

# RT INFORMA



## Publicado novo texto da NR 05 (CIPA)

Publicada [Portaria MTP nº 422, de 7 de outubro de 2021](#) (DOU 08/10/2021, Seção 1) com o novo texto da Norma Regulamentadora 05 (NR 05) e seu Anexo, que estabelecem os parâmetros e os requisitos para instituição e funcionamento da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA.

O texto foi harmonizado e atualizado com o novo texto da Norma Regulamentadora 01 (Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais – NR 01). Para saber mais sobre a NR 01, clique [aqui](#).

O setor da construção civil passou a ter regramentos específicos no Anexo I da nova NR 05.

### Objetivo e campo de aplicação

O novo texto da NR 05 tem por objetivo a prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, de modo a tornar compatível, permanentemente, o trabalho com a preservação da vida e promoção da saúde do trabalhador.

A norma se aplica a todas as organizações e órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como aos órgãos dos Poderes Legislativo, Judiciário e Ministério Público, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

### Principais mudanças

Dentre as mudanças no novo texto da NR 05, destaca-se a harmonização com o novo texto da NR 01 (que entrará em vigor em janeiro de 2022), em especial com o Programa de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (PGR), por meio de uma maior e efetiva participação da CIPA no desenvolvimento e implementação dos programas de segurança e saúde no trabalho, no acompanhamento do processo de identificação de perigos e avaliação de riscos, bem como na própria análise de acidentes de trabalho.

Na operacionalização do dia a dia da CIPA, (i) o cargo de secretário é determinado livremente entre os integrantes a cada reunião; (ii) os membros podem participar remotamente das reuniões mensais; (iii) as Microempresas - ME e Empresas de Pequeno Porte - EPP, graus de risco 1 e 2, passaram a ter um tratamento específico, em que as reuniões poderão ser bimestrais; (iv) as data e horário das reuniões serão acordadas entre os seus membros, observando os turnos e as jornadas de trabalho; (v) os treinamentos dos membros da CIPA

#### Entrada em vigor da nova NR 05 (CIPA)

O texto geral e o respectivo Anexo da **NR 05** entram em vigor em **03 de janeiro de 2022**, conjuntamente com as novas **NR 01** (Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais), **NR 07** (Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional) e **NR 09** (Avaliação e Controle das Exposições Ocupacionais a Agentes Físicos, Químicos e Biológicos).

poderão ser realizados na modalidade de ensino a distância, observados a carga horária e o grau de risco do estabelecimento; (vi) estabelecidos novos regramentos para a sua constituição por prestadores de serviços a terceiros.

## Da constituição e estruturação da CIPA

A CIPA, pelo novo texto, será constituída por estabelecimento e composta de representantes do empregador e dos empregados, nos mesmos moldes da redação vigente, mas, com base em novos critérios de dimensionamento. Isto é, o quadro utilizado para fins de dimensionamento (descrito abaixo) foi simplificado e atrelado ao grau de risco da atividade econômica utilizado para fins de dimensionamento do SESMT (Serviço Especializado em Segurança e em Medicina do Trabalho) da NR 04. No texto ainda vigente da NR 05, o dimensionamento é mais complexo ao exigir um confronto entre a atividade econômica e o agrupamento a que pertence.

**Ressalva-se que os editais de convocação de eleição publicados antes da entrada em vigor do novo texto da NR 05, ou seja, antes de 03 de janeiro de 2022, manterão o dimensionamento previsto na NR 05 vigente na data de publicação do edital.**

**Novo Quadro de 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 Serviço Especializado em Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT.

Quando o estabelecimento não se enquadrar no quadro de dimensionamento da CIPA e não for atendido por SESMT, nos termos da NR 04, o empregador nomeará um representante entre seus empregados para auxiliar na execução das ações de prevenção em segurança e saúde no trabalho, podendo ser adotados mecanismos de participação dos empregados, por meio de negociação coletiva. No caso de atendimento pelo SESMT, esse empregado deverá desempenhar as atribuições da CIPA. O microempreendedor individual - MEI está dispensado de nomear representante.

O mandato dos membros eleitos da CIPA permanecem com duração de um ano, permitida uma reeleição.

## Do processo eleitoral

O processo eleitoral no novo texto da NR 05 passou por ajustes e adequações quando comparado com o texto vigente, com destaque para a redução dos prazos de inscrições de candidatos e os critérios quando não for atingido o quórum mínimo de votantes.

Em relação aos prazos, em síntese, as etapas são: (i) edital de convocação publicado, com no mínimo, sessenta dias antes do término do mandato; (ii) período de inscrições de candidatos de, no mínimo, quinze dias; e (iii) realização da eleição no prazo mínimo de trinta dias antes do término do mandato da CIPA.

Sobre os critérios a serem atendidos nas situações em que não se observe o quórum mínimo na eleição, as novas regras são:

- Na hipótese de haver 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;
- 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.

A vacância definitiva de cargo na CIPA, ocorrida durante o mandato, será suprida por suplente, obedecida a ordem de colocação decrescente que consta na ata de eleição, devendo os motivos serem registrados em ata de reunião. Caso não existam mais suplentes, durante os primeiros seis meses do mandato, o empregador deverá realizar eleição extraordinária para suprir a vacância, que somente será considerada válida com a participação de, no mínimo, um terço dos trabalhadores.

## Dos treinamentos

O capítulo da norma relativo ao treinamento foi atualizado e reformulado, com (i) fixação da carga horária conforme o grau de risco do estabelecimento e modalidade de ensino (presencial, semipresencial ou a distância); (ii) adequações no conteúdo programático; (iii) dispensa do integrante do SESMT do treinamento; (iv) aproveitamento do treinamento realizado há menos de dois anos na mesma organização.

O quadro abaixo que apresenta a distribuição da carga horária conforme o grau de risco do estabelecimento, com a indicação das horas mínimas de treinamento presencial quando este for realizado a distância.

**Carga Horária dos Treinamentos da CIPA**

Grau de Risco	Carga Total (horas)	Carga Presencial (horas)	Carga à Distância
1	8	*	8
2	12	4	8
3	16	8	8
4	20	8	12

\* A carga horária do treinamento dos estabelecimentos de grau de risco 1 e do representante nomeado da organização pode ser realizada integralmente na modalidade de ensino à distância ou semipresencial, nos termos da NR 01.

Veja, por exemplo, um estabelecimento de grau de risco 2, caso opte por fazer o treinamento integralmente presencial, terá 12 horas de treinamento. Se optar pela modalidade à distância, terá 4 horas presenciais e 8 horas à distância, totalizando 12 horas. Em relação ao conteúdo programático dos treinamentos, o novo texto passou a contemplar:

- estudo do ambiente, das condições de trabalho, bem como, dos riscos originados do processo produtivo;
- 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;
- metodologia de investigação e análise de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho;
- princípios gerais de higiene do trabalho e de medidas de prevenção dos riscos;
- noções sobre as legislações trabalhista e previdenciária relativas à segurança e saúde no trabalho;
- noções sobre a inclusão de pessoas com deficiência e reabilitados nos processos de trabalho; e
- organização da CIPA e outros assuntos necessários ao exercício das atribuições da Comissão.

## CIPA das organizações contratadas para prestação de serviços

O regramento para a constituição da CIPA pelos prestadores de serviços foi remodelado no novo texto da NR 05. Diante disso, o novo capítulo adota duas expressões: (i) prestação de serviços; e (ii) prestação de serviços a terceiros. A ideia é harmonizar o novo texto ao que dispõe ao texto legal que trata da terceirização (Lei 6.019/74).

Referida lei, estabelece que “considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.” (Lei 6.019/74, art. 4º-A).

Os dois principais regramentos são:

- Todo prestador de serviço, inclusive, o prestador de serviços a terceiros, deverá constituir uma CIPA centralizada, somando-se todos os seus empregados que estão alocados no seu estabelecimento ou em estabelecimentos dos clientes (da contratante); e
- Todo prestador de serviço, inclusive o prestador de serviços a terceiros, deverá nomear um representante da organização para cumprir os objetivos da NR 05, se possuir cinco ou mais empregados no e por estabelecimento da contratante.

O regramento para a constituição de uma CIPA pelo prestador de serviços a terceiros no estabelecimento da contratante deverá atender aos seguintes requisitos:

- Se e somente se, o prestador de serviço a terceiros exercer suas atividades em estabelecimento de contratante enquadrado em grau de riscos 3 ou 4 deverá constituir uma CIPA no estabelecimento da contratante se:
  - possuir, ao menos, 20 (vinte) empregados seus exercendo atividades na contratante;
  - a duração da prestação de serviços perdurar por mais de 180 (cento e oitenta dias).
- Se os requisitos acima forem atendidos, ou seja, a CIPA própria ser constituída, ocorrem três consequências:
  - fica dispensado da nomeação do representante da organização no estabelecimento da contratante;
  - dimensionamento da CIPA própria deverá atender ao disposto do quadro de dimensionamento previsto na nova NR 05;
  - empregados considerados para o dimensionamento da CIPA própria são desconsiderados da CIPA centralizada.

Ressalta-se que a constituição de CIPA própria só ocorre para os prestadores de serviços a terceiros. Prestadores de serviços possuem apenas a CIPA centralizada. Ademais, os empregados do prestador de serviços, inclusive os prestadores de serviços a terceiros, não serão considerados para fins de dimensionamento do contratante. Em complemento, destacamos as seguintes exigências gerais:

- A nomeação do representante da organização contratada para a prestação de serviços deve ser feita entre os empregados que exercem suas atividades no estabelecimento;
- O representante nomeado das organizações contratadas para a prestação de serviço deve participar de treinamento de acordo com o grau de risco da contratante;
- Tanto a contratante quanto a contratada devem promover interação e participação entre si, envolvendo os membros nomeados e eleitos;

- A CIPA da prestadora de serviços a terceiros será considerada encerrada, para todos os efeitos, quando encerradas as suas atividades no estabelecimento da contratante;
- A contratante deverá adotar medidas para que as contratadas, sua CIPA, os representantes nomeados das organizações 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 PGR.

## CIPA da Construção Civil

O Anexo I da nova NR 05 possui regramentos específicos sobre a CIPA para a construção civil. Nesse caso, a organização responsável pela obra deverá constituir a CIPA por canteiro de obras, quando o número de seus empregados se enquadrar no dimensionamento previsto no novo texto geral da NR 05. Caso o canteiro de obras não se enquadre no dimensionamento, a organização responsável pela obra deverá nomear, entre seus empregados do local, no mínimo, um representante para cumprir os objetivos da NR 05.

Para as frentes 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.

Na hipótese de haver, no canteiro de obras ou na frente de trabalho, organização prestadora de serviços a terceiros, essa deve nomear, no mínimo, um representante da organização para cumprir os objetivos da NR 05, quando possuir cinco ou mais empregados próprios no local.

A organização que presta serviços a terceiros nos canteiros de obras ou frentes de trabalho deve constituir uma CIPA centralizada, quando o dimensionamento se enquadrar no regramento da NR 05, considerando o número total de empregados nos diferentes locais de trabalho, tendo como limite territorial a unidade da Federação.

Obras com até cento e oitenta dias de duração estão dispensadas da constituição da CIPA, contudo, permanece a obrigação da nomeação de um representante da organização para cumprir os objetivos da NR 05.

Tanto os membros da CIPA do canteiro de obras quanto os nomeados devem participar de treinamento. É permitida a convalidação do treinamento do representante por diferentes organizações, desde que atendido o disposto no item 1.7 do novo texto da NR 01.

A CIPA do canteiro de obras será considerada encerrada, para todos os efeitos, quando as atividades da obra forem finalizadas. Isto é, quando todas as etapas previstas em projetos estiverem concluídas.

Quadro comparativo entre o texto atual e o novo texto geral da NR 05 encontra-se em anexo.

NR 5 - Texto Atual	NR 5 - Texto Novo
DO OBJETIVO	5.1 Objetivo
5.1 A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA - tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador.	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.
DA CONSTITUIÇÃO	5.2 Campo de aplicação
5.2 Devem constituir CIPA, por estabelecimento, e mantê-la em regular funcionamento as empresas privadas, públicas, sociedades de economia mista, órgãos da administração direta e indireta, instituições beneficentes, associações recreativas, cooperativas, bem como outras instituições que admitam trabalhadores como empregados	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.
5.3 As disposições contidas nesta NR aplicam-se, no que couber, aos trabalhadores avulsos e às entidades que lhes tomem serviços, observadas as disposições estabelecidas em Normas Regulamentadoras de setores econômicos específicos.	5.2.2 Nos termos previstos em lei, aplica-se o disposto nesta NR a outras relações jurídicas de trabalho.
<del>5.4. Revogado pela Portaria-SIT n.º 247, de 12 de julho de 2011</del>	Excluído
<del>5.5 As empresas instaladas em centro comercial ou industrial estabelecerão, através de membros de CIPA ou designados, mecanismos de integração com objetivo de promover o desenvolvimento de ações de prevenção de acidentes e doenças decorrentes do ambiente e instalações de uso coletivo, podendo contar com a participação da administração do mesmo.</del>	Excluído
DAS ATRIBUIÇÕES	5.3. Atribuições
5.16 A CIPA terá por atribuição	5.3.1 A CIPA tem por atribuição:
i) colaborar no desenvolvimento e implementação do PCMSO e PPRA e de outros programas relacionados à segurança e saúde no trabalho;	a) acompanhar o processo de identificação de perigos e avaliação de riscos bem como a adoção de medidas de prevenção adotadas pela organização
a) identificar os riscos do processo de trabalho, e elaborar o mapa de riscos, com a participação do maior número de trabalhadores, com assessoria do SESMT, onde houver;	b) registrar a percepção dos riscos dos trabalhadores, em conformidade com o subitem 1.5.3.3 da NR-1, por meio do mapa de risco ou outra técnica ou ferramenta apropriada à sua escolha, sem ordem de preferência, com assessoria do Serviço Especializado em Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT, onde houver;
d) realizar, periodicamente, verificações nos ambientes e condições de trabalho visando a identificação de situações que venham a trazer riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores;	c) verificar os ambientes e as condições de trabalho visando identificar situações que possam trazer riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores;
b) elaborar plano de trabalho que possibilite a ação preventiva na solução de problemas de segurança e saúde no trabalho;	d) elaborar e acompanhar plano de trabalho que possibilite a ação preventiva em segurança e saúde no trabalho;
c) participar da implementação e do controle da qualidade das medidas de prevenção necessárias, bem como da avaliação das prioridades de ação nos locais de trabalho	e) participar no desenvolvimento e implementação de programas relacionados à segurança e saúde no trabalho;
l) participar, em conjunto com o SESMT, onde houver, ou com o empregador, da análise das causas das doenças e acidentes de trabalho e propor medidas de solução dos problemas identificados;	f) acompanhar a análise dos acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, nos termos da NR-1 e propor, quando for o caso, medidas de solução dos problemas identificados;

m) requisitar ao empregador e analisar as informações sobre questões que tenham interferido na segurança e saúde dos trabalhadores; n) requisitar à empresa as cópias das CAT emitidas;	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;
h) requerer ao SESMT, quando houver, ou ao empregador, a paralisação de máquina ou setor onde considere haver risco grave e iminente à segurança e saúde dos trabalhadores;	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
o) promover, anualmente, em conjunto com o SESMT, onde houver, a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho - SIPAT;	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
Item novo	5.3.2 Cabe à organização:
5.17 Cabe ao empregador proporcionar aos membros da CIPA os meios necessários ao desempenho de suas atribuições, garantindo tempo suficiente para a realização das tarefas constantes do plano de trabalho.	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;
Item novo	b) permitir a colaboração dos trabalhadores nas ações da CIPA; e
Item novo	c) fornecer à CIPA, quando requisitadas, as informações relacionadas às suas atribuições.
5.18 Cabe aos empregados: c) indicar à CIPA, ao SESMT e ao empregador situações de riscos e apresentar sugestões para melhoria das condições de trabalho;	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.
5.19 Cabe ao Presidente da CIPA:	5.3.4 Cabe ao Presidente da CIPA:
a) convocar os membros para as reuniões da CIPA;	a) convocar os membros para as reuniões; e
b) coordenar as reuniões da CIPA, encaminhando ao empregador e ao SESMT, quando houver, as decisões da comissão;	b) coordenar as reuniões, encaminhando à organização e ao SESMT, quando houver, as decisões da comissão.
5.20 Cabe ao Vice-Presidente: b) substituir o Presidente nos seus impedimentos eventuais ou nos seus afastamentos temporários;	5.3.5 Cabe ao Vice-Presidente substituir o Presidente nos seus impedimentos eventuais ou nos seus afastamentos temporários.
5.21 O Presidente e o Vice-Presidente da CIPA, em conjunto, terão as seguintes atribuições:	5.3.6 O Presidente e o Vice-Presidente da CIPA, em conjunto, terão as seguintes atribuições de:
b) coordenar e supervisionar as atividades da CIPA, zelando para que os objetivos propostos sejam alcançados;	a) coordenar e supervisionar as atividades da CIPA, zelando para que os objetivos propostos sejam alcançados; e
e) divulgar as decisões da CIPA a todos os trabalhadores do estabelecimento;	b) divulgar as decisões da CIPA a todos os trabalhadores do estabelecimento.
<b>DA ORGANIZAÇÃO</b>	<b>5.4 Constituição e estruturação</b>
5.6 A CIPA será composta de representantes do empregador e dos empregados, de acordo com o dimensionamento previsto no Quadro I desta NR, ressalvadas as alterações disciplinadas em atos normativos para setores econômicos específicos.	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.
Item novo	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.
5.6.1 Os representantes dos empregadores, titulares e suplentes, serão por eles designados.	5.4.3 Os representantes da organização na CIPA, titulares e suplentes, serão por ela designados.

5.6.2 Os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, do qual participem, independentemente de filiação sindical, exclusivamente os empregados interessados.	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.
<del>5.6.3 O número de membros titulares e suplentes da CIPA, considerando a ordem decrescente de votos recebidos, observará o dimensionamento previsto no Quadro I desta NR, ressalvadas as alterações disciplinadas em atos normativos de setores econômicos específicos.</del>	Excluído
5.6.4 ...	Deslocado para o item 5.4.13
5.7 ...	Deslocado para o item 5.4.6
5.8 ...	Deslocado para o item 5.4.12
5.9 ...	Deslocado para o item 5.4.11 alíneas a e b
<del>5.10 O empregador deverá garantir que seus indicados tenham a representação necessária para a discussão e encaminhamento das soluções de questões de segurança e saúde no trabalho analisadas na CIPA.</del>	Excluído
5.11 O empregador designará entre seus representantes o Presidente da CIPA, e os representantes dos empregados escolherão entre os titulares o vice-presidente.	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.
5.7 O mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de um ano, permitida uma reeleição.	5.4.6 O mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de um ano, permitida uma reeleição.
5.12 Os membros da CIPA, eleitos e designados serão, empossados no primeiro dia útil após o término do mandato anterior.	5.4.7 Os membros da CIPA, eleitos e designados serão empossados no primeiro dia útil após o término do mandato anterior.
<del>5.13 Será indicado, de comum acordo com os membros da CIPA, um secretário e seu substituto, entre os componentes ou não da comissão, sendo neste caso necessária a concordância do empregador.</del>	Excluído
<del>5.14 A documentação referente ao processo eleitoral da CIPA, incluindo as atas de eleição e de posse e o calendário anual das reuniões ordinárias, deve ficar no estabelecimento à disposição da fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego. (Alterado pela Portaria SIT n.º 247, de 12 de julho de 2011)</del>	Excluído
5.14.2 O empregador deve fornecer cópias das atas de eleição e posse aos membros titulares e suplentes da CIPA, mediante recibo.	5.4.8 A organização deve fornecer cópias das atas de eleição e posse aos membros titulares e suplentes da CIPA.
5.14.1 A documentação indicada no item 5.14 deve ser encaminhada ao Sindicato dos Trabalhadores da categoria, quando solicitada.	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.
5.15 A CIPA não poderá ter seu número de representantes reduzido, bem como não poderá ser desativada pelo empregador, antes do término do mandato de seus membros, ainda que haja redução do número de empregados da empresa, exceto no caso de encerramento das atividades do estabelecimento.	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.
Item novo	5.4.11 É vedada à organização, em relação ao integrante eleito da CIPA:
5.9 Serão garantidas aos membros da CIPA condições que não descaracterizem suas atividades normais na empresa, sendo vedada a transferência para outro estabelecimento sem a sua anuência, ressalvado o	a) a alteração de suas atividades normais na organização que prejudique o exercício de suas atribuições; e



disposto nos parágrafos primeiro e segundo do artigo 469, da CLT.	
Vem do item 5.9	b) a transferência para outro estabelecimento, sem a sua anuência, ressalvado o disposto nos parágrafos primeiro e segundo do art. 469 da CLT.
5.8 É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa 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.	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.
Item novo	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
5.6.4 Quando o estabelecimento não se enquadrar no Quadro I, a empresa designará um responsável pelo cumprimento dos objetivos desta NR, podendo ser adotados mecanismos de participação dos empregados, através de negociação coletiva.	5.4.13 Quando o estabelecimento não se enquadrar no disposto no Quadro I e não for atendido por SESMT, nos termos da Norma Regulamentadora nº 4 (NR-4), a organização nomeará um representante da organização entre seus empregados para auxiliar na execução das ações de prevenção em segurança e saúde no trabalho, podendo ser adotados mecanismos de participação dos empregados, por meio de negociação coletiva.
Item novo	5.4.13.1 No caso de atendimento pelo SESMT, este deverá desempenhar as atribuições da CIPA.
Item novo	5.4.13.2 O microempreendedor individual - MEI está dispensado de nomear o representante previsto no item 5.4.13
Item novo	5.4.14 A nomeação de empregado como representante da organização e sua forma de atuação devem ser formalizadas anualmente pela organização.
Item novo	5.4.15 A nomeação de empregado como representante da organização não impede o seu ingresso na CIPA, quando da sua constituição, seja como representante do empregador ou como dos empregados.
	<b>5.5 Processo eleitoral</b>
5.38 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.	5.5.1 Compete ao empregador convocar eleições para escolha dos representantes dos empregados na CIPA, no prazo mínimo de sessenta dias antes do término do mandato em curso.
5.38.1 A empresa estabelecerá mecanismos para comunicar o início do processo eleitoral ao sindicato da categoria profissional.	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.
5.39 O Presidente e o Vice Presidente da CIPA constituirão dentre seus membros, no prazo mínimo de 55 (cinquenta e cinco) dias antes do término do mandato em curso, a Comissão Eleitoral - CE, que será a responsável pela organização e acompanhamento do processo eleitoral.	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.
5.39.1 Nos estabelecimentos onde não houver CIPA, a Comissão Eleitoral será constituída pela empresa.	5.5.2.1 Nos estabelecimentos onde não houver CIPA, a comissão eleitoral será constituída pela organização.
5.40 O processo eleitoral observará as seguintes condições:	5.5.3 O processo eleitoral deve observar as seguintes condições:
a) publicação e divulgação de edital, em locais de fácil acesso e visualização, no prazo mínimo de 45 (quarenta e cinco) dias antes do término do mandato em curso;	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;

b) inscrição e eleição individual, sendo que o período mínimo para inscrição será de quinze dias;	b) inscrição e eleição individual, sendo que o período mínimo para inscrição será de <b>quinze dias corridos;</b>
c) liberdade de inscrição para todos os empregados do estabelecimento, independentemente de setores ou locais de trabalho, com fornecimento de comprovante;	c) liberdade de inscrição para todos os empregados do estabelecimento, independentemente de setores ou locais de trabalho, com fornecimento de comprovante <b>em meio físico ou eletrônico;</b>
d) garantia de emprego para todos os inscritos até a eleição;	d) garantia de emprego <b>até a eleição</b> para todos <b>os empregados</b> inscritos;
<b>Item novo</b>	e) publicação e divulgação da relação dos empregados inscritos, em locais de fácil acesso e visualização, podendo ser em meio físico ou eletrônico;
e) realização da eleição no prazo mínimo de 30 (trinta) dias antes do término do mandato da CIPA, quando houver;	<b>f)</b> realização da eleição no prazo mínimo de trinta dias antes do término do mandato da CIPA, quando houver;
f) realização de eleição em dia normal de trabalho, respeitando os horários de turnos e em horário que possibilite a participação da maioria dos empregados	<b>g)</b> realização de eleição em dia normal de trabalho, respeitando os horários de turnos e em horário que possibilite a participação da maioria dos empregados <b>do estabelecimento.</b>
g) voto secreto	<b>h)</b> voto secreto;
h) apuração dos votos, em horário normal de trabalho, com acompanhamento de representante do empregador e dos empregados, em número a ser definido pela comissão eleitoral;	<b>i)</b> apuração dos votos, em horário normal de trabalho, com acompanhamento de representante <b>da organização</b> e dos empregados, em número a ser definido pela comissão eleitoral, <b>facultado o acompanhamento dos candidatos;</b> e
<b>Item novo</b>	<b>j)</b> organizar a eleição por meio de processo que garanta tanto a segurança do sistema como a confidencialidade e a precisão do registro dos votos
5.41 Havendo participação inferior a cinquenta por cento dos empregados na votação, não haverá a apuração dos votos e a comissão eleitoral deverá organizar outra votação, que ocorrerá no prazo máximo de dez dias.	<b>5.5.4</b> Na hipótese de haver participação inferior a cinquenta por cento dos empregados na votação, não haverá a apuração dos votos e a comissão eleitoral <b>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.</b>
<b>Item novo</b>	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.
<b>Item novo</b>	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.
5.42 As denúncias sobre o processo eleitoral deverão ser protocolizadas na unidade descentralizada do MTE, até trinta dias após a data da posse dos novos membros da CIPA	<b>5.5.5</b> As denúncias sobre o processo eleitoral deverão ser protocolizadas na unidade descentralizada <b>de inspeção do trabalho, até trinta dias após a data da divulgação do resultado da eleição da CIPA.</b>
5.42.1 Compete a unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego, confirmadas irregularidades no processo eleitoral, determinar a sua correção ou proceder a anulação quando for o caso.	<b>5.5.5.1</b> Compete à <b>autoridade máxima regional em matéria de inspeção do trabalho,</b> confirmadas irregularidades no processo eleitoral, determinar a sua correção ou proceder a anulação quando for o caso.
5.42.2 Em caso de anulação a empresa convocará nova eleição no prazo de cinco dias, a contar da data de ciência, garantidas as inscrições anteriores	<b>5.5.5.2</b> Em caso de anulação <b>somente da votação, a organização</b> convocará nova votação <b>no prazo de dez dias,</b> a contar da data de ciência, garantidas as inscrições anteriores.

Item novo	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.
5.42.3 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.	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.
5.43 Assumirão a condição de membros titulares e suplentes, os candidatos mais votados.	5.5.6 Assumirão a condição de membros titulares e suplentes os candidatos mais votados.
5.44 Em caso de empate, assumirá aquele que tiver maior tempo de serviço no estabelecimento.	5.5.7 Em caso de empate, assumirá aquele que tiver maior tempo de serviço no estabelecimento.
5.45 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.	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.
	<b>5.6 Funcionamento</b>
5.23 A CIPA terá reuniões ordinárias mensais, de acordo com o calendário preestabelecido.	5.6.1 A CIPA terá reuniões ordinárias mensais, de acordo com o calendário preestabelecido.
Item novo	5.6.1.1 A critério da CIPA, nas Microempresas - ME e Empresas de Pequeno Porte - EPP, graus de risco 1 e 2, as reuniões poderão ser bimestrais.
5.24 As reuniões ordinárias da CIPA serão realizadas durante o expediente normal da empresa e em local apropriado.	5.6.2 As reuniões ordinárias da CIPA serão realizadas na organização, preferencialmente de forma presencial, podendo a participação ocorrer de forma remota.
Item novo	5.6.2.1 A data e horário das reuniões serão acordadas entre os seus membros observando os turnos e as jornadas de trabalho.
5.25 As reuniões da CIPA terão atas assinadas pelos presentes com encaminhamento de cópias para todos os membros.	5.6.3 As reuniões da CIPA terão atas assinadas pelos presentes.
5.25 As reuniões da CIPA terão atas assinadas pelos presentes com encaminhamento de cópias para todos os membros.	5.6.3.1 As atas das reuniões devem ser disponibilizadas a todos os integrantes da CIPA, podendo ser por meio eletrônico.
Item novo	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.
5.27 Reuniões extraordinárias deverão ser realizadas quando:	5.6.4 As reuniões extraordinárias devem ser realizadas quando:
<del>a) houver denúncia de situação de risco grave e iminente que determine aplicação de medidas corretivas de emergência;</del>	Excluído
b) ocorrer acidente do trabalho grave ou fatal;	a) ocorrer acidente do trabalho grave ou fatal; ou
c) houver solicitação expressa de uma das representações	b) houver solicitação de uma das representações.
Item novo	5.6.5 Para cada reunião ordinária ou extraordinária, os membros da CIPA designarão o secretário responsável por redigir a ata.
5.30 O membro titular perderá o mandato, sendo substituído por suplente, quando faltar a mais de quatro reuniões ordinárias sem justificativa.	5.6.6 O membro titular perderá o mandato, sendo substituído por suplente, quando faltar a mais de quatro reuniões ordinárias sem justificativa.
5.31 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 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.

5.31.3 Caso não existam suplentes para ocupar o cargo vago, o empregador deve realizar eleição extraordinária, cumprindo todas as exigências estabelecidas para o processo eleitoral, exceto quanto aos prazos, que devem ser reduzidos pela metade.	5.6.7.1 Caso não existam mais suplentes, durante os primeiros 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.
Item novo	5.6.7.1.1 Os prazos da eleição extraordinária serão reduzidos à metade dos prazos previstos no processo eleitoral desta NR.
Item novo	5.6.7.1.2 As demais exigências estabelecidas para o processo eleitoral devem ser atendidas.
5.31.1 No caso de afastamento definitivo do presidente, o empregador indicará o substituto, em dois dias úteis, preferencialmente entre os membros da CIPA.	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.
5.31.2 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.	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.
5.31.3.1 O mandato do membro eleito em processo eleitoral extraordinário deve ser compatibilizado com o mandato dos demais membros da Comissão.	5.6.7.4 O mandato do membro eleito em processo eleitoral extraordinário deve ser compatibilizado com o mandato dos demais membros da Comissão.
5.31.3.2 O treinamento de membro eleito em processo extraordinário deve ser realizado no prazo máximo de trinta dias, contados a partir da data da posse.	5.6.7.5 O treinamento de membro eleito em processo extraordinário deve ser realizado no prazo máximo de trinta dias, contados a partir da data da posse.
5.28 As decisões da CIPA serão preferencialmente por consenso.	5.6.8 As decisões da CIPA serão preferencialmente por consenso.
5.28.1 Não havendo consenso, e frustradas as tentativas de negociação direta ou com mediação, será instalado processo de votação, registrando-se a ocorrência na ata da reunião	5.6.8.1 Não havendo consenso, a CIPA deve regular o procedimento de votação e o pedido de reconsideração da decisão.
<del>5.26 As atas devem ficar no estabelecimento à disposição da fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego.</del>	Excluído
<del>5.29 Das decisões da CIPA caberá pedido de reconsideração, mediante requerimento justificado.</del>	Excluído
<del>5.29.1 O pedido de reconsideração será apresentado à CIPA até a próxima reunião ordinária, quando será analisado, devendo o Presidente e o Vice-Presidente efetivar os encaminhamentos necessários.</del>	Excluído
DAS ATRIBUIÇÕES	Deslocado para o item 5.3
5.16 ...	Deslocado para o item 5.3.1
a) ...	Deslocado para o item 5.3.1 alínea b
b) ...	Deslocado para o item 5.3.1 alínea d
c) ...	Deslocado para o item 5.3.1 alínea d
d) ...	Deslocado para o item 5.3.1 alínea c
e) ...	Deslocado para o item 5.3.1 alínea e
<del>f) divulgar aos trabalhadores informações relativas à segurança e saúde no trabalho</del>	Excluído
<del>g) participar, com o SESMT, onde houver, das discussões promovidas pelo empregador, para avaliar os impactos de alterações no ambiente e processo de trabalho relacionados à segurança e saúde dos trabalhadores</del>	Excluído
h) ...	Deslocado para o item 5.3.1 alínea h
i) ...	Deslocado para o item 5.3.1 alínea a

j) divulgar e promover o cumprimento das Normas Regulamentadoras, bem como cláusulas de acordos e convenções coletivas de trabalho, relativas à segurança e saúde no trabalho;	Excluído
l) ...	Deslocado para o item 5.3.1 alínea f
m) ...	Deslocado para o item 5.3.1 alínea f
n) ...	Deslocado para o item 5.3.1 alínea g
o) ...	Deslocado para o item 5.3.1 alínea i
p) participar, anualmente, em conjunto com a empresa, de Campanhas de Prevenção da AIDS.	Excluído
5.17 ...	Deslocado para o item 5.3.2 alínea a
5.18 ...	Deslocado para o item 5.3.3
a) participar da eleição de seus representantes;	Excluído
b) colaborar com a gestão da CIPA;	Excluído
c) ...	Deslocado para o item 5.3.3
d) observar e aplicar no ambiente de trabalho as recomendações quanto à prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho.	Excluído
5.19 ...	Deslocado para o item 5.3.4
a) ...	Deslocado para o item 5.3.4 alínea a
b) ...	Deslocado para o item 5.3.4 alínea b
c) manter o empregador informado sobre os trabalhos da CIPA;	Excluído
d) coordenar e supervisionar as atividades de secretaria;	Excluído
e) delegar atribuições ao Vice-Presidente;	Excluído
5.20 ...	Deslocado para o item 5.3.5
a) executar atribuições que lhe forem delegadas;	Excluído
b) ...	Deslocado para o item 5.3.5
5.21 ...	Deslocado para o item 5.3.6
a) cuidar para que a CIPA disponha de condições necessárias para o desenvolvimento de seus trabalhos;	Excluído
b) ...	Deslocado para o item 5.3.6 alínea a
c) delegar atribuições aos membros da CIPA;	Excluído
d) promover o relacionamento da CIPA com o SESMT, quando houver;	Excluído
e) ...	Deslocado para o item 5.3.6 alínea b
f) encaminhar os pedidos de reconsideração das decisões da CIPA;	Excluído
g) constituir a comissão eleitoral.	Excluído
5.22 O Secretário da CIPA terá por atribuição:	Excluído
a) acompanhar as reuniões da CIPA e redigir as atas apresentando-as para aprovação e assinatura dos membros presentes;	Excluído
b) preparar as correspondências; e	Excluído
c) outras que lhe forem conferidas	Excluído
<b>DO TREINAMENTO</b>	<b>5.7 Treinamento</b>
5.32 A empresa deverá promover treinamento para os membros da CIPA, titulares e suplentes, antes da posse. 5.32.2 As empresas que não se enquadrem no Quadro I, promoverão anualmente treinamento para	5.7.1 A organização deve promover treinamento para o representante nomeado previsto no item 5.4.13 desta NR e para os membros da CIPA, titulares e suplentes, antes da posse.

o designado responsável pelo cumprimento do objetivo desta NR.	
5.32.1 O treinamento de CIPA em primeiro mandato será realizado no prazo máximo de trinta dias, contados a partir da data da posse.	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.
5.33 O treinamento para a CIPA deverá contemplar, no mínimo, os seguintes itens:	5.7.2 O treinamento <b>deve contemplar</b> , no mínimo, os seguintes itens:
a) estudo do ambiente, das condições de trabalho, bem como dos riscos originados do processo produtivo;	a) estudo do ambiente, das condições de trabalho, bem como dos riscos originados do processo produtivo;
c) noções sobre acidentes e doenças do trabalho decorrentes de exposição aos riscos existentes na empresa;	b) noções sobre acidentes e doenças <b>relacionadas ao trabalho</b> decorrentes das <b>condições de trabalho e da exposição aos riscos existentes no estabelecimento e suas medidas de prevenção</b> ;
b) metodologia de investigação e análise de acidentes e doenças do trabalho;	c) metodologia de investigação e análise de acidentes e doenças <b>relacionadas ao trabalho</b> ;
<del>e) noções sobre a Síndrome da Imunodeficiência Adquirida – AIDS, e medidas de prevenção;</del>	Excluído
f) princípios gerais de higiene do trabalho e de medidas de controle dos riscos;	d) princípios gerais de higiene do trabalho e de medidas <b>de prevenção</b> dos riscos;
e) noções sobre as legislações trabalhista e previdenciária relativas à segurança e saúde no trabalho;	e) noções sobre as legislações trabalhista e previdenciária relativas à segurança e saúde no trabalho;
Item novo	f) noções sobre a inclusão de pessoas com deficiência e reabilitados nos processos de trabalho; e
g) organização da CIPA e outros assuntos necessários ao exercício das atribuições da Comissão.	g) organização da CIPA e outros assuntos necessários ao exercício das atribuições da Comissão.
Item novo	5.7.3 O treinamento realizado há menos de dois anos, contados da conclusão do curso, pode ser aproveitado na mesma organização, observado o estabelecido na NR-1.
5.34 O treinamento terá carga horária de vinte horas, distribuídas em no máximo oito horas diárias e será realizado durante o expediente normal da empresa.	5.7.4 O treinamento <b>deve ter carga horária mínima de:</b>
Item novo	a) oito horas para estabelecimentos de grau de risco 1;
Item novo	b) doze horas para estabelecimentos de grau de risco 2;
Item novo	c) dezesseis horas para estabelecimentos de grau de risco 3; e
Item novo	d) vinte horas para estabelecimentos de grau de risco 4.
Item novo	5.7.4.1 A carga horária do treinamento deve ser distribuída em, no máximo oito, horas diárias.
Item novo	5.7.4.2 Para a modalidade presencial deve ser observada a seguinte carga horária mínima do treinamento:
Item novo	a) quatro horas para estabelecimentos de grau de risco 2; e
Item novo	b) oito horas para estabelecimentos de grau de risco 3 e 4.
Item novo	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-1.
Item novo	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.

Item novo	5.7.4.5 O integrante do SESMT fica dispensado do treinamento da CIPA.
<del>5.35 O treinamento poderá ser ministrado pelo SESMT da empresa, entidade patronal, entidade de trabalhadores ou por profissional que possua conhecimentos sobre os temas ministrados. (Revogado pela Portaria SEPRT n.º 915, de 30 de julho de 2019)</del>	Excluído
<del>5.36 A CIPA será ouvida sobre o treinamento a ser realizado, inclusive quanto à entidade ou profissional que o ministrará, constando sua manifestação em ata, cabendo à empresa escolher a entidade ou profissional que ministrará o treinamento</del>	Excluído
<del>5.37 Quando comprovada a não observância ao disposto nos itens relacionados ao treinamento, a unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego, determinará a complementação ou a realização de outro, que será efetuado no prazo máximo de trinta dias, contados da data de ciência da empresa sobre a decisão. (Revogado pela Portaria SEPRT n.º 915, de 30 de julho de 2019)</del>	Excluído
DO PROCESSO ELEITORAL	Deslocado para o item 5.5
5.38 ...	Deslocado para o item 5.5.1
5.38.1 ...	Deslocado para o item 5.5.1.1
5.39 ...	Deslocado para o item 5.5.2
5.39.1 ...	Deslocado para o item 5.5.2.1
5.40 ...	Deslocado para o item 5.5.3
a) ...	Deslocado para o item 5.5.1 alínea a
b) ...	Deslocado para o item 5.5.1 alínea b
c) ...	Deslocado para o item 5.5.1 alínea c
d) ...	Deslocado para o item 5.5.1 alínea d
e) ...	Deslocado para o item 5.5.1 alínea f
f) ...	Deslocado para o item 5.5.1 alínea g
g) ...	Deslocado para o item 5.5.1 alínea h
h) ...	Deslocado para o item 5.5.1 alínea i
i) ...	Deslocado para o item 5.5.1 alínea j
<del>j) guarda, pelo empregador, de todos os documentos relativos à eleição, por um período mínimo de cinco anos.</del>	Excluído
5.41 ...	Deslocado para o item 5.5.4
5.42 ...	Deslocado para o item 5.5.5
5.42.1 ...	Deslocado para o item 5.5.5.1
5.42.2 ...	Deslocado para o item 5.5.5.2
5.42.3 ...	Deslocado para o item 5.5.5.4
5.43 ...	Deslocado para o item 5.5.6
5.44 ...	Deslocado para o item 5.5.7
5.45 ...	Deslocado para o item 5.5.8
DAS CONTRATANTES E CONTRATADAS	<b>5.8 CIPA das organizações contratadas para prestação de serviços</b>
5.46 Quando se tratar de empreiteiras ou empresas prestadoras de serviços, considera-se estabelecimento, para fins de aplicação desta NR, o local em que seus empregados estiverem exercendo suas atividades.	5.8.1 A organização de prestação de serviços deve constituir CIPA centralizada, quando o número total de seus empregados na unidade da Federação se enquadrar no disposto no Quadro I desta NR.

Item novo	5.8.1.1 Quando a organização contratada para prestação de serviços a terceiros exercer suas atividades em estabelecimento de contratante enquadrado em grau de riscos 3 ou 4 e o número total de seus empregados no estabelecimento da contratante se enquadrar no disposto no Quadro I desta NR, deve constituir CIPA própria neste estabelecimento, considerando o grau de risco da contratante.
Item novo	5.8.1.1.1 A organização contratada está dispensada da constituição da CIPA própria, no caso de prestação de serviços a terceiros com até cento e oitenta dias de duração.
Item novo	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.
Item novo	5.8.2 A organização contratada para prestação de serviços, quando desobrigada de constituir CIPA própria, deve nomear um representante da organização para cumprir os objetivos desta NR, se possuir cinco ou mais empregados no estabelecimento da contratante.
Item novo	5.8.2.1 A nomeação de representante da organização em estabelecimento onde há empregado membro de CIPA centralizada é dispensada.
Item novo	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.
Item novo	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.
Item novo	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.
Item novo	5.8.3.1 A organização deve garantir a participação dos representantes nomeados na CIPA nas reuniões da CIPA centralizada.
Item novo	5.8.3.2 A organização deve dar condições aos integrantes da CIPA centralizada de atuarem nos estabelecimentos que não possuem representante nomeado, atendido o disposto no subitem 5.6.2.
Item novo	5.8.4 O representante nomeado das organizações contratadas para a prestação de serviço deve participar de treinamento de acordo com o grau de risco da contratante.
Item novo	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.
Item novo	5.8.6 A organização contratante deve exigir da organização prestadora de serviços a nomeação do representante da organização, na forma prevista no subitem 5.8.2.



Item novo	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.
Item novo	5.8.7.1 A contratada deve indicar um representante da CIPA ou o representante nomeado da organização para participar da reunião da CIPA da contratante.
<del>5.47 Sempre que duas ou mais empresas atuarem em um mesmo estabelecimento, a CIPA ou designado da empresa contratante deverá, em conjunto com as das contratadas ou com os designados, definir mecanismos de integração e de participação de todos os trabalhadores em relação às decisões das CIPA existentes no estabelecimento</del>	Excluído
<del>5.48 A contratante e as contratadas, que atuem num mesmo estabelecimento, deverão implementar, de forma integrada, medidas de prevenção de acidentes e doenças do trabalho, decorrentes da presente NR, de forma a garantir o mesmo nível de proteção em matéria de segurança e saúde a todos os trabalhadores do estabelecimento</del>	Excluído
<del>5.50 A empresa contratante adotará as providências necessárias para acompanhar o cumprimento pelas empresas contratadas que atuam no seu estabelecimento, das medidas de segurança e saúde no trabalho.</del>	Excluído
Item novo	<b>5.9 Disposições finais</b>
5.49 A empresa contratante adotará medidas necessárias para que as empresas contratadas, suas CIPA, os designados e os demais trabalhadores lotados naquele estabelecimento recebam as informações sobre os riscos presentes nos ambientes de trabalho, bem como sobre as medidas de proteção adequadas.	<b>5.9.1</b> A contratante adotará medidas para que as contratadas, sua CIPA, <b>os representantes nomeados das organizações</b> e os demais trabalhadores lotados naquele estabelecimento recebam informações sobre os riscos presentes nos ambientes de trabalho, bem como sobre as medidas <b>de prevenção, em conformidade com o Programa de Gerenciamento de Riscos, previsto na NR 1.</b>
Item novo	5.9.2 Toda a documentação referente à CIPA deve ser mantida no estabelecimento, à disposição da inspeção do trabalho, pelo prazo mínimo de cinco anos.
Item novo	5.9.3 Na hipótese de haver alteração do grau de risco do estabelecimento, o redimensionamento da CIPA deve ser efetivado na próxima eleição.