

## **Norma Regulamentadora nº 5 (NR-5): Compreensão, Aplicabilidade e Atualizações Recentes**

A proteção à integridade física e mental dos trabalhadores constitui prioridade essencial nas relações laborais. Nesse contexto, a Norma Regulamentadora nº 5 (NR-5), atualmente sob responsabilidade da Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, estabelece diretrizes fundamentais para a constituição e o funcionamento da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA), promovendo ambientes de trabalho seguros, saudáveis e produtivos.

Este documento tem por finalidade apresentar os objetivos, os critérios de aplicabilidade, as atribuições e as atualizações recentes da NR-5, consolidando seu papel como instrumento indispensável à saúde e segurança do trabalho.

---

### **1. Conceito e Finalidade da NR-5**

A NR-5 trata da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA), cuja instituição é obrigatória em empresas que atendam aos critérios estabelecidos pela norma. Seu objetivo precípua é a promoção de condições de trabalho que preservem a saúde, a integridade e a dignidade dos empregados, por meio da prevenção de acidentes e doenças ocupacionais.

A norma disciplina os requisitos para a formação da CIPA, sua composição, suas competências, forma de atuação e periodicidade de reuniões. A comissão deve ser composta por representantes dos empregados e do empregador, assegurando-se a eleição livre dos primeiros e a designação dos segundos.

---

### **2. Objetivos Específicos**

A NR-5 estabelece como objetivos fundamentais:

- Prevenir acidentes e doenças relacionadas ao trabalho;
- Definir normas para a constituição e funcionamento da CIPA;
- Determinar a eleição dos representantes dos empregados e a indicação dos representantes do empregador;
- Assegurar a realização de reuniões periódicas para tratar de questões relativas à segurança e saúde ocupacional;
- Elaborar e acompanhar planos de prevenção;
- Realizar inspeções nos ambientes laborais;
- Investigar acidentes de trabalho e propor medidas corretivas;
- Promover ações educativas e informativas;
- Colaborar com a implementação das demais normas regulamentadoras;
- Estimular um ambiente laboral seguro, saudável e livre de riscos.

### **3. Aplicabilidade**

A NR-5 aplica-se a todas as organizações que possuam trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), independentemente do porte, setor econômico ou natureza jurídica — incluindo empresas privadas, públicas, cooperativas e entidades sem fins lucrativos.

Estende-se a trabalhadores contratados sob diferentes regimes, tais como efetivos, temporários, terceirizados, estagiários e autônomos subordinados. Sua aplicação é obrigatória desde o início das atividades da empresa e requer constante adaptação às alterações nas condições laborais e nas exigências legais.

---

### **4. Responsabilidades Envolvidas**

#### **4.1 Do Empregador**

- Constituir formalmente a CIPA, observando os critérios da NR-5;
- Garantir os meios materiais e institucionais para o pleno funcionamento da comissão;
- Promover treinamentos e disponibilizar informações sobre riscos ocupacionais e medidas preventivas;
- Cooperar com as ações da CIPA e implementar suas recomendações;
- Manter registros atualizados das atividades da comissão.

#### **4.2 Dos Empregados**

- Participar das eleições da CIPA;
  - Colaborar com suas atividades, especialmente na identificação de riscos e sugestões de melhorias;
  - Utilizar corretamente os Equipamentos de Proteção Individual (EPIs);
  - Comunicar imediatamente situações de risco;
  - Participar de treinamentos e ações educativas promovidas pela organização.
- 

### **5. Cuidados na Implementação**

A efetividade da NR-5 depende de medidas como:

- Comprometimento da alta administração;
- Capacitação técnica dos membros da CIPA;
- Participação ativa dos trabalhadores;
- Avaliações periódicas de risco;
- Estabelecimento de canais de comunicação interna eficazes;
- Monitoramento contínuo das ações preventivas;
- Manutenção de registros e documentação adequada;
- Atualização constante dos envolvidos quanto às melhores práticas e às normas vigentes.

## 6. Atualizações Normativas

A NR-5 foi objeto de revisão por meio de Portaria publicada em 21 de outubro de 2021, entrando em vigor em 03 de janeiro de 2022. Posteriormente, a promulgação da Lei nº 14.457/2022 (Programa Emprega + Mulheres), em vigor desde 21 de março de 2023, introduziu mudanças significativas, entre as quais se destaca a alteração da nomenclatura da CIPA para “Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio”.

Essa modificação visa à promoção de um ambiente laboral seguro e inclusivo, especialmente para mulheres, impondo às empresas medidas obrigatórias de prevenção e enfrentamento ao assédio e outras formas de violência no trabalho.

---

## 7. Medidas Obrigatórias Contra o Assédio

As organizações têm prazo de 180 dias para implementar as seguintes ações:

- Inclusão de normas de conduta relacionadas ao assédio e sua ampla divulgação;
- Estabelecimento de canais para denúncias com garantia de anonimato e proteção à pessoa denunciante;
- Inserção do tema nas ações e práticas da CIPA;
- Realização anual de capacitações acessíveis sobre violência, assédio, igualdade e diversidade.

---

## 8. Impacto nas Capacitações

A capacitação dos membros da CIPA deve observar:

### 8.1 Modalidade e Carga Horária Presencial Obrigatória (Item 5.7.4.2):

#### Grau de Risco Carga Horária Presencial

1	Não exigida
2	4 horas
3	8 horas
4	8 horas

### 8.2 Carga Horária Total por Grau de Risco (Item 5.7.4):

#### Grau de Risco Carga Anterior Carga Atual

1	20 horas	8 horas
2	20 horas	12 horas
3	20 horas	16 horas
4	20 horas	20 horas

### **8.3 Treinamentos Digitais**

Empresas de grau de risco 1 podem oferecer treinamentos integralmente em EaD, desde que contempladas as especificidades do ambiente laboral (item 5.7.4.4). Já nos casos de graus de risco 2, 3 e 4, a parte presencial pode suprir a necessidade de personalização da etapa EaD.

---

### **Considerações Finais**

A NR-5 constitui ferramenta imprescindível à promoção da saúde ocupacional e da segurança no trabalho. Sua correta implementação requer não apenas o cumprimento formal das disposições legais, mas o engajamento efetivo de empregadores e trabalhadores.

Empresas que desejam aprimorar suas práticas de prevenção podem contar com capacitações técnicas e operacionais ministradas por profissionais qualificados. Para informações adicionais sobre treinamentos especializados em segurança do trabalho, recomenda-se o contato com instituições reconhecidas na área.

Por Jackeline Barreto, advogada e assessora sindical da Confederação Nacional de Notários e Registradores - CNR