

## CONSURT Relações do Trabalho

*Informe estratégico*



### **Informe Estratégico – Alterações nas Normas Regulamentadoras quanto à CIPA**

1 – A [Lei nº 14.457/2022](#), que instituiu o **Programa Emprega + Mulheres**, alterou a nomenclatura da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA nas Normas Regulamentadoras, passando a ser designada de **Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio - CIPA**.

2 – Foi publicada no D.O.U., do dia 22/12/2022, a [Portaria MTP nº 4.219](#), de 20/12/2022, tratando sobre o assunto.

A norma, que **entrará em vigor em 20/03/2023**, prevê o seguinte:

3 – Quanto à [NR-01](#) - **Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais**.

▪ Incluído o **item 1.4.1.1**, com a seguinte redação:

"1.4.1.1 As organizações obrigadas a constituir CIPA nos termos da NR 5 **devem adotar as seguintes medidas**, além de outras que entenderem necessárias, com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho:

a) **inclusão de regras de conduta** a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas;

b) **fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias**, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos

responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis; e

c) **realização**, no mínimo a cada 12 (doze) meses, **de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização** dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações." (Grifou-se)

- A **alínea "a"** do **item 1.5.3.3** e o **item 4.1** do **Anexo II** passam a vigorar com as seguintes alterações:

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

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

"4.1 O empregador deve **manter o projeto pedagógico** disponível para a Inspeção do Trabalho, para a representação sindical da categoria no estabelecimento e para a **Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio - CIPA.**" (Grifou-se)

- A **alínea "f"** do **item 4.3.1** passa a vigorar com a seguinte alteração:

" 4.3.1 Compete aos **SESMT**:

f) **manter permanente interação** com a **Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio - CIPA**, quando existente;" (Grifou-se)

#### 4 – Quanto à [NR-05](#) - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA.

- O **título**, o **item 5.1.1**, a **alínea "j"** do **item 5.3.1**, a **alínea "h"** do **item 5.7.2**, passam a vigorar com as seguintes alterações:

**"NR-05 COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DE ASSÉDIO - CIPA"**

"5.1.1 Esta norma regulamentadora - NR estabelece dos parâmetros e os requisitos da **Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio - 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."

"5.3.1 A CIPA tem por atribuição:

.....

j) **incluir temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho nas suas atividades e práticas."**

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

.....

h) **prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho."**

"Anexo I

1.1 Este anexo estabelece **requisitos específicos** para a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio - CIPA da indústria da construção." (Grifou-se)

- Incluída a **alínea "d"** no **item 3.5.1** do **Anexo I** - CIPA da Indústria da Construção, com a seguinte redação:

"d) **prevenção e combate ao assédio sexual** e a outras formas de violência no trabalho." (Grifou-se)

**5 – Quanto à [NR-06](#) - Equipamentos de Proteção Individual – EPI.**

- O **item 6.5** passa a vigorar com a seguinte redação:

"6.5 Compete ao Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT, **ouvida a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio - CIPA** e trabalhadores usuários, recomendar ao empregador o EPI adequado ao risco existente em determinada atividade." (Grifou-se)

- O **subitem 6.5.2.2** passa a vigorar com a seguinte redação:

"6.5.2.2 A seleção do EPI deve ser realizada pela organização com a participação do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT, quando houver, após ouvidos empregados usuários e a **Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio - CIPA** ou nomeado." (Grifou-se)

## 6 – Quanto à [NR-12](#) - Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos.

- O **subitem 12.11.2.1** e o **item 6**, do **Anexo XII** - Equipamentos de guindar para elevação de pessoas e realização de trabalho em altura, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"12.11.2.1 O registro das manutenções deve ficar disponível aos trabalhadores envolvidos na operação, manutenção e reparos, bem como à **Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio - CIPA**, ao Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT e à Auditoria Fiscal do Trabalho."

"Anexo XII - Equipamentos de guindar para elevação de pessoas e realização de trabalho em altura

.....

6. Toda **documentação** prevista neste Anexo deve permanecer no estabelecimento à disposição dos Auditores Fiscais do Trabalho, dos **representantes da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio - CIPA** e dos representantes das Entidades Sindicais representativas da categoria, sendo arquivada por um período mínimo de 5 (cinco) anos." (Grifou-se)

## 7 – Quanto à [NR-13](#) - Caldeiras, Vasos de Pressão, Tubulações e Tanques Metálicos de Armazenamento.

- O item **13.4.1.11** passa a vigorar com a seguinte alteração:

"13.4.1.11 A **documentação** referida no subitem 13.4.1.6 deve estar sempre à disposição para consulta dos operadores, do pessoal de manutenção, de inspeção e das representações dos trabalhadores e do empregador na **Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio - CIPA**, devendo o empregador assegurar livre e pleno acesso a essa documentação, inclusive à representação sindical da categoria profissional predominante do estabelecimento, quando formalmente solicitado." (Grifou-se)

## 8 – Quanto à [NR-17](#) – Ergonomia.

- O item **7.6**, do [Anexo I](#) - Trabalho dos Operadores de Checkout, e a **alínea "c"** do item **7.3**, do [Anexo II](#) - Trabalho em Teletendimento/Telemarketing, passam a vigorar com as seguintes alterações:

"7.6 A elaboração do conteúdo técnico e avaliação dos resultados do treinamento devem contar com a participação de integrantes do Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT e da **Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio - CIPA**, quando houver, do médico responsável pelo Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO e dos responsáveis pela elaboração e implementação do Programa de Gerenciamento de Riscos - PGR."

"7.3 A elaboração do conteúdo técnico, a execução e a avaliação dos resultados dos procedimentos de capacitação devem contar com a participação de:

- c) representantes dos trabalhadores na **Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio - CIPA**, quando houver;" (Grifou-se)

**9 – Quanto à [NR-19](#) – Explosivos.**

- O **subitem 5.6.1.1** e o **item 6**, do **Anexo I** - Segurança e Saúde na Indústria e Comércio de Fogos de Artifício e outros Artigos Pirotécnicos, passará a vigorar com as seguintes alterações:

"5.6.1.1 As ações do Plano de Emergência e Combate a Incêndio e Explosão devem ser implantadas segundo cronograma detalhado contendo prazos para execução de todas as etapas, inclusive treinamento teórico e prático, devendo ser simulado e revisado anualmente, com a participação da **Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio - CIPA** e de todos os trabalhadores."

"6. **Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio - CIPA**" (Grifou-se)

**10 – Quanto à [NR-20](#) - Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis.**

- O **item 4**, do **Anexo IV** - Exposição Ocupacional ao Benzeno em Postos de Serviços Revendedores de Combustíveis Automotivos, passa a vigorar com a seguinte alteração:

"4. **Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio - CIPA.**" (Grifou-se)

**11 – Quanto à [NR-22](#) - Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração.**

- Inserida a **alínea "n"** no **item 22.36.7**, com a seguinte redação:

"22.36.7 A CIPAMIN terá como atribuições:

.....

n) **incluir temas** referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho nas suas atividades e práticas." (Grifou-se)

**12 – Quanto à [NR-29](#) - Segurança e Saúde no Trabalho Portuário.**

- O **item 29.7.11** passa a vigorar com a seguinte alteração:

"29.7.11 O processo de votação da eleição deverá observar o item 5.5.4 e subitem da NR-05 - **Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio - CIPA** e considerar como número de participantes o número médio do conjunto dos trabalhadores portuários avulsos utilizados no ano anterior, obtido conforme subitem 29.7.3 desta NR." (Grifou-se)

### 13 – Quanto à [NR-30](#) - **Segurança e Saúde no Trabalho Aquaviário.**

- O capítulo 30.6 passa a vigorar com a seguinte alteração:

"30.6 **Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio - CIPA**" (Grifou-se)

### 14 – Quanto à [NR-31](#) - **Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura.**

- A alínea "b" do item 31.2.5 e o capítulo 31.5 passam a vigorar com as seguintes alterações:

"31.2.5 São direitos dos trabalhadores:

.....

b) ser consultados, por meio de seus representantes na **Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio do Trabalho Rural - CIPATR**, sobre as medidas de prevenção que serão adotadas pelo empregador;"

"31.5 **Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio do Trabalho Rural - CIPATR**" (Grifou-se)

- Inserida a alínea "n" no item 31.5.10 e a alínea "h" no item 31.5.24, com a seguinte redação:

"31.5.10 A **CIPATR** terá por atribuição:

.....

n) **incluir temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho nas suas atividades e práticas.**"

"31.5.24 O **treinamento** para a CIPATR deve contemplar, no mínimo, os seguintes itens:

.....

h) **prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho.**" (Grifou-se)

- Inserido o **item 31.2.6** com a seguinte redação:

"31.2.6 As organizações obrigadas a constituir CIPA nos termos da NR 5 devem **adotar as seguintes medidas**, além de outras que entenderem necessárias, com vistas à **prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho:**

a) **inclusão de regras de conduta** a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas;

b) **fixação de procedimentos** para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis; e

c) **realização**, no mínimo a cada 12 (doze) meses, **de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização** dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações." (Grifou-se)



**15 – Quanto à [NR-32](#) - Segurança e Saúde nos Trabalhos em Serviços de Saúde.**

- A alínea "c" do item 2.2, do Anexo III - Plano de Prevenção de Riscos e Acidentes com Materiais Perfurocortantes, passa a vigorar com as seguintes alterações, respectivamente:

"2.2 A comissão deve ser constituída, sempre que aplicável, pelos seguintes membros:

.....

c) vice-presidente da **Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio - CIPA** ou o designado responsável pelo cumprimento dos objetivos da Norma Regulamentadora n.º 5, nos casos em que não é obrigatória a constituição de CIPA;" (Grifou-se)

**16 – Quanto à [NR-34](#) - Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção, Reparação e Desmonte Naval.**

- O item 34.4.1 passa a vigorar com a seguinte alteração:

"34.4.1 Toda documentação prevista nesta Norma deve permanecer no estabelecimento à disposição da Auditoria-Fiscal do Trabalho, dos representantes da **Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio - CIPA** e dos representantes das Entidades Sindicais representativas da categoria, sendo arquivada por um período mínimo de cinco anos." (Grifou-se)

**17 – Quanto à [NR-36](#) - Segurança e Saúde no Trabalho em Empresas de Abate e Processamento de Carnes e Derivados.**

- O subitem 36.12.6.1 e a alínea "c", do item 36.16.6, passam a vigorar com as seguintes alterações:

"36.12.6.1 As medidas propostas pelo Médico do Trabalho devem ser apresentadas e discutidas com os responsáveis pelo PPRA, com os responsáveis pelas melhorias ergonômicas na empresa e com membros da **Comissão Interna de Prevenção de Acidentes**

**e de Assédio - CIPA."**

"36.16.6 A elaboração do conteúdo, a execução e a avaliação dos resultados dos treinamentos em SST devem contar com a participação de:

.....

c) membros da **Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio;**" (Grifou-se)

#### 18 – Quanto à [NR-37](#) - Segurança e Saúde em Plataformas de Petróleo.

- O capítulo 37.8, os itens 37.8.1 e 37.8.3 passam a vigorar com as seguintes alterações:

**"37.8 Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio em Plataformas - CIPLAT"**

"37.8.1 A operadora da instalação e as empresas prestadoras de serviços permanentes a bordo devem constituir suas CIPLAT por plataforma, com dimensionamento por turma de embarque, de acordo com o estabelecido nesta NR e na NR-05 (**Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio - CIPA**), no que não conflitar.

"37.8.3 O dimensionamento da **Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio - CIPA** da empresa prestadora de serviços itinerantes em plataformas deve considerar como estabelecimento a sua unidade em terra, obedecendo ao estabelecido na NR-05. (Grifou-se)

#### 19 – Quanto aos treinamentos.

A [Portaria MTP nº 4.219/2022](#) prevê que a **inclusão do conteúdo sobre prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho** é aplicável aos **treinamentos** realizados a partir da vigência da citada norma, observando o seguinte:

- Os **treinamentos já realizados** não precisam ser revistos ou complementados.
- O **aproveitamento de treinamento** deve ser **complementado** com o conteúdo sobre prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho.

## 20 - Orientações estratégicas.

Importante ressaltar que a [NR-01](#) prevê **disposições gerais** que são aplicáveis a **todas as Normas Regulamentadoras**, e não somente à [NR-05](#), que trata sobre Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio - CIPA.

Em assim sendo, o item 1.4.1.1 da [NR-01](#) prevê **medidas que devem ser adotadas pelas empresas**, e não diretamente pela Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio – CIPA, com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho.

Portanto:

- As medidas elencadas no item 1.4.1.1 da [NR-01](#) deverão ser **adotadas e implementadas pela empresa** que estiver obrigada a constituir CIPA, mas nada obstar que também sejam adotadas pelas empresas não obrigadas.
- A empresa deverá incluir **regras de conduta** a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência em **suas normas internas**, ou mesmo em **seu regulamento interno**, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados. A divulgação pode ser feita por correio eletrônico (e-mail), quadro de avisos etc. Sugere-se que seja realizada reunião com todos os empregados, com ata e assinatura na lista de presença, para maior efetividade da divulgação das regras de conduta adotadas.
- A empresa deverá **organizar procedimentos** para recebimento e acompanhamento de **denúncias** relacionadas às situações envolvendo assédio sexual e de outras formas de violência, para **apuração dos fatos** e, quando for o caso, para **aplicação de sanções administrativas** aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, devendo ser garantido o **anonimato** da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis. Sugere-se que as normas internas, ou mesmo as normas regulamenta-

-res da empresa, contenham as previsões sobre os citados procedimentos, para que todos os empregados tenham conhecimento do funcionamento do canal de denúncias, bem como as possíveis punições disciplinares que poderão ser aplicadas nas situações em que houver a comprovação de assédio sexual e violência. Sugere-se que o denunciado tenha a oportunidade de apresentar defesa no caso de aplicação de punições disciplinares, que podem ser desde uma advertência, ou mesmo uma suspensão, podendo chegar à dispensa por justa causa, em conformidade com as normas internas implementadas pela empresa. Cabe à empresa adotar o máximo de cuidado para **evitar situações de constrangimento** dos envolvidos, para mitigar eventuais alegações de dano moral, bem como deve atentar para a **proteção dos dados pessoais** de todos os envolvidos nas denúncias, inclusive do denunciante, em conformidade com as disposições da Lei Geral de Proteção de Dados – [Lei nº 13.709/2018](#).

- A empresa deverá realizar, no mínimo a cada 12 (doze) meses, **ações de capacitação, de orientação e de sensibilização** dos empregados de todos os níveis hierárquicos, do diretor, gerente ao auxiliar de produção, por exemplo, sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho. Tais ações deverão ter **formatos acessíveis** e apropriados ao nível de entendimento de todos, e que apresentem máxima efetividade.

Cada ação adotada pela empresa deverá ser **registrada e arquivada** para fins de comprovação no caso de eventual fiscalização do trabalho e apresentação de defesa em ação trabalhista.

No contexto das medidas citadas, cabe à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio – CIPA **incluir temas** referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho **nas suas atividades e práticas**, conforme dispõe a alínea "j" do item 5.3.1 da [NR-05](#).

Outrossim, cabe também à empresa, que estiver obrigada a constituir CIPA, **promover treinamento** para o representante nomeado da NR-5, ou seja, para o escolhido pela empresa, e para os membros da CIPA, titulares e suplentes, antes da posse. Dentre outros assuntos, o treinamento **deverá contemplar** a prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho, conforme determina a alínea "h" do item 5.7.2 da [NR-05](#). A **carga horária** do treinamento dos estabelecimentos de grau de risco 1 e do representante nomeado podem ser realiza-

-das integralmente na modalidade de **ensino à distância** ou **semipresencial**, nos termos da NR-01 (item 5.7.4.3 da [NR-05](#)). O treinamento realizado integralmente na modalidade de **ensino à distância** deve contemplar os riscos específicos do estabelecimento e os itens previstos no subitem 5.7.2 da citada norma regulamentadora (item 5.7.4.4 da [NR-05](#)). O integrante do SESMT está dispensado do treinamento da CIPA (item 5.7.4.5 da [NR-05](#)).

O **SESI/ES** presta serviços de orientação e sensibilização a empregados sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, bem como, de treinamento para os novos representantes nomeados e membros da CIPA, titulares e suplentes, inclusive, presta serviços de assessoria para a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio com vistas a orientar sobre a criação de um plano de trabalho. Para mais informações, encaminhe um e-mail para [mercado@findes.org.br](mailto:mercado@findes.org.br).

**Marco Antonio Redinz**

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

**Fernando Otávio Campos da Silva**

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT