÁRIO: No caso de eleição extraordinária para os casos de vacância, os novos membros terão o mesmo mandato dos membros eleitos na primeira eleição.

5.6.7.5 O treinamento de membro eleito em processo extraordinário deve ser realizado no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados a partir da data da posse.

COMENTÁRIO: Os membros eleitos em processo extraordinário deverão receber o treinamento obrigatório no prazo máximo de trinta dias após a sua eleição.

CIPA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES
NR 05 - COMENTADA

5.6.8 As decisões da CIPA serão preferencialmente por consenso.

COMENTÁRIO: As decisões que buscam melhorias na prevenção de acidentes e doenças devem ser tomadas por consenso, ou seja, diante de uma situação de decisão a maioria dos membros deve ser favorável, seja nas alterações necessárias, nas medidas que resultem em alteração de processos e procedimentos de trabalho ou que envolvam investimento pela empresa.

5.6.8.1 Não havendo consenso, a CIPA deve regular o procedimento de votação e o pedido de reconsideração da decisão.

COMENTÁRIO: O Presidente da CIPA deve adotar os procedimentos para a votação das decisões a serem tomadas ou os pedidos de reconsideração de decisões anteriores, solicitadas por pessoa, da comissão, empregado ou a direção da empresa.

5.7 TREINAMENTO

5.7.1 A organização deve promover treinamento para o representante nomeado da NR-5 e para os membros da CIPA, titulares e suplentes, antes da posse.

COMENTÁRIO: O membro da CIPA, antes de assumir, deve receber um treinamento para os conhecimentos necessários para o exercício do mandato, seja ele representante dos empregados, da empresa, titular ou suplente. É de fundamental importância obter os conhecimentos sobre os objetivos da CIPA, a forma de atuação da comissão, os conhecimentos básicos de higiene ocupacional, do direito do trabalho e do direito previdenciário, dentre outros que analisaremos nos itens seguintes.

5.7.1.1 O treinamento de CIPA em primeiro mandato será realizado no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados a partir da data da posse.

COMENTÁRIO: A empresa deve providenciar esse treinamento para os membros da CIPA no prazo – intervalo – trinta dias - entre a eleição e a posse de todos os membros, titulares e suplentes. Recomendável que, além dos membros eleitos, titulares e suplentes, sejam inseridos no treinamento outros empregados, dentre aqueles que foram votados e não eleitos, para o caso de vacância no dimensionamento com a saída de um dos membros da comissão.

5.7.2 O treinamento deve contemplar, no mínimo, os seguintes itens:

a) estudo do ambiente, das condições de trabalho, bem como dos riscos originados do processo produtivo;

COMENTÁRIO: O membro da CIPA deve conhecer as condições de trabalho, os riscos ocupacionais (riscos do trabalho) que existem nos ambientes da empresa.

b) noções sobre acidentes e doenças relacionadas ao trabalho decorrentes das condições de trabalho e da exposição aos riscos existentes no estabelecimento e suas medidas de prevenção;

COMENTÁRIO: No treinamento, conhecendo os riscos ambientais existentes nos ambientes de trabalho da empresa, aqueles existentes e que possam vir a existir; o membro da CIPA passa a ter a percepção dos perigos existentes e as formas de prevenção dos acidentes e de doenças decorrentes dos riscos existentes na empresa.

d) metodologia de investigação e análise de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho;

COMENTÁRIO: O membro da CIPA deve ter noção das técnicas, metodologias de análise e investigação dos acidentes e doenças relacionados com os riscos existentes na empresa.

e) princípios gerais de higiene do trabalho e de medidas de prevenção dos riscos;

COMENTÁRIO: A Higiene Ocupacional é a ciência que estuda as causas das doenças do trabalho existentes nos ambientes de trabalho; importante para os membros da CIPA ter esses conhecimentos básicos dos efeitos dos riscos do trabalho na saúde.

CIPA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES
NR 05 - COMENTADA

- f) noções sobre as legislações trabalhista e previdenciária relativas à segurança e saúde no trabalho;

COMENTÁRIO: Da mesma forma é a importância dos membros da CIPA ter um conhecimento básico da legislação trabalhista e previdenciária, nas matérias de Saúde e Segurança no Trabalho.

- g) noções sobre a inclusão de pessoas com deficiência e reabilitados nos processos de trabalho;

COMENTÁRIO: Importante também os conhecimentos de inclusão de pessoas debilitadas ou reabilitadas pelo INSS nos processos de trabalho da empresa.

- g) organização da CIPA e outros assuntos necessários ao exercício das atribuições da Comissão.

COMENTÁRIO: Conhecer a organização e o funcionamento da CIPA, suas atribuições e como o membro da comissão deve se comportar no seu dia a dia, no seu local de trabalho, com a visão de prevencionista. Tudo isso faz parte do conteúdo do curso que obrigatoriamente deve ser ministrado para os membros da CIPA

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.

COMENTÁRIO: Esse item esclarece a validade do treinamento recebido pelo cipeiro; que tem a validade de dois anos, a partir da data da conclusão e que pode ser aproveitado na mesma empresa. Importante fazer essa observação – aproveitado na mesma empresa – significa que esse curso recebido na empresa não terá validade para uma outra empresa que o empregado for trabalhar, mesmo nesse período de dois anos de validade do certificado.

E isso é correto porque, no treinamento recebido na empresa em que está trabalhando e foi eleito ou indicado pelo empregador, o estudo dos riscos ocupacionais, dos perigos e das doenças relacionadas foram embasados no ambiente dessa empresa, podendo ser totalmente diferente em outra empresa. Disto decorre que o curso para membros da CIPA tem validade somente para a empresa atual.

5.7.4 O treinamento deve ter carga horária mínima de:

COMENTÁRIO: Esse item, diferente da norma anterior, estabelece diferentes cargas hora para o treinamento dos cipeiros de acordo com o grau de risco da atividade. Pode então, conforme os subitens abaixo, o curso de Prevenção de Acidentes e Doenças no Trabalho para os membros da CIPA ter duração diferente, conforme o grau de risco da atividade.

- 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

CIPA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES
NR 05 - COMENTADA

4.5.7.4.1 A carga horária do treinamento deve ser distribuída em no máximo 8 (oito) horas diárias.

COMENTÁRIO: Nesse item a limitação de quantas horas, no máximo, por dia, o curso pode ter a duração.

5.7.4.2 Para a modalidade presencial deve ser observada a seguinte carga horária mínima do treinamento:

COMENTÁRIO: Mais uma inovação nesse novo texto da NR-05 em relação a carga hora do curso.

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.

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.

COMENTÁRIO: Nesse item fica autorizado o treinamento totalmente no sistema EAD para os empregados das empresas do grupo de Grau de Risco 1.

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.

COMENTÁRIO: Para os treinamentos em curso EAD, o item exige que devem ser abordados os riscos específicos da atividade da empresa.

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

COMENTÁRIO: Inovação desse novo texto é a dispensa dos integrantes do SESMT da empresa na realização do curso para cipeiro, caso um dos componentes do sesmt da empresa venha a fazer parte da CIPA.

Importante lembrar que, estará dispensado da participação no curso de cipeiros no caso do membro da CIPA ser componente do SEESMT da empresa.

Outros profissionais de SST, membros da CIPA da empresa que não tem o SESMT estruturado, não estão dispensados da participação no curso de Prevenção de Acidentes e Doenças no Trabalho

5.8 CIPA das organizações contratadas para prestação de serviços

COMENTÁRIO: Os próximos itens tratam da CIPA de empresas prestadoras de serviços

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 Quadro I desta NR.

**CIPA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES
NR 05 - COMENTADA**

COMENTÁRIO: No caso das empresas prestadoras de serviços, deverão constituir uma CIPA no ambiente do seu contratante se, de acordo com o Quadro I da NR-05. E para tanto deve seguir – obedecer – todos os itens dessa 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 Quadro I desta NR, deve constituir CIPA própria neste estabelecimento, considerando o grau de risco da contratante.

COMENTÁRIO: Independente do Grau de Risco da empresa contratada, a CIPA deve ser constituída de acordo com o Grau de Risco do contratante. Ex: Se a empresa prestadora de serviços se enquadra no Grau de Risco 3 e a sua prestação de serviços será no ambiente do contratante, cujo grau de risco é 4; a CIPA da contratada deve ser adequada ao grau de risco 4 no Quadro 01 da NR-05

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.

COMENTÁRIO: A empresa prestadora de serviços estará desobrigada de constituir a CIPA se o contrato de prestação de serviços for por prazo inferior a 180 dias – seis meses.

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.

COMENTÁRIO: Texto parece complicado e será melhor explicado com exemplo:

EMPRESA LIMPEZA:

Total de empregados: 280 - Grau de risco 3

CIPA CENTRAL: 280 – 160 (terceirizados) = 120 – n° para a constituição CIPA CENTRAL

LOCAL DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS PARA TERCEIROS:

Com 160 empregados – Grau de risco - CIPA CONSTITUÍDA

A CIPA centralizada da empresa prestadora de serviços será dimensionada não considerando os empregados que executam as atividades para uma empresa contratante. (280-160 = 120)

5.8.2 A organização contratada para prestação de serviços, quando desobrigada de constituir CIPA própria, deve nomear um representante da NR-5 para cumprir os objetivos desta NR se possuir 5 (cinco) ou mais empregados no estabelecimento da contratante.

COMENTÁRIO: Quando o número de empregados da empresa terceirizada para a prestação de serviços for reduzido, que não obriga a constituição da CIPA de acordo com o Quadro I da NR-05 a empresa contratada deverá indicar um “designado” para cumprir com os objetivos da NR-05 na Prevenção de acidentes e doenças.

No entanto, cabe lembrar que essa obrigação de nomear um designado só existe no caso da empresa contrata dispuser de 5 (cinco) ou mais empregados.

CIPA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES
NR 05 - COMENTADA

5.8.2.1 A nomeação de representante da NR-05 em estabelecimento onde há empregado membro de CIPA centralizada é dispensada.

COMENTÁRIO: Se a pequena empresa terceirizada tem empregado membro da CIPA centralizada prestando serviços em uma contratante, fica desobrigada a nomear um “designado”.

5.8.2.2 O estabelecido no subitem 5.8.2 não exclui o disposto no subitem 5.4.13 quanto ao estabelecimento sede da organização contratada para a prestação de serviços.

COMENTÁRIO: O item 5.8.2 que obriga a designação de um representante da CIPA nas atividades contratadas somente quando tiver cinco ou mais empregados não se aplica para a sede da empresa prestadora de serviços conforme o disposto no item 5.4.13 que determina o “designado” para qualquer caso, independentemente do número de empregados, desde que não seja obrigado a constituir a CIPA de acordo com o Quadro I da NR-05.

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.

COMENTÁRIO: Os empregados alocados pela prestadora de serviços no ambiente da contratada escolhem entre eles quem será o designado da CIPA.

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.

COMENTÁRIO: A empresa prestadora de serviços para terceiros que disponha de uma CIPA centralizada deve garantir que essa CIPA principal mantenha interação com as CIPAs dimensionadas nos locais terceirizados ou com os designados quando for o caso

5.8.3.1 A organização deve garantir a participação dos representantes nomeados da NR-05 nas reuniões da CIPA centralizada.

COMENTÁRIO: A empresa prestadora de serviços deve garantir que os empregados nomeados como “designados” em empresas contratantes dos seus serviços, participem das reuniões da CIPA centralizada.

5.8.3.2 A organização deve dar condições aos integrantes da CIPA centralizada de atuarem nos estabelecimentos que não possuem representante nomeado da NR-05, atendido o disposto no subitem 5.6.2.

COMENTÁRIO: A CIPA centralizada deve atuar preventivamente atendendo os empregados em matéria de prevenção de acidentes, alocados em contratantes que, por ter menos de 5 (cinco) empregados não dispõe de “designados”.

5.8.4 O representante nomeado da NR-05 das organizações contratadas para a prestação de serviço deve participar de treinamento de acordo com o grau de risco da contratante.

COMENTÁRIO: Os “designados” da CIPA devem receber o curso obrigatório de Prevenção de acidentes ou doenças do trabalho de acordo com o grau de risco do contratante.

CIPA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES
NR 05 - COMENTADA

5.8.5 A CIPA da prestadora de serviços a terceiros constituída nos termos do subitem 5.8.1.1 será considerada encerrada, para todos os efeitos, quando encerradas as suas atividades no estabelecimento.

COMENTÁRIO: Qualquer CIPA constituída para a prestação de serviços para terceiros terá a duração do mandato de acordo com o tempo previsto no contrato de prestação de serviços. Ou seja, findo o contrato de prestação de serviços, automaticamente encerra-se o mandato da CIPA dimensionada naquela empresa contratante.

5.8.6 A organização contratante deve exigir da organização prestadora de serviços a nomeação do representante da NR-05 prevista no subitem 5.8.2.

COMENTÁRIO: A empresa que contrata os serviços de terceiros deve exigir a indicação do “designado” da CIPA ou a constituição da comissão se for o caso do número de empregados exigir de acordo com o Quadro I da NR-05

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.

COMENTÁRIO: O empresa contratante deve convidar um representante da CIPA da contratada, se houver no local ou o designado para participar das reuniões da CIPA da contratante.

5.8.7.1 A contratada deve indicar um representante da CIPA ou o representante nomeado da NR-05 para participar da reunião da CIPA da contratante.

COMENTÁRIO: Por sua vez, ainda considerando o item anterior, a empresa contratada indica o representante da CIPA ou o “designado” para participar da reunião da CIPA da contratante.

5.9 DISPOSIÇÕES FINAIS

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.

COMENTÁRIO: A empresa contratante deverá prestar todas as informações para os membros da CIPA da contratada, sobre os riscos ocupacionais existentes no seu ambiente de trabalho bem como todas as medidas de prevenção previstas no Programa de Gerenciamento dos Riscos dispostos 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.

COMENTÁRIO: A empresa deverá manter arquivados pelo prazo de 5 (cinco) anos todos os documentos relacionados com a CIPA. Esse tempo de 5 anos tem relação com o prazo de prescrição dos direitos trabalhistas.

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

COMENTÁRIO: No caso de alteração da atividade da empresa com a consequente alteração do seu grau de risco a CIPA deverá ser adequada na próxima eleição.