

## **Aula 00**

*Engenharia de Segurança do Trabalho p/  
Concursos - Curso Regular - 2021*

Autor:  
**Edimar Natali Monteiro**

31 de Dezembro de 2021

## SUMÁRIO

<b>APRESENTAÇÃO DO CURSO .....</b>	<b>4</b>
<b>AULA 00: ÓRGÃOS DE MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO - NR 4 e NR 5.....</b>	<b>8</b>
<b>1 NR 4 - SESMT.....</b>	<b>9</b>
1.1 Obrigatoriedade de constituição e objetivos do SESMT .....	10
1.2 Dimensionamento do SESMT por estabelecimento ou individual - regra geral .....	12
1.3 Profissionais do SESMT .....	18
1.3.1 Qualificação dos profissionais e vínculo empregatício .....	18
1.3.2 Funcionamento do SESMT .....	20
1.3.3 Atribuições dos profissionais do SESMT .....	22
1.4 - Tipos de SESMT.....	29
1.4.1 SESMT centralizado .....	30
1.4.1.1 SESMT centralizado "para canteiros de obras e frentes de trabalho" .....	30
1.4.1.2 SESMT centralizado "pelo somatório dos empregados" .....	33
1.4.1.3 SESMT centralizado "por proximidade física".....	34
1.4.1.4 SESMT centralizado "por igualdade de tratamento" .....	35
1.4.2 SESMT comum .....	36
1.4.2.1 SESMT comum "para empresas de mesma atividade econômica".....	36
1.4.2.2 SESMT comum "para empresas do mesmo polo industrial ou comercial" .....	38
1.4.2.3 SESMT comum "para contratantes e contratadas".....	40
1.4.2.4 SESMT comum "facultativo".....	42
1.4.3 SESMT sazonal.....	43
1.4.4 Tipos de SESMT - um resumo .....	44
1.5 - Serviço Único de Engenharia e Medicina .....	48
<b>2 NR 5 – CIPA.....</b>	<b>49</b>



2.1 - Objetivo e constituição da CIPA.....	50
2.2 Membros e dimensionamento da CIPA .....	52
2.2.1 Membros da CIPA.....	52
2.2.2 Dimensionamento da CIPA.....	53
2.3 Processo eleitoral da CIPA .....	58
2.4 Designação dos membros da CIPA.....	66
2.5 Treinamento dos membros da CIPA.....	67
2.6 Organização da CIPA.....	73
2.7 Regras de funcionamento da CIPA.....	77
2.8 Atribuições.....	80
2.8.1 Atribuições da CIPA.....	80
2.8.2 Atribuições dos empregados e do empregador.....	88
2.8.3 Atribuições do presidente e do vice-presidente .....	88
2.8.4 Atribuições conjuntas do presidente e do vice-presidente.....	88
2.8.5 Atribuições do secretário da CIPA.....	89
2.9 Garantias conferidas aos membros da CIPA .....	90
2.10 Integração entre CIPA.....	94
2.11 CIPA versus SESMT .....	97
<b>3 Questões .....</b>	<b>99</b>
3.1 Questões sobre NR 4.....	99
3.1.1 Gabarito .....	113
3.2 Questões sobre NR 5.....	114
3.2.1 Gabarito .....	129
<b>4 Questões Comentadas .....</b>	<b>130</b>



4.1 Questões comentadas sobre NR 4.....	130
4.2 Questões comentadas sobre NR 5.....	172



# APRESENTAÇÃO DO CURSO

Olá, Estrategista!

É com grande orgulho e satisfação que preparei esse curso específico de **Engenharia de Segurança do Trabalho para Concursos**. É um curso elaborado integralmente por mim, Prof. Edimar Monteiro.

Antes de qualquer coisa, deixe-se apresentar.

## Prof. Edimar Monteiro

### Formação:

- Mestre em Engenharia Metalúrgica e de Materiais;
- Pós-Graduado em Engenharia de Segurança do Trabalho;
- Pós-Graduado em Engenharia e Gerenciamento de Manutenção;
- Graduado em Engenharia Mecânica.

### Atuação Profissional:

- Engenheiro de Segurança do Trabalho da Prefeitura Municipal de Colatina (PMC, Servido Público);
- Engenheiro de Segurança do Trabalho do Hospital Maternidade São José – HMJS (Coordenado do SESMT);
- Responsável Técnico pela Artec Climatização (Eng. Mecânico);
- Consultor independente nas áreas de Eng. Mecânica e de Segurança do Trabalho;
- Especialista em Elaboração e Contestação de Laudos Periciais: Insalubridade, periculosidade e Aposentadoria Especial.
- Professor dos cursos de Graduação em Engenharia Civil e Mecânica do Centro Universitário do Espírito Santo;
- Coordenador e Professor do curso de Pós-Graduado em Engenharia de Segurança do Trabalho do Centro Universitário do Espírito Santo;
- Professor do ESTRATÉGIA CONCURSOS (é claro!).

Me siga no Instagram para ter acesso a dicas de estudos e, claro, tirar eventuais dúvidas.

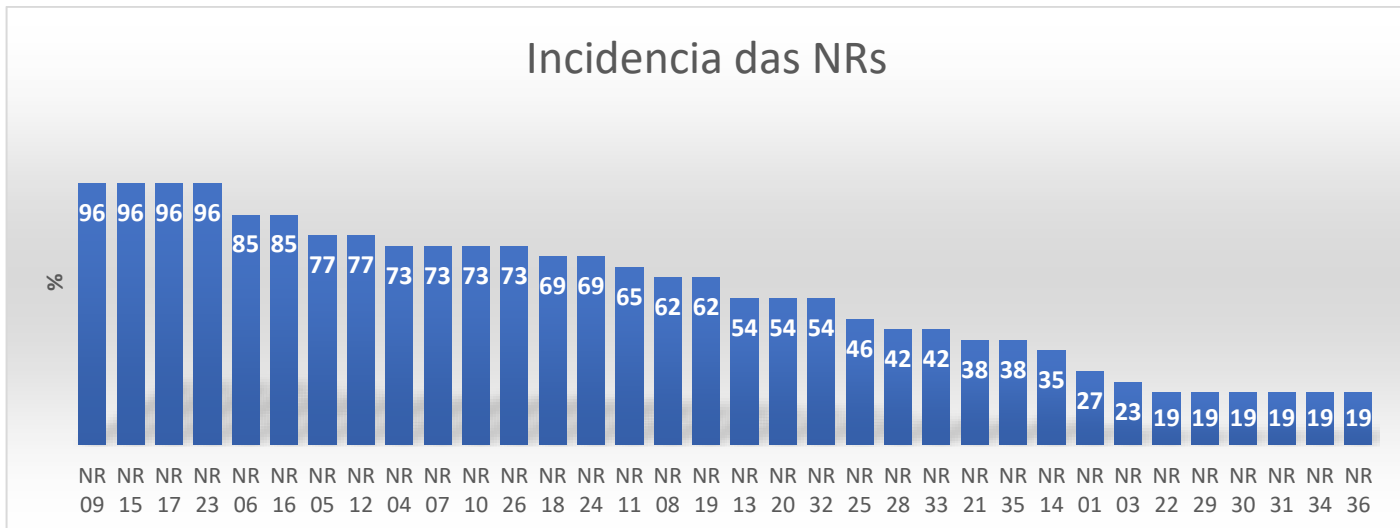


[prof.edimarmonteiro](https://www.instagram.com/prof.edimarmonteiro)

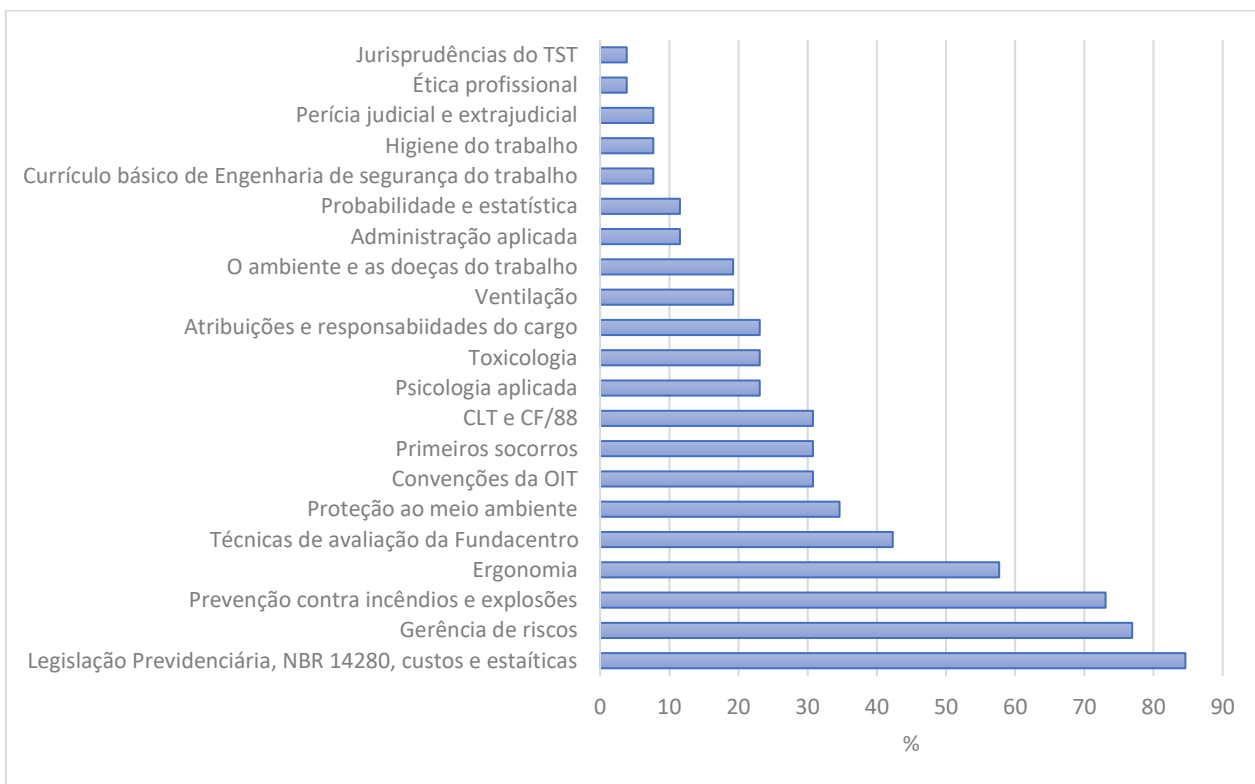


A respeito do planejamento e do desenvolvimento do curso, importa destacar que os conteúdos estabelecidos no cronograma não foram escolhidos ao acaso, pelo contrário, foram selecionados com base em um estudo de diversos certames realizados nos últimos anos. Esse estudo pode ser verificado através do link: < *Engenharia de Segurança do Trabalho para Concursos: o que estudar? (estrategiaconcursos.com.br)*>.

Como poderão ver no estudo, as Normas Regulamentadoras (NRs) que mais estão presentes nos editais são (em %):



Apesar de serem os principais temas, nem só de NRs são elaboradas as provas de concursos para cargos de Saúde e Segurança do Trabalho – SST. Dessa forma, também é importante que conheçam os principais assuntos “extra-NRs” cobrados pelas bancas.



Por ser um curso pré-edital, do tipo **extensivo**, tem por objetivo preparar o candidato para os principais assuntos da área, de modo que ao sair um edital específico você esteja com cerca de 60% a 80% dos assuntos já estudados. Isso é MUITO importante, pois os editais das áreas técnicas (engenheiro e técnico de segurança do trabalho) são do tipo “tiro curto”, geralmente com 30 a 60 dias da publicação do edital até a data de realização da prova, de modo que se o candidato não realizou um bom preparo prévio fica praticamente impossível estudar todos os assuntos.

Nesse contexto, se você fizer esse curso extensivo na íntegra, posso garantir que estará com 60% a 80% dos assuntos de qualquer certame para área de SST já estudado. Sendo assim, ao sair o edital terá pouco conteúdo específico para estudar, sobrando tempo hábil para que possa se dedicar às disciplinas gerais como matemática, raciocínio lógico, português e legislação. Será uma rasteira na concorrência, um tipo de “jogo-sujo branco” rs!

O curso foi distribuído em 20 aulas, com pdf + videoaulas, sempre atualizadas conforme as mudanças nas NRs e legislações pertinentes. Ademais, conteúdos de disciplinas teóricas, “extra-NRs” foram desenvolvidos com base nos autores (nas doutrinas) mais utilizados pelas principais bancas examinadoras do país.

Todas as aulas são “recheadas” de questões e comentários das mais diversas bancas. Resolver as questões e ler os comentários, ainda que você a acerte é, na minha opinião, a melhor ferramenta de revisão e fixação do conteúdo, fica a dica! Por isso, inclusive, sempre opto por fazer comentários bastante completos, um tipo de revisão mesmo.

Destaco ainda que se você é Engenheiro de Segurança do Trabalho ou Técnico em Segurança do Trabalho<sup>1</sup> e está em busca de um curso bem completo na área de SST para que possam conquistar seu cargo público, esse curso foi elaborado pensando em você!

Por fim, veja o cronograma do curso! Eventualmente, algumas datas podem ser reajustadas por motivos diversos, sempre previamente justificados, mas com a garantia de que todos os assuntos serão abordados. Ademais, aulas extras poderão ser inseridas, sem custos adicionais.

---

<sup>1</sup> Apesar de o curso receber o título de “Engenharia de Segurança do Trabalho para Concursos”, não vejo muita diferença para os cursos de nível técnico, a não ser a profundidade de cobrança. Assim, se você é técnico e se prepara para com um material de curso superior, vai “nadar de braçada” na prova.



CRONOGRAMA DE AULAS		
AULAS	TÓPICOS ABORDADOS	DATA
00	NR-4: Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT). NR-5: Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA).	31.12
01	Acidente de trabalho: conceitos técnico e legal, teorias, registros e estatística. Legislação previdenciária: comunicação de acidentes do trabalho (CAT); benefícios decorrentes de acidentes do trabalho; aposentadoria especial; Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP); Laudo Técnico de Condições Ambientais (LTCAT), nexos técnico epidemiológico (NTEP) e Fator Acidentário de Prevenção (FAP).	10.01
02	Ergonomia: linhas e tipos da ergonomia, fisiologia do trabalho, biomecânica ocupacional e atividades musculares, antropometria, organização e postos de trabalho, fatores ambientais, fatores psicossociais, duração do trabalho, trabalho noturno e em turnos. Análise Ergonômica do Trabalho (AET).	17.01
03	NR-17: Ergonomia. NR 11 – Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais.	24.01
04	NR-6: Equipamentos de Proteção Individual (EPI); Equipamentos de Proteção Coletiva (EPC). Programa de Conservação Auditiva (PCA).	31.01
05	Programa de Proteção Respiratória (PPR).	14.02
06	NR-1. Disposições Gerais	28.02
07	NR-3: Embargo e interdição. NR 28: Fiscalização e Penalidades	07.03
08	NR-10 - Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade.	14.03
09	Higiene Ocupacional. Riscos físicos: ruído, vibrações, calor, frio, radiações ionizantes e não ionizantes e umidade. Riscos químicos: gases, vapores, poeiras e aerodispersóides.	21.03
10	NR 15: Atividades e Operações Insalubres	04.04
11	NR-16: Atividades e Operações Perigosas. Caracterização da Periculosidade. NR-19: Explosivos. NR-20: Inflamáveis e Combustíveis.	18.04
12	NR 12: Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos.	25.04
13	NR-13: Caldeiras, Vasos de Pressão, Tubulações e Tanques Metálicos de Armazenamento. NR-14: Fornos.	09.05
14	NR-7 - Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO). NR-9 - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA).	23.05
15	NR 33 – Segurança e Saúde nos Trabalhos em Espaços Confinados. NR 35 – Trabalho em Altura.	06.06
16	NR-18 – Condições e Meio Ambiente do Trabalho na Indústria da Construção.	20.06
17	NR-8 – Edificações. NR-24: Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho. NR-21: Trabalho a Céu Aberto.	04.07
18	Proteção e Combate a Incêndio e Explosões: NR 23: Proteção Contra Incêndios. Normas ABNT relativas à proteção contra incêndio e explosões; combustão (química do fogo); meios de transmissão de calor; classes de incêndio; métodos de extinção: agentes extintores móveis e fixos; sinalização de segurança; brigada de incêndio. NR-26: Sinalização de Segurança. Normas da ABNT sobre sinalização de segurança: NBR 6493 – Emprego de cores para identificação de tubulações e NBR 7195 – Cores de segurança.	18.07
19	Gestão de Riscos	01.08





## AULA 00: ÓRGÃOS DE MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO - NR 4 E NR 5

Olá, amigos estrategistas!!! Sou o Prof. Edimar Natali Monteiro e irei trabalhar com vocês logo na Aula 00 do nosso extensivo duas das NRs mais cobrados pelas bancas: NR 04 - Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT, e NR 05 Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA.

Juntos, os SESMT e a CIPA formam os chamados "**órgãos de medicina e segurança do trabalho**", e são muito importantes no que diz respeito à efetiva promoção da saúde e prevenção da integridade física dos trabalhadores no ambiente de trabalho.

Dada a importância desses órgãos no cotidiano prevencionista, e por serem órgãos de caráter geral, ou seja, presentes em todos os ramos de atividade econômica, as Normas que os disciplinam, NRs 4 e 5, são muito exploradas em provas de concursos públicos para os cargos cujos profissionais atuam na área de Saúde e Segurança dos Trabalhadores.

Pelos estudos dos editais que elaborei, em quase todas as provas para cargos de SST ao menos uma questão de cada uma dessas Normas é cobrada, então, se você quer ser aprovado: BORA ESTUDAR COM MUITA ATENÇÃO ESSA AULA!!!

Qualquer dúvida sobre a aula ou curso, fica o contato para esclarecimento:



[prof.edimarmonteiro](https://www.instagram.com/prof.edimarmonteiro)

Me seguindo no Insta., você também acompanha dicas de estudo e novidades da área!



# 1 NR 4 - SESMT

## NR 4: SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO - SESMT

ÚLTIMA ATUALIZAÇÃO DA NORMA ATÉ A DATA DE ELABORAÇÃO DA AULA:

Portaria MTPS n.º 510, de 29 de abril de 2016.

Nessa parte da aula, abordaremos o estudo da NR 4, que trata dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho – SESMT, disciplinando os critérios de sua constituição, sua organização e definindo as atribuições de seus membros, entre outras providências.

A NR 4 é uma norma muitíssimo importante, tanto no contexto prático de prevenção de acidentes quanto no que concerne à preparação para concursos públicos. Dada a sua importância no âmbito prevencionista, ela é, conseqüentemente, cobrada em sua integralidade em concursos públicos na área de SST. Por isso, procurei abordar todo o seu conteúdo nessa aula.

Frise-se que a NR 4 regulamenta os artigos 162 e 163 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), constantes na Seção III do Capítulo V, intitulada “Dos Órgãos de Segurança e de Medicina do Trabalho nas Empresas”. Esses órgãos são o SESMT (NR 4) e a CIPA (NR 5). Assim, sempre que oportuno, trarei esses dispositivos celetistas ao texto.

Atente-se também ao fato de que, com a reforma administrativa promovida pelo governo de turno, o então Ministério do Trabalho, antigo Ministério do Trabalho e Emprego – MTE<sup>2</sup>, foi extinto e suas atribuições foram incorporadas à Secretaria Especial de Previdência e Trabalho – SEPRT do Ministério da Economia. Entretanto, como a NR 4 ainda não foi atualizada (última atualização em 2016, pelo MTE), seu texto ainda traz, em diversos dispositivos, a sigla MTE referente ao órgão já extinto. Optei por manter a sigla presente na norma porque as bancas ainda trazem essa denominação (como vocês verão em questões de 2019 em diante). Mas, se a sigla SEPRT aparecer na prova, não invalidem a questão por isso!!!

---

<sup>2</sup> Por último, denominado apenas por Ministério do Trabalho (MTb).



## 1.1 Obrigatoriedade de constituição e objetivos do SESMT

A CLT, em seu art. 162, traçou as diretrizes gerais a respeito do SESMT, estabelecendo, em seu *caput*, a obrigatoriedade de sua constituição.

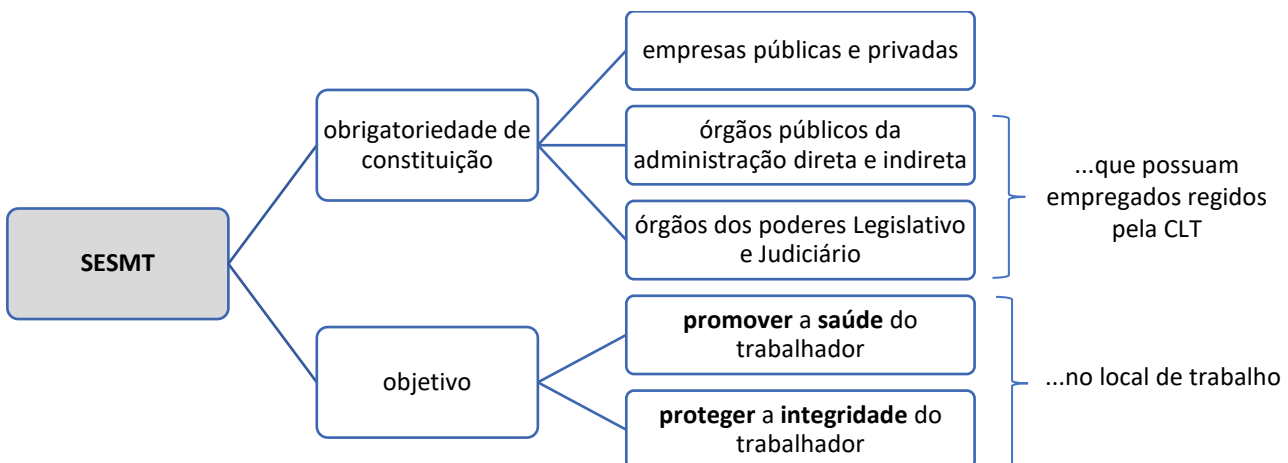
**CLT, art. 162** - As empresas, de acordo com as normas a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, estarão obrigadas a manter serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho.

Regulamentando o *caput* do art. 162, a NR 4, em seu item 4.1, dispôs sobre a obrigatoriedade de constituição e o objetivo desse Serviço, vejamos:

**NR 4, 4.1** - As empresas privadas e públicas, os órgãos públicos da administração direta e indireta e dos poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, manterão, obrigatoriamente, Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho.

Note que a **obrigatoriedade de constituição do SESMT** é de ampla abrangência, abarcando: empresas públicas e privadas, órgãos públicos da administração direta e indireta e órgãos dos poderes Legislativo e Judiciário - ou seja, todas as repartições públicas e privadas - DESDE QUE possuam empregados regidos pela CLT.

Uma vez constituído pelas empresas e/ou órgãos públicos que possuam empregados regidos pela CLT, o SESMT tem por **objetivo** promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho. Agora, vou esquematizar isso, se liga!!!



Entretanto, saiba, desde já, que nem todas as empresas (empregadores) ou órgãos públicos que são alcançados pelo item 4.1 da NR 4 estão obrigadas, automaticamente, a constituir SESMT. Isso foi pensado para reduzir os custos dos pequenos empreendimentos.



Assim, a NR 4, considerando a gradação do risco da atividade principal e o número total de empregados do estabelecimento, determina a necessidade, ou não, de constituição do SESMT para os empregadores alcançados pelo item 4.1.

Nesse sentido, uma empresa que possua 50 empregados, por exemplo, não necessariamente será obrigada a constituir SESMT. Deverá ser analisado além do número de empregados do estabelecimento, a gradação de risco da atividade<sup>3</sup> econômica. Então, guarde bem isso: **NEM TODA empresa privada cujos empregados sejam regidos pela CLT é obrigada a constituir o seu SESMT!**

Entretanto, quando verificada a necessidade de constituição, a NR 4 estabelece, em seu item 4.11, que "ficará por conta exclusiva do empregador todo o **ônus decorrente da instalação** e manutenção dos Serviços Especializados em Segurança e em Medicina do Trabalho". Assim, não há que se falar, por exemplo, que os empregados devem arcar com os custos de exames periódicos, entre outros.

Veja como esse assunto já foi explorado pelas bancas.

**(CESGRANRIO / PETROBRÁS / 2018) Estão dispensados(as) de seguir a NR 4:**

- (A) órgãos do Poder Judiciário que contratem empregados com carteira assinada.
- (B) órgãos públicos que possuam empregados celetistas.
- (C) órgãos do Poder Legislativo que contratem trabalhadores não estatutários.
- (D) todas e quaisquer empresas, sejam elas privadas ou públicas.
- (E) repartições públicas e de todos os poderes que não tenham empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

**Comentários:** como vimos, estão isentos de constituir SESMT somente as "repartições públicas e de todos os poderes que não tenham empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)". A regra é essa: se tiver empregado celetista, seja repartição pública ou privada, deverá constituir SESMT, logicamente, se se enquadrar no critério de dimensionamento.

Portanto, a **alternativa E** está correta e é o gabarito da questão.

**(FUNRIO / IFBA / 2014) As empresas obrigadas a manter Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) são:**

- (A) Todas as empresas privadas e públicas, assim como os órgãos públicos da administração direta e indireta, que possuam empregados regidos pela CLT.
- (B) Todas as empresas do setor privado que possuam empregados contratados sob qualquer tipo de regime.
- (C) Todas as empresas do setor público ou privado independentemente da forma de contratação de seus empregados.
- (D) As empresas que apresentam um número acima de 50 funcionários regidos pela CLT.
- (E) As empresas privadas que apresentam um número igual ou superior a 10 funcionários sob qualquer tipo de regime de contratação.

<sup>3</sup> Trataremos desse assunto no tópico seguinte



**Comentários:** a **alternativa A** está correta e é o gabarito da questão. Não há que se falar que a necessidade de constituição do SESMT independe do regime de contratação dos trabalhadores. Eles têm que ser empregados, ou seja, regidos pela CLT. Além disso, nem todas as empresas que possuam mais de 50 empregados regidos pela CLT devem obrigatoriamente constituir SESMT, precisa ser verificada também a gradação de risco da atividade econômica principal.

## 1.2 Dimensionamento do SESMT por estabelecimento ou individual - regra geral

Já coloquei que nem todos os empregadores que possuem empregados regidos pela CLT, ou seja, que são alcançados pelo item 4.1 da NR 4 precisam constituir SESMT, mas por quê?

Isso ocorre porque o art. 162 da CLT delega ao Ministério do Trabalho<sup>4</sup> (MTb), órgão do Poder Executivo, a competência para estabelecer a classificação das empresas no que diz respeito a necessidade de constituição do SESMT, vejamos:

**CLT, art. 162** - As empresas, de acordo com as normas a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, estarão obrigadas a manter serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho.

**Parágrafo único** - As normas a que se refere este artigo estabelecerão:

- a) **classificação das empresas** segundo o **número de empregados** e a **natureza do risco de suas atividades**;
- b) o **número mínimo de profissionais especializados** exigido de cada empresa, **segundo o grupo em que se classifique**, na forma da alínea anterior;

Observe que as alíneas "a" e "b" do art. 162 da CLT estabelecem as diretrizes básicas para o dimensionamento do SESMT: determinou que o extinto MTb definisse o número de profissionais exigidos para cada empresa, conforme o grupo em que ela se classifique, sendo essa classificação dada em função do número de empregados e da natureza do risco.

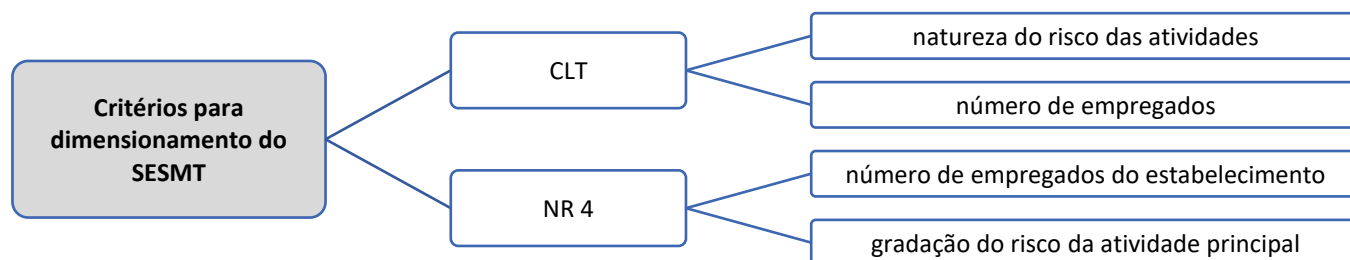
Regulamentando essas alíneas, a NR 4 assim dispôs sobre o dimensionamento do SESMT:

**NR 4, 4.2** - O **dimensionamento** dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho **vincula-se à gradação do risco da atividade principal e ao número total de empregados do estabelecimento**, constantes dos Quadros I e II, anexos, observadas as exceções previstas nesta NR.

Quero que percebam a sutil diferença entre os termos constantes na CLT e na NR 4.

<sup>4</sup> Atual Ministério da Economia.





Com isso, apesar de diferentes, ambos os critérios estão corretos para fins de prova. Veja duas assertivas que foram formuladas pela temida banca CESPE e consideradas corretas:

**(CESPE / FHS-SE / 2008)** As empresas, de acordo com as normas a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, estarão obrigadas a manter serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho. Essas normas estabelecerão classificação das empresas segundo o número de empregados e a natureza do risco de suas atividades.

**(CESPE / EBC / 2011)** O dimensionamento do SESMT é vinculado à gradação do risco da atividade principal e ao número total de empregados do estabelecimento.

**Comentários:** na primeira questão a banca cobrou o texto da CLT e na segunda os critérios de dimensionamento expressos na NR 4. Ambas estão **CERTAS**.

Agora, chamo a sua atenção para o fato de que **o SESMT é dimensionado por estabelecimento e não por empresa**, são conceitos diferentes<sup>5</sup>, vejam:

TERMO	DEFINIÇÃO
Empresa	Estabelecimento, conjunto de estabelecimentos, canteiro de obras, frente de trabalho etc. Trata-se da organização de que se utiliza o empregador para atingir seus objetivos.
Estabelecimento	Local privado ou público, edificado ou não, móvel ou imóvel, próprio ou de terceiros, onde a empresa ou a organização exerce suas atividades em caráter temporário ou permanente.
Canteiro de obra	Área de trabalho fixa e temporária, onde se desenvolvem operações de apoio e execução à construção, demolição ou reforma de uma obra.
Frente de trabalho	Área de trabalho móvel e temporária.

Feitas essas considerações, vamos, enfim, ao dimensionamento do SESMT conforme estabelecido pela NR 4. A seguir, temos o Quadro II da Norma, utilizado para a efetivação do dimensionamento.

<sup>5</sup> Esses conceitos são definidos pela NR 01 – Disposições Gerais. Aproveitam também para trazer outros conceitos importantes.



**QUADRO II**  
(Alterado pela Portaria SSMT n.º 34, de 11 de dezembro de 1987)  
**DIMENSIONAMENTO DOS SESMT**

Grau de Risco	N.º de Empregados no estabelecimento	Técnicos							
		50 a 100	101 a 250	251 a 500	501 a 1.000	1.001 a 2.000	2.001 a 3.500	3.501 a 5.000	Acima de 5000 Para cada grupo De 4000 ou fração acima 2000**
1	Técnico Seg. Trabalho				1	1	1	2	1
	Engenheiro Seg. Trabalho						1*	1	1*
	Aux. Enferm. do Trabalho						1	1	1
	Enfermeiro do Trabalho					1*	1*	1*	1*
2	Técnico Seg. Trabalho				1	1	2	5	1
	Engenheiro Seg. Trabalho					1*	1	1	1*
	Aux. Enferm. do Trabalho					1	1	1	1
	Enfermeiro do Trabalho					1*	1	1	1
3	Técnico Seg. Trabalho		1	2	3	4	6	8	3
	Engenheiro Seg. Trabalho				1*	1	1	2	1
	Aux. Enferm. do Trabalho					1	2	1	1
	Enfermeiro do Trabalho				1*	1	1	1	1
4	Técnico Seg. Trabalho	1	2	3	4	5	8	10	3
	Engenheiro Seg. Trabalho		1*	1*	1	1	2	3	1
	Aux. Enferm. do Trabalho				1	1	2	1	1
	Enfermeiro do Trabalho		1*	1*	1	1	2	1	1
									1

(\*) Tempo parcial (mínimo de três horas)  
(\*\*) O dimensionamento total deverá ser feito levando-se em consideração o dimensionamento de faixas de 3501 a 5000 mais o dimensionamento do(s) grupo(s) de 4000 ou fração acima de 2000.

OBS: Hospitais, Ambulatórios, Maternidade, Casas de Saúde e Repouso, Clínicas e estabelecimentos similares com mais de 500 (quinhentos) empregados deverão contratar um Enfermeiro em tempo integral.

O **Grau de Risco - GR** diz respeito a "**gradação do risco da atividade principal**" como estabelecido no item 4.2 da Norma. Esse "grau" é definido da seguinte forma: ao se inscrever no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas - CNPJ, as empresas informam sua atividade econômica principal, além das atividades secundárias. Ao informar essas atividades, a empresa é "enquadrada" na Classificação Nacional de Atividades Econômicas - CNAE que, por sua vez, corresponde a um GR.

Por exemplo, uma empresa que realiza "extração de minério de ferro" tem CNAE: 07.10-3 e GR: 4, ao passo que uma empresa de "comércio a varejo e por atacado de veículos automotores" tem CNAE: 45.12-9 e GR: 2. Esses dados estão no Quadro I da NR 4.

A **regra** é que o GR - e, conseqüentemente, o **dimensionamento do SESMT** - seja estabelecido **em função do risco da atividade econômica principal**. Entretanto, em seu item 4.2.2 a Norma traz uma exceção:

**NR 4, 4.2.2** - As empresas que possuam **mais de 50%** (cinquenta por cento) **de seus empregados em estabelecimentos ou setor com atividade cuja gradação de risco seja de grau superior ao da atividade principal** deverão **dimensionar** os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho **em função do maior grau de risco**, obedecido o disposto no Quadro II desta NR.

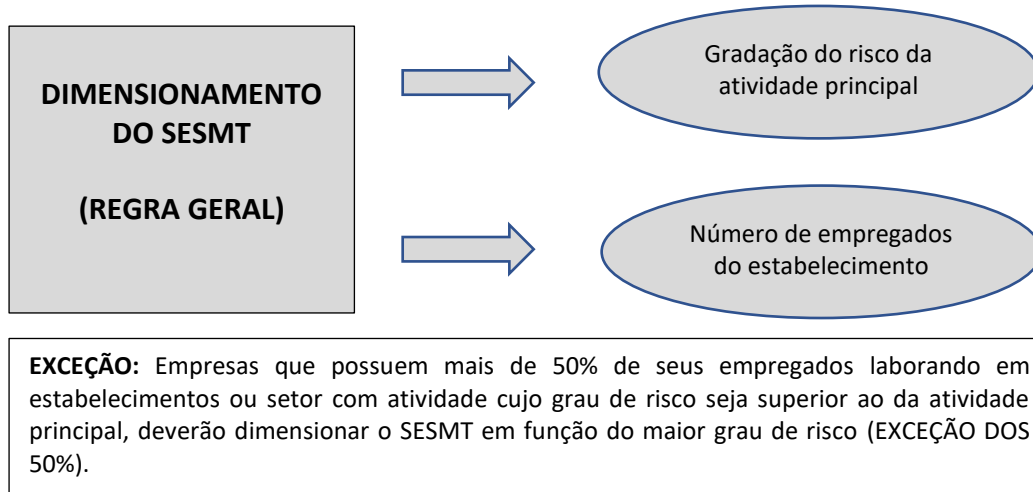
Trata-se da **exceção dos 50%**! Como exemplo, imagine uma organização que tenha como atividade principal o "comércio a varejo e por atacado de veículos automotores" com GR: 2 e 50 empregados. Entretanto, admita que essa organização também possui 51 empregados que desenvolvem atividades de "transporte rodoviário de cargas" com GR: 3. Nesse caso, conforme estabelecido pelo item 4.2.2 da Norma, o SESMT dessa organização deverá ser dimensionado em função do GR: 3, através do Quadro II, pois têm





mais que 50% de seus empregados desenvolvendo atividade cuja gradação de risco é maior do que a da atividade principal.

Vamos a um esquema para facilitar o entendimento:



Agora, volte ao Quadro II e observe os dados resumidos dispostos na tabela que segue. Esses dados são constantemente cobrados em provas objetivas, e o pior: as bancas, geralmente, não fornecem o Quadro II da NR 4. Então sugiro que decore essas informações.

Grau de risco	Número de empregados no estabelecimento a partir do qual a constituição do SESMT se torna obrigatória e cuja composição contém apenas um Tec. de Segurança	Número de empregados a partir do qual é obrigatória a contratação de um Engenheiro de Segurança do Trabalho
1	501	2001
2	501	1001
3	101	501
4	50	101

Guarde bem essa tabela!!! Além disso, as bancas costumam explorar as seguintes observações:

- O único **profissional** que está **presente em qualquer composição** do SESMT (composição mínima) é o **Técnico de Segurança do Trabalho**. Além disso, em qualquer caso, a composição mínima do SESMT terá apenas um Técnico de Segurança do Trabalho.
- O **Enfermeiro do Trabalho** somente fará parte da composição do SESMT em empresas com mais de 3501 (três mil quinhentos e um) empregados, independente do grau de risco, EXCETO no caso de hospitais, ambulatórios, maternidades, casas de saúde e repouso, clínicas e estabelecimentos similares com mais de 500 (quinhentos) empregados, casos em que esses estabelecimentos deverão ter esse profissional como membro do SESMT trabalhando em tempo integral.

Pessoal! Essa é a **regra geral** para dimensionamento do SESMT por estabelecimento ou individual, basta determinar o grau de risco da atividade principal desenvolvida no estabelecimento (lembrar da exceção dos 50%) e fazer o cruzamento com a quantidade de empregados do estabelecimento para determinar a composição do SESMT.





Outro ponto importante a ser destacado é o seguinte: imagine que uma empresa de GR 3 inicie suas atividades em janeiro de um determinado ano com 200 empregados em um único estabelecimento, constituindo SESMT com 1 (um) Técnico de Segurança do Trabalho.

Entretanto, devido ao sucesso da empresa, em junho, ela contrata mais 60 empregados, totalizando 260, o que altera sua faixa de enquadramento no critério de dimensionamento do SESMT (veja o Quadro II). E agora? A empresa deve redimensionar imediatamente seu SESMT ou esperar o início do próximo ano para fazê-lo?

Deve redimensioná-lo imediatamente, ou seja, **o SESMT deve ser redimensionado tão logo seja alterada a faixa de enquadramento da empresa no critério de dimensionamento (Quadro II da NR 4)**. Não há que se esperar o ano seguinte. Como veremos no estudo da NR 5, a CIPA, ao contrário, deve aguardar uma nova eleição para ter seu quantitativo de integrantes alterado.

Agora, vamos a algumas questões sobre esse assunto, já aproveito para alertá-lo que esse tipo de questão...



**(IF-SP / IF-SP / 2019)** Levando-se em consideração uma empresa do ramo de fabricação de bebidas não alcoólicas com 1000 funcionários classificada com grau de risco 3. Para a empresa em questão, observando o regime de constituição do SESMT (Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho) é possível afirmar que:

- (A) A empresa não é obrigada a constituir SESMT.
- (B) A empresa é obrigada a constituir SESMT. Composta de: três Técnicos de Segurança em tempo integral, um Engenheiro de Segurança do Trabalho em tempo parcial, um Médico do Trabalho em tempo parcial e um Auxiliar de Enfermagem em tempo parcial.
- (C) A empresa é obrigada a constituir SESMT. Composta de: três Técnicos de Segurança em tempo integral, um Engenheiro de Segurança do Trabalho em tempo parcial, um Médico do Trabalho em tempo parcial.
- (D) A empresa é obrigada a constituir SESMT. Composta de: dois Técnicos de Segurança em tempo integral e um Engenheiro de Segurança do Trabalho em tempo parcial.

**Comentários:** pelo Quadro II da NR 4, a empresa é obrigada a constituir SESMT composto de: três Técnicos de Segurança em tempo integral, um Engenheiro de Segurança do Trabalho em tempo parcial, um Médico do Trabalho em tempo parcial<sup>6</sup>.

Portanto, a **alternativa C** está correta e é o gabarito da questão.

<sup>6</sup> A jornada em tempo parcial é indicada pelo asterisco \*.



**(FCC / SABESP / 2018)** Diante do seu crescimento nos últimos 6 meses, uma empresa contratou mais empregados no último mês. Um engenheiro de segurança do trabalho foi incumbido de redimensionar seu SESMT. A empresa ficou, então, com 7245 empregados, com grau de risco 3. Anteriormente, a empresa tinha, no mesmo estabelecimento, 4245 empregados. Nesse caso, o engenheiro deverá

(A) manter o SESMT atual pelo período de um ano, pois a NR-4 prevê a necessidade de revisão do dimensionamento do SESMT em função da ampliação do quadro funcional da empresa somente após esse período, após a ampliação da quantidade de empregados.

(B) dimensionar o novo SESMT da empresa considerando a quantidade e especificidade de componentes da faixa de 5001 a 8000 empregados, conforme quadro II da NR-4.

(C) adicionar à quantidade de componente do SESMT quando a empresa tinha 4245 empregados, a quantidade de componentes indicada no quadro II da NR-4 correspondente à faixa de 2001 a 3000 empregados, pois  $4245 + 3000 = 7245$  empregados, que é menor que a quantidade total atual de empregados da empresa.

(D) dimensionar o novo SESMT da empresa considerando a quantidade e especificidade de componentes da faixa de 6001 a 8000 empregados, conforme quadro II da NR-4.

(E) adicionar, à quantidade de componentes do SESMT quando a empresa tinha 4245 empregados, a quantidade de componentes indicada no quadro II da NR-4 correspondente à fração acima de 2000 empregados, além da faixa de 3501 a 5000 empregados indicada no mesmo quadro.

#### Comentários:

A **alternativa A** está incorreta. Como acabamos de ver: "o SESMT deve ser redimensionado tão logo seja alterada a faixa de enquadramento da empresa no critério de dimensionamento (Quadro II da NR 4)".

A **alternativa B** está incorreta. Não existe essa faixa de dimensionamento no Quadro II da NR 4.

A **alternativa C** está incorreta. A afirmativa não faz nenhum sentido lógico!

A **alternativa D** está incorreta. Também não existe essa faixa de dimensionamento no Quadro II da NR 4.

A **alternativa E** está correta e é o gabarito da questão. Quero chamar a atenção de vocês para essa alternativa!

Veja que a última faixa de enquadramento presente no Quadro II da NR 4 é de 3.501 a 5.000 empregados. Mas, a empresa agora tem 7.225 empregados, então, o que fazer para dimensionar o SESMT?

Veja, funciona assim: para 5.000 empregados, e GR 3, o SESMT deverá contar com: 8 Técnicos de Segurança do Trabalho, 2 Engenheiros de Segurança do Trabalho, 1 Aux. de Enfermagem do Trabalho, 1 Enfermeiro do Trabalho e 2 Médicos do Trabalho. Todos em tempo integral.

Agora, para cada fração maior que 2.000, até 4.000 empregados que ultrapassa os 5.000 da última faixa devemos adicionar os seguintes profissionais: 3 Técnicos de Segurança do Trabalho, 1 Engenheiro de Segurança do Trabalho, 1 Aux. de Enfermagem do Trabalho e 1 Médicos do Trabalho. Da mesma forma, todos em tempo integral.

Assim, o SESMT da empresa agora contará com: 11 Técnicos de Segurança do Trabalho, 3 Engenheiros de Segurança do Trabalho, 2 Aux. de Enfermagem do Trabalho, 1 Enfermeiro do Trabalho e 3 Médicos do Trabalho. Todos em tempo integral, já que o excedente de 5.000 é  $7.225 - 5.000 = 2.225$  empregados.



**(CESGRANRIO / PETROBRAS / 2018)** Segundo a NR 4, em seu artigo 4.2.2, as empresas que possuam mais de 50% (cinquenta por cento) de seus empregados em estabelecimentos ou setores com atividade cuja gradação de risco seja de grau superior ao da atividade principal deverão dimensionar os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho em função do

- (A) maior grau de risco.
- (B) grau de risco da atividade principal.
- (C) menor grau de risco, independentemente do percentual de empregados em atividade de maior risco.
- (D) grau de risco determinado pelo Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) como sendo intermediário.
- (E) grau de risco historicamente determinado pelo Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRa, em sua versão quando do início efetivo das atividades da empresa.

**Comentários:** a questão cobra a exceção dos 50% que acabamos de ver. Logo, a **alternativa A** está correta e é o gabarito da questão.

Seria muito simples se fossem somente essas regras. Veremos mais adiante que existem várias outras possibilidades de constituição do SESMT, além de outros critérios de dimensionamento. Antes de abordá-los, vamos tratar dos profissionais que compõem esse serviço!

## 1.3 Profissionais do SESMT

Caro(a) estrategista! Temos aqui um tópico MUITO importante no estudo da NR 4, por isso, sugiro que o estude com muita atenção pois....



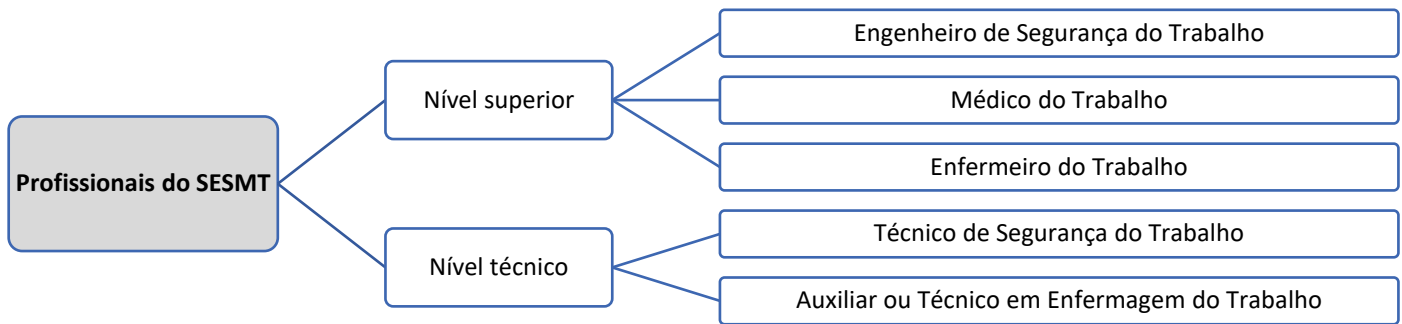
### 1.3.1 Qualificação dos profissionais e vínculo empregatício

Segundo o item 4.4 da Norma, os seguintes profissionais devem compor o SESMT:

**NR 4, 4.4** - Os **Serviços** Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho **devem ser compostos por** Médico do Trabalho, Engenheiro de Segurança do Trabalho, Técnico de Segurança do Trabalho, Enfermeiro do Trabalho e Auxiliar ou Técnico em Enfermagem do Trabalho, obedecido o Quadro II desta NR.



Perceba que são profissionais de nível superior e de nível médio (técnico), vejam:



FIQUE ATENTO(A)! As bancas adoram inventar outros profissionais para tentar confundir os candidatos: psicólogo do trabalho, odontólogo do trabalho etc., não caiam nessa!

Além disso, é importante que saiba que apesar de o Técnico de Enfermagem do Trabalho fazer parte do SESMT ele não aparece no Quadro II da NR 4, que é de 1987. A profissão de Técnico em Enfermagem do Trabalho só foi regulamentada após a publicação do referido quadro.

No tocante a comprovação de **qualificação** desses profissionais, a Norma estabelece que eles deverão "possuir formação e registro profissional em conformidade com o disposto na regulamentação da profissão e nos instrumentos normativos emitidos pelo respectivo Conselho Profissional, quando existente".

Até 2014 as atribuições dos profissionais que compunham o SESMT eram regulamentadas pelo extinto MTb. Hoje, esses profissionais devem seguir a regulamentação de seus Conselhos Profissionais (CRM, CREA etc.), e não mais o MTb.

Especificamente, o Engenheiro de Segurança do Trabalho e o Técnico de Segurança do Trabalho devem observar o disposto na lei n.º 7.410 de 27 de novembro de 1985. Essa Lei dispõe sobre a especialização de Engenheiros e Arquitetos em Engenharia de Segurança do Trabalho, a profissão de Técnico de Segurança do Trabalho, e dá outras providências.

Atente-se para o fato de que hoje os profissionais que compõem o SESMT não precisam mais se "inscrever" para obter registro profissional expedido pelo MTb, com EXCEÇÃO do Técnico de Segurança do Trabalho que ainda deve ter registro profissional expedido pelo MTb<sup>7</sup>.

Com relação ao **vínculo de trabalho** desses profissionais com a organização, a Norma estabelece que, em regra, eles deverão ser empregados da empresa, EXCETO no caso do SESMT comum, quando este serviço é oferecido por empresas terceirizadas, como veremos mais adiante.

<sup>7</sup> Se a banca trazer Ministério do Trabalho (MTb) não está errado, pois a NR ainda traz assim.



### 1.3.2 Funcionamento do SESMT

O SESMT deverá possuir uma **chefia**, que **poderá ser qualquer um de seus integrantes**. A Norma não estipula qual profissional deverá ser o chefe, mas somente que o SESMT deverá ser chefiado por profissional qualificado, ou seja, qualquer dos profissionais que o compõe pode assumir o cargo, desde que esteja regular no exercício de sua função - desde que possua formação e registro profissional em conformidade com o disposto na regulamentação da profissão e nos instrumentos normativos emitidos pelo respectivo Conselho Profissional, quando existir.

É muito comum as bancas afirmarem que somente os profissionais de nível superior (Engenheiro de Segurança, Médico do Trabalho e Enfermeiro do Trabalho) podem chefiar o SESMT. Isso não é verdade, o Técnico de Segurança do Trabalho e o Auxiliar ou Técnico de Enfermagem também podem, apesar de isso não ser comum na prática. Fique atento!

Em seu item 4.17 a Norma estabelece a necessidade de **registro do SESMT** junto ao órgão regional do MTb<sup>8</sup>. O registro deve ser requerido junto ao referido órgão e deverá conter os seguintes dados:

- a) **nome dos profissionais** integrantes do SESMT;
- b) **número de registro dos profissionais** na Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho do MTb<sup>9</sup>;
- c) **número de empregados** da requerente e **grau de risco** das atividades, por estabelecimento;
- d) **especificação dos turnos de trabalho**, por estabelecimento;
- e) **horário de trabalho** dos integrantes do SESMT.

Cumpra observar que hoje esse registro é feito por meio do Sistema SESMT, disponível no sítio eletrônico <<http://sesmt.mte.gov.br/>>.

No que diz respeito à **jornada de trabalho** dos profissionais do SESMT, a Norma estabelece regras diferentes para os profissionais de nível superior e técnico, vejamos:

- Regra geral, os **profissionais de nível técnico** (Técnico de Segurança do Trabalho e Auxiliar ou Técnico de Enfermagem do Trabalho) devem dedicar **8 (oito) horas diárias** para as atividades do SESMT;
- Regra geral, os **profissionais de nível superior** (Engenheiro de Segurança do Trabalho, Médico do Trabalho e Enfermeiro do Trabalho) devem dedicar, **no mínimo, 3 (três) horas (tempo parcial) ou 6 (seis) horas (tempo integral)** por dia para as atividades do SESMT, respeitada a legislação em vigor. Volte ao Quadro II da Norma e veja que somente os profissionais de nível superior podem trabalhar em regime parcial. Quando isso ocorre aparece um asterisco (\*) sobrescrito ao número que indica a quantidade daquele profissional.

Observe-se, ainda, que caso a empresa necessite de um **Médico do Trabalho em tempo integral**, poderá contratar mais de um profissional, desde que cada um dedique, no mínimo, 3 (três) horas de trabalho, sendo necessário que o somatório das horas diárias trabalhadas por todos seja de, no mínimo, 6 (seis) horas.

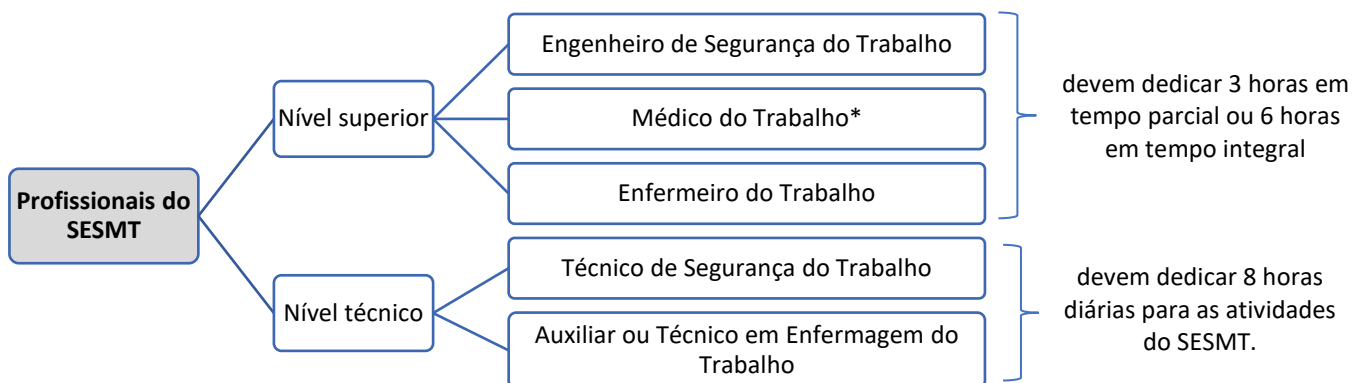
---

<sup>8</sup> Atualmente é a Superintendência Regional do Trabalho (SRTb), vinculada à Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) do Ministério da Economia.

<sup>9</sup> Atualmente, esse número existe apenas para o Técnico de Segurança do Trabalho.



Para impedir o **desvio de função** dos profissionais do SESMT, a Norma estabelece, em seu item 4.10, que, como regra geral: "ao profissional especializado em Segurança e em Medicina do Trabalho é **vedado o exercício de outras atividades na empresa**, durante o horário de sua atuação nos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho".



\* caso a empresa necessite de um **Médico do Trabalho em tempo integral**, poderá contratar mais de um profissional, desde que cada um dedique, no mínimo, 3 (três) horas de trabalho, sendo necessário que o somatório das horas diárias trabalhadas por todos seja de, no mínimo, 6 (seis) horas.

OBS: ao profissional especializado em Segurança e em Medicina do Trabalho é VEDADO o exercício de outras atividades na empresa, durante o horário de sua atuação nos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina

Saiba ainda que a Norma prevê que caso o empregado impeça ou desvirtue o exercício fim das funções dos profissionais do SESMT, ele será responsabilizado com infrações de grau I4 (grau máximo para aplicação de multa) para fins de aplicação das penalidades previstas na NR 28.

**NR 4, 4.19** - A empresa é responsável pelo cumprimento da NR, devendo assegurar, como um dos meios para concretizar tal responsabilidade, o exercício profissional dos componentes dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho. O impedimento do referido exercício profissional, mesmo que parcial, e o desvirtuamento ou desvio de funções constituem, em conjunto ou separadamente, infrações classificadas no grau I4, se devidamente comprovadas, para os fins de aplicação das penalidades previstas na NR-28.

Agora, veja algumas questões sobre o assunto:





**(IADES / AL-GO / 2019)** Empresas privadas e públicas que possuam empregados regidos pela CLT são obrigadas a manter Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT). Nesse contexto, a Norma Regulamentadora nº 4 (NR-4) – Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho determina que o engenheiro de segurança do trabalho deverá dedicar-se às atividades dos SESMT durante um mínimo diário de

- (A) seis horas, em tempo integral.
- (B) quatro horas, em tempo parcial.
- (C) quatro horas, em tempo integral.
- (D) duas horas, em tempo parcial.
- (E) oito horas, em tempo integral.

**Comentários:** como vimos, os profissionais de nível superior, incluindo o Engenheiro de Segurança do Trabalho, devem se dedicar **no mínimo, 3 (três) horas (tempo parcial) ou 6 (seis) horas (tempo integral)** por dia para as atividades do SESMT. Portanto, a **alternativa A** está correta e é o gabarito da questão.

**(CESGRANRIO / PETROBRAS / 2018)** A NR 4 determina que todas as empresas devem registrar seus Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) mesmo para os SESMT que tenham apenas um membro. Tal registro deverá ser requerido ao órgão regional do MTE.

Para dar entrada no requerimento desse registro, é preciso incluir os seguintes dados, **EXCETO:**

- (A) especificação dos turnos de trabalho, por estabelecimento
- (B) número da carteira de trabalho dos profissionais na Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho do MTE
- (C) número de empregados da requerente e grau de risco das atividades, por estabelecimento
- (D) nome dos profissionais integrantes dos SESMT
- (E) horário de trabalho dos profissionais dos SESMT

**Comentários:** como acabamos de ver, o registro do SESMT junto ao MTE não requer informações sobre o número da carteira de trabalho dos profissionais, portanto, a **alternativa B** está incorreta e é o gabarito da questão.

### 1.3.3 Atribuições dos profissionais do SESMT

Em seu item 4.12 a NR 4 estabelece as **competências dos profissionais integrantes do SESMT**. Vou trazê-las da forma como estão na Norma para que você se familiarize com os termos, pois são cobradas em provas, na maioria dos casos, na forma *ipsis litteris*. Além disso, caso necessário, farei os comentários para facilitar o entendimento.

**a) aplicar os conhecimentos de engenharia de segurança e de medicina do trabalho ao ambiente de trabalho e a todos os seus componentes, inclusive máquinas e equipamentos, de modo a reduzir até eliminar os riscos ali existentes à saúde do trabalhador:** como vimos, a função do SESMT é promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador nos locais de trabalho. Nesse contexto, é natural que os profissionais que o integram busquem a redução dos riscos nos locais de trabalho através da aplicação de seus conhecimentos, uma vez que são especialistas no assunto.



Quando não for possível a completa redução dos riscos, como ocorre na maioria dos casos, deve-se aplicar os conhecimentos e as tecnologias capazes de reduzi-los ao menor nível possível. Lembre-se de que o conceito de risco está associado à probabilidade de ocorrência de um evento perigoso e às consequências de sua ocorrência. Assim, os conhecimentos podem ser aplicados tanto na redução da probabilidade de ocorrência quanto na mitigação das consequências.

**b) determinar, quando esgotados todos os meios conhecidos para eliminação do risco e este persistir, mesmo reduzido, a utilização, pelo trabalhador, de Equipamentos de Proteção Individual - EPI, de acordo com o que determina a NR 6, desde que a concentração, a intensidade ou característica do agente assim o exija:** nem sempre é possível eliminar completamente os riscos de uma atividade, nesses casos, deverão ser adotada a hierarquia das medidas de controle dos riscos<sup>10</sup>. Uma dessas medidas, a última da hierarquia, é a utilização de EPIs, que serão especificados pelos profissionais do SESMT.

Chamo a atenção pelo fato de essa ser uma diferença importante entre as atribuições do SESMT e da CIPA. Isso porque, no tocante à **determinação do EPI, a CIPA deve ser ouvida**, ou seja, as observações de seus membros devem ser levadas em consideração na escolha dos EPIs, **ao passo que o SESMT, nas empresas que o tenham, é quem determina (especifica) o EPI adequado ao risco.**

Ressalte-se, ainda, que a NR 6 determina que caso a empresa não seja obrigada a constituir SESMT, caberá ao empregador selecionar o EPI adequado ao risco, mediante orientação de profissional tecnicamente habilitado, ouvida a CIPA ou, na falta desta, o empregado designado e os trabalhadores usuários.

**c) colaborar, quando solicitado, nos projetos e na implantação de novas instalações físicas e tecnológicas da empresa, exercendo a competência disposta na alínea "a":** veja que no caso de implantação de novas instalações físicas e tecnológicas, a função do SESMT é de **colaboração**. Frise-se que o SESMT não tem responsabilidade técnica sobre essa implantação. A respeito de sua reponsabilidade técnica veja o item seguinte.

**d) responsabilizar-se tecnicamente pela orientação quanto ao cumprimento do disposto nas NR aplicáveis às atividades executadas pela empresa e/ou seus estabelecimentos:** agora sim! o SESMT é o responsável técnico pela orientação quanto ao cumprimento das NRs. Vamos a uma comparação dessas atribuições, que são muito cobradas em provas.

Atribuição	Responsabilidade do SESMT
Utilização de EPI	Determinar, ou seja, especificar
Implantação de novas instalações	Colaborar, quando solicitado
Orientação quanto ao cumprimento das NRs	Responsável técnico
Mapa de Riscos	Assessorar a CIPA na sua elaboração
SIPAT	Promover, em conjunto com a CIPA

<sup>10</sup> Essa hierarquia é estabelecida pelas NRs 1 e 6, entre outras.





**e) manter permanente relacionamento com a CIPA, valendo-se ao máximo de suas observações, além de apoiá-la, treiná-la e atendê-la, conforme dispõe a NR 5:** esse item deixa claro que **não existe hierarquia entre o SESMT e a CIPA**. Não há que se falar em subordinação da CIPA<sup>11</sup> perante o SESMT devido ao fato de os profissionais desse último serem especialistas em matéria de SST, ou que o SESMT tem que fiscalizar a atuação da CIPA. **O relacionamento entre esses órgãos é de colaboração.**

Além de a manutenção do permanente relacionamento com a CIPA ser uma atribuição do SESMT, o item 4.19 da Norma estabelece que o **entrosamento** entre esses órgãos **é uma obrigação**, vejamos:

**NR 4, 4.19** - Os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho deverão **manter entrosamento permanente com a CIPA, dela valendo-se como agente multiplicador**, e deverão estudar suas observações e solicitações, propondo soluções corretivas e preventivas, conforme o disposto no subitem 5.14.1 da NR 5.

Note que o SESMT deve manter entrosamento com a CIPA, valendo-se dela como agente multiplicador, estudando suas observações e solicitações e propondo soluções corretivas e preventivas com base nelas. As NRs têm a atuação conjunta desses dois órgãos como um dos pilares da proteção da saúde e da segurança dos trabalhadores.

**f) promover a realização de atividades de conscientização, educação e orientação dos trabalhadores para a prevenção de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, tanto através de campanhas quanto de programas de duração permanente:** chamo a atenção pelo fato de existir uma atribuição que é da CIPA que se relaciona com essa do SESMT, tome cuidado para não as confundir, vejamos:

**NR 5, 5.16** - A CIPA terá por atribuição (...)

**o)** promover, anualmente, em conjunto com o SESMT, onde houver, a Semana Interna de Prevenção de Acidentes - SIPAT;

Veja que a atribuição de promover a SIPAT é específica da CIPA, o SESMT, quando houver, irá promovê-la em conjunto com a CIPA.

**g) esclarecer e conscientizar os empregadores sobre acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, estimulando-os em favor da prevenção;**

**h) analisar e registrar em documento(s) específico(s) todos os acidentes ocorridos na empresa ou estabelecimento, com ou sem vítima, e todos os casos de doença ocupacional, descrevendo a história e as características do acidente e/ou da doença ocupacional, os fatores ambientais, as características do agente e as condições do(s) indivíduo(s) portador(es) de doença ocupacional ou acidentado(s):** veja que todos os casos de doenças ocupacionais devem ter suas causas elucidadas através do estudo dos fatores ambientais, das características do agente e das condições de exposição que os desencadearam. Além disso, destaque-se

---

<sup>11</sup> Como veremos no estudo da NR 5, os membros da CIPA não têm formação na área de SST. São apenas treinados pelos próprios membros do SESMT, onde houver, para desempenhar suas funções.



que a NR 4 não determina as técnicas de análise de acidentes e doenças ocupacionais que devem ser utilizadas.

**i) registrar mensalmente os dados atualizados de acidentes do trabalho, doenças ocupacionais e agentes de insalubridade, preenchendo, no mínimo, os quesitos descritos nos modelos de mapas constantes nos Quadros III, IV, V e VI, devendo o empregador manter a documentação à disposição da inspeção do trabalho:** a partir do cumprimento dessa atribuição nascem os dados estatísticos de acidentes e doenças do trabalho dentro da empresa, permitindo o estabelecimento de ações corretivas focadas em indicadores como absenteísmo, índice de frequência e de gravidade de acidentes, entre outros.

Para isso, a NR 4 traz uma série de Quadros (modelos) para o registro de acidentes e doenças ocupacionais que devem ser preenchidos, mensalmente, pelo SESMT. A figura que segue mostra um modelo de uma ficha para registro de acidentes com vítimas (Quadro III da NR 4).

#### ACIDENTES COM VÍTIMA

ACIDENTES C/VÍTIMA

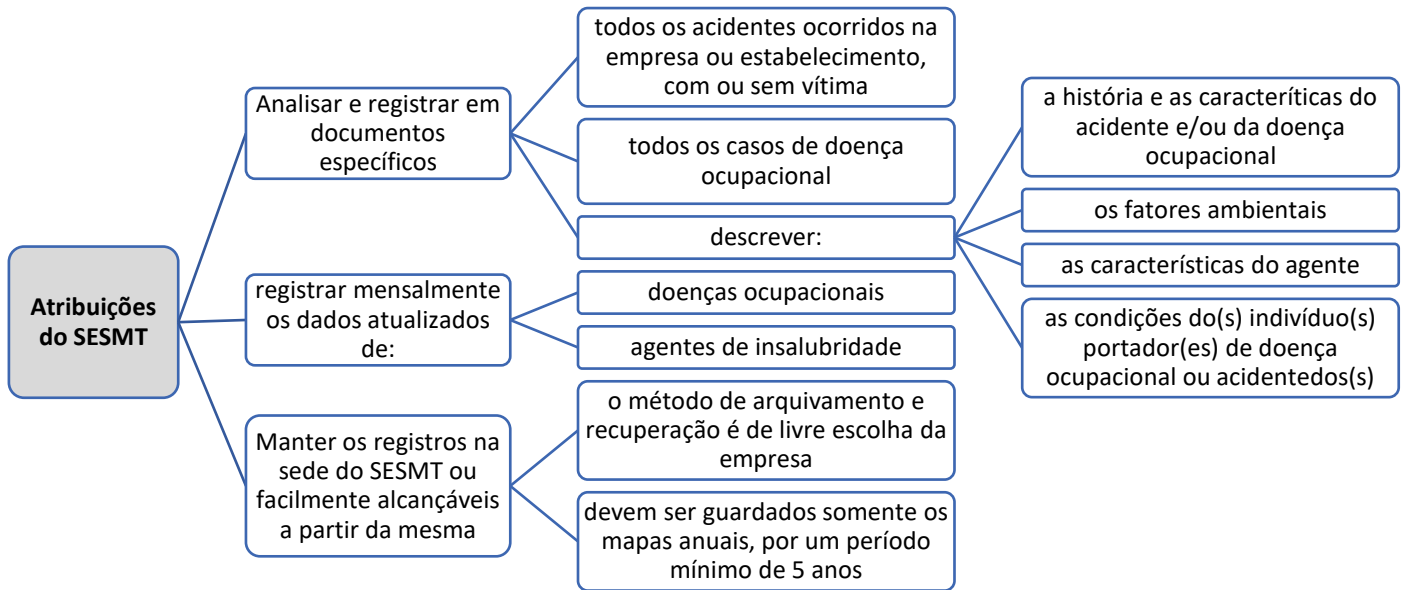
DATA DO MAPA: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

RESPONSÁVEL: \_\_\_\_\_ ASS.: \_\_\_\_\_

Setor	Nº Absoluto	Nº Absoluto c/Afastament < 15 dias	Nº Absoluto c/Afastament > 15 dias	Nº Absoluto sem Afastamento	Índice Relativo/ Total de Empregados	Dias/ Homem Perdidos	Taxa de Frequência	Obitos	Índice de Avaliação da Gravidade
Total do Estabelecimento									

**j) manter os registros de que tratam as alíneas "h" e "i" na sede dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho ou facilmente alcançáveis a partir da mesma, sendo de livre escolha da empresa o método de arquivamento e recuperação, desde que sejam asseguradas condições de acesso aos registros e entendimento de seu conteúdo, devendo ser guardados somente os mapas anuais dos dados correspondentes às alíneas "h" e "i" por um período não inferior a 5 (cinco) anos: os registros (mapas anuais dos dados) de agentes de insalubridade, acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, devem ser mantidos na sede do SESMT por um período mínimo de 5 (cinco) anos. Lembre-se que, a partir da nova redação da NR 1 esses dados podem ser arquivados no formato digital!**



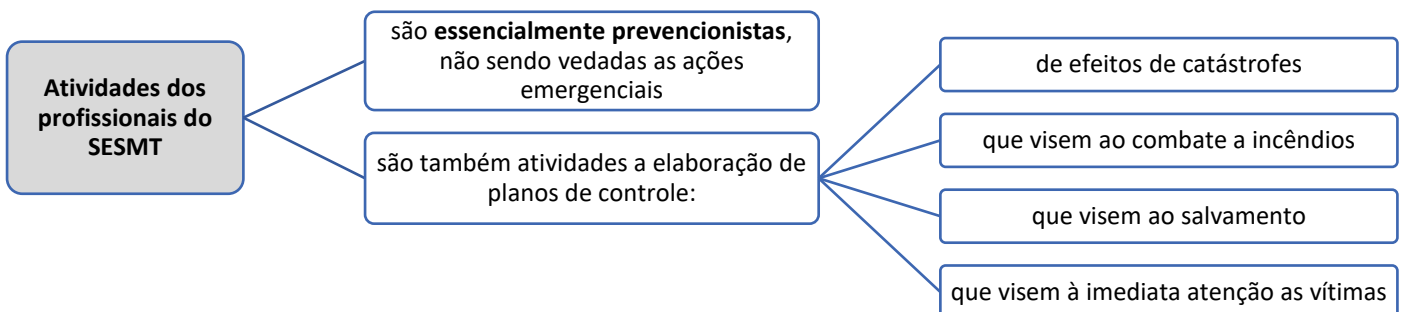


**k) as atividades dos profissionais integrantes dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho são essencialmente preventivistas, embora não seja vedado o atendimento de emergência, quando se tornar necessário. Entretanto, a elaboração de planos de controle de efeitos de catástrofes, de disponibilidade de meios que visem ao combate a incêndios e ao salvamento e de imediata atenção à vítima deste ou de qualquer outro tipo de acidente estão incluídos em suas atividades:** quando a norma estabelece que as atividades são **essencialmente preventivistas** ela se refere ao fato de que não cabe ao SESMT, por exemplo, tratar uma pessoa que foi acometida por uma pneumoconiose (doença respiratória) devido à exposição a poeiras.

O papel do SESMT não é tratar esse trabalhador, mas evitar que ele adoça através da proposição de medidas de controle e realização de exames periódicos, cujo objetivo é diagnosticar eventuais sintomas adversos de saúde antes de seu agravamento.

Assim, pode-se afirmar que **o SESMT NÃO tem função assistencialista**, ou seja, não tem a função de dar assistência à saúde do trabalhador depois que ele é acometido por uma doença do trabalho.

Vou resumir essa complexa atribuição, vamos lá!



Ufa!!! São muitas atribuições, acho que você já até esqueceu algumas por isso vou trazê-la novamente para uma leitura rápida, sem comentários:



<b>Atribuições do profissionais do SESMT</b>
Aplicar os conhecimentos de engenharia de segurança e de medicina do trabalho ao ambiente de trabalho e a todos os seus componentes, inclusive máquinas e equipamentos, de modo a reduzir até eliminar os riscos ali existentes à saúde do trabalhador.
Determinar, quando esgotados todos os meios conhecidos para eliminação do risco e este persistir, mesmo reduzido, a utilização, pelo trabalhador, de Equipamentos de Proteção Individual - EPI, de acordo com o que determina a NR 6, desde que a concentração, a intensidade ou característica do agente assim o exija.
Colaborar, quando solicitado, nos projetos e na implantação de novas instalações físicas e tecnológicas da empresa, exercendo a competência disposta na alínea "a".
Responsabilizar-se tecnicamente pela orientação quanto ao cumprimento do disposto nas NR aplicáveis às atividades executadas pela empresa e/ou seus estabelecimentos.
Manter permanente relacionamento com a CIPA, valendo-se ao máximo de suas observações, além de apoiá-la, treiná-la e atendê-la, conforme dispõe a NR 5: esse item deixa claro que não existe hierarquia entre o SESMT e a CIPA.
Promover a realização de atividades de conscientização, educação e orientação dos trabalhadores para a prevenção de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, tanto através de campanhas quanto de programas de duração permanente.
Esclarecer e conscientizar os empregadores sobre acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, estimulando-os em favor da prevenção.
Analisar e registrar em documento(s) específico(s) todos os acidentes ocorridos na empresa ou estabelecimento, com ou sem vítima, e todos os casos de doença ocupacional, descrevendo a história e as características do acidente e/ou da doença ocupacional, os fatores ambientais, as características do agente e as condições do(s) indivíduo(s) portador(es) de doença ocupacional ou acidentado(s).
Registrar mensalmente os dados atualizados de acidentes do trabalho, doenças ocupacionais e agentes de insalubridade, preenchendo, no mínimo, os quesitos descritos nos modelos de mapas constantes nos Quadros III, IV, V e VI, devendo o empregador manter a documentação à disposição da inspeção do trabalho.
manter os registros de que tratam as alíneas "h" e "i" na sede dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho ou facilmente alcançáveis a partir da mesma, sendo de livre escolha da empresa o método de arquivamento e recuperação, desde que sejam asseguradas condições de acesso aos registros e entendimento de seu conteúdo, devendo ser guardados somente os mapas anuais dos dados correspondentes às alíneas "h" e "i" por um período não inferior a 5 (cinco) anos.
as atividades dos profissionais integrantes dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho são essencialmente preventivistas, embora não seja vedado o atendimento de emergência, quando se tornar necessário. Entretanto, a elaboração de planos de controle de efeitos de catástrofes, de disponibilidade de meios que visem ao combate a incêndios e ao salvamento e de imediata atenção à vítima deste ou de qualquer outro tipo de acidente estão incluídos em suas atividades.

Agora, vamos a algumas questões para praticar???





DESPENCA NA  
PROVA!

**(FGV / PREF. SALVADOR-BA / 2019) Sobre as obrigações do empregador nas empresas que possuem Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT, assinale a afirmativa INCORRETA.**

- (A) Deve aplicar os conhecimentos de engenharia de segurança e de medicina do trabalho ao ambiente de trabalho.
- (B) Deve responsabilizar-se tecnicamente, pela orientação quanto ao cumprimento do disposto nas Normas Regulamentadoras.
- (C) Deve responsabilizar-se pelo ônus decorrente da instalação e manutenção dos SESMT.
- (D) Deve manter permanente relacionamento com a CIPA, mantendo o apoio aos treinamentos dos trabalhadores.
- (E) Deve esclarecer aos empregados sobre acidentes do trabalho e doenças.

**Comentários:** as afirmativas **A, B, D e E** estão incorretas. Veja que elas estão incompletas! Por sua vez, a **alternativa C** está correta e é o gabarito da questão. Qualquer ônus decorrente da Saúde e Segurança do Trabalho - SST nas empresas é do empregador. Guarde isso!

**(FGV / AL-RO / 2018) A responsabilidade de indicar ao empregador o EPI adequado ao risco existente em determinada atividade é do(a)**

- (A) CIPA (B) SESMT (C) PCMSO (D) CIPAMIN (E) CEPAD

**Comentários:** como acabamos de ver, os profissionais do SESMT são responsáveis por indicar ao trabalhador o EPI adequado ao risco, veja: "determinar, quando esgotados todos os meios conhecidos para eliminação do risco e este persistir, mesmo reduzido, a utilização, pelo trabalhador, de Equipamentos de Proteção Individual - EPI, de acordo com o que determina a NR 6, desde que a concentração, a intensidade ou característica do agente assim o exija".

Portanto, a **alternativa B** está correta e é o gabarito da questão.

**(EUC-CEV / SECULT-CE / 2018) Considerando as competências dos profissionais integrantes dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, analise os seguintes itens:**

- I. aplicar os conhecimentos de engenharia de segurança e de medicina do trabalho ao ambiente de trabalho e a todos os seus componentes, inclusive máquinas e equipamentos, de modo a reduzir até eliminar os riscos ali existentes à saúde do trabalhador;
- II. determinar, quando esgotados todos os meios conhecidos para a eliminação do risco e este persistir, mesmo reduzido, a utilização, pelo trabalhador, de Equipamentos de Proteção Individual – EPI –, de acordo com o que determina a NR 6, desde que a concentração, a intensidade ou característica do agente assim o exija;



III. manter permanente qualquer tipo de relacionamento com a CIPA, sem necessidade de valer-se de quaisquer observações, nem de apoiá-la, treiná-la e atendê-la, conforme dispõe a NR 5;

IV. analisar e registrar em documento(s) específico(s) todos os acidentes ocorridos na empresa ou estabelecimento, com ou sem vítima, e todos os casos de doença ocupacional, descrevendo a história e as características do acidente e/ou da doença ocupacional, os fatores ambientais, as características do agente e as condições do(s) indivíduo(s) portador(es) de doença ocupacional ou acidentado(s).

Compete ao profissional integrante dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho o que consta em

(A) I e III apenas. (B) II, III e IV apenas. (C) I, II e IV apenas. (D) I, II, III e IV.

**Comentários:** as afirmativas I, II e IV estão corretas.

A afirmativa III está incorreta. Veja o erro: "manter permanente qualquer tipo de relacionamento com a CIPA, ~~sem necessidade de valer-se de quaisquer observações, nem de apoiá-la, treiná-la e atendê-la, conforme dispõe a NR 5~~". Como vimos, o SESMT deve sim valer-se das observações da CIPA.

Portanto, a alternativa C está correta e é o gabarito da questão.

## 1.4 - Tipos de SESMT

Agora vamos a parte mais complexa da NR 4, o estudo dos diferentes tipos de SESMT! Vimos que, como regra geral, o SESMT deve ser dimensionado e constituído por estabelecimento. Mas, e se a empresa tiver vários estabelecimentos? E se um desses estabelecimentos não se enquadrar nos critérios do Quadro II? E como deve ser o dimensionamento dos canteiros de obras e frentes de trabalho?

Para tentar solucionar essas e outras situações que ocorrem na prática, a NR 4 prevê a criação, além do SESMT por estabelecimento ou individual que vimos no item 1.2 dessa aula, os seguintes tipos de SESMT:

Tipo de SESMT	Descrição
Por estabelecimento ou individual	É a regra geral definida pelo item 4.2. Nesse caso o Serviço é <b>instituído no âmbito do estabelecimento</b> . O dimensionamento ocorre em função da gradação do risco da atividade principal e do número total de empregados no estabelecimento.
Centralizado	Nesse caso, um <b>mesmo SESMT atenderá</b> , de forma centralizada, <b>mais de um estabelecimento de uma mesma organização</b> . Aplica-se nos casos de estabelecimentos próximos (item 4.2.3), canteiros de obras e frentes de trabalho (item 4.2.4) e empresas cujos estabelecimentos, isoladamente, não se enquadram no Quadro II, mas, em conjunto, devem constituir o Serviço (item 4.2.5).
Comum	Quando um <b>único SESMT é constituído para atender mais de uma empresa</b> (itens 4.14 e 4.15).
Sazonal	Aplica-se a <b>empresa cuja atividade é sazonal</b> , ou seja, apresenta grande variação na quantidade de empregados durante o ano e, por consequência, o dimensionamento do Serviço deve considerar essa variação (item 4.6).
Serviço único de engenharia e medicina	Possibilidade de que empresas de grau de risco 1, já possuidoras de outros serviços de engenharia e medicina, possam integrá-los ao SESMT (item 4.3). <b>Não é, na verdade, um SESMT propriamente dito.</b>





Vimos as regras a respeito do **SESMT por estabelecimento ou individual** no tópico 1.2. Vamos apenas recordar o item 4.2 da norma:

**NR 4, 4.2** - O **dimensionamento** dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho vincula-se à **gradação do risco da atividade principal** e ao **número total de empregados do estabelecimento**, constantes dos Quadros I e II, anexos, observadas as exceções previstas nesta NR.

Agora, vamos ao estudo dos demais!

### 1.4.1 SESMT centralizado

Pessoal, dos tipos de SESMT, além da regra geral, o centralizado é o mais cobrado nas provas, portanto, é um daqueles assuntos que...



A Norma prevê a possibilidade de constituição do SESMT centralizado devido a quatro situações distintas: (a) para canteiros de obras e frentes de trabalho, (b) por proximidade física, (c) por igualdade de tratamento e (d) pelo somatório dos empregados.

#### 1.4.1.1 SESMT centralizado "para canteiros de obras e frentes de trabalho"

Regra geral, os canteiros de obra e frentes de trabalho são equiparados a estabelecimentos para fins de dimensionamento do SESMT. Por isso, a NR 4, em seu item 4.20, estabelece que no caso de **empreiteiras e empresas prestadoras de serviços**, será considerado estabelecimento o local onde seus empregados estiverem exercendo suas atividades, vejamos:

**NR 4, 4.20** - Quando se tratar de empreiteiras e empresas prestadoras de serviço, **considera-se estabelecimento**, para fins de aplicação dessa NR, **o local em que seus empregados estiverem exercendo suas atividades**.

Entretanto, para fins de dimensionamento do SESMT, a NR 4 estabelece que os **canteiros de obras e frentes de trabalho** - situados no mesmo estado, território ou Distrito Federal - **quando tiverem menos que 1 (um) mil empregados, não serão considerados estabelecimentos, mas integrantes da empresa de engenharia principal responsável, a quem caberá organizar o SESMT**. Trata-se de uma benesse concedida às empresas de engenharia (empreiteiras e prestadoras de serviços) que são grandes geradoras de empregos, de modo a reduzir seus custos com a implementação do SESMT, vejamos:



**NR 4, 4.2.1** - Para fins de dimensionamento, os canteiros de obras e as frentes de trabalho com menos de 1 (um) mil empregados e situados no mesmo estado, território ou Distrito Federal não são considerados como estabelecimentos, mas como integrantes da empresa de engenharia principal responsável, a quem caberá organizar os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho.

Entendidas essas duas regras, vamos a um exemplo para prosseguirmos com o assunto: imaginem uma empresa de engenharia - do ramo de construção civil, com GR: 4 - que possua empregados trabalhando em 2 (duas) frentes de trabalho diferentes, uma com 350 (trezentos e cinquenta) empregados e outra com 510 (quinhentos e dez). Com base no item 4.20, essas frentes de trabalho seriam enquadradas como estabelecimentos, já que se trata dos locais onde seus empregados estão trabalhando.

Entretanto, vimos que os canteiros de obras ou frentes de trabalho com menos de 1 (um) mil empregados não são considerados estabelecimentos e sim integrantes da empresa de engenharia principal responsável, a quem caberá organizar o SESMT (item 4.2.1). O que vem a ser o caso! Concorda?

A ideia de SESMT centralizado é justamente essa! Um estabelecimento central (no caso a empresa de engenharia principal) organiza o Serviço, que atende aos demais estabelecimentos (canteiros de obras e frentes de trabalho). Contudo, nesse caso específico de canteiros de obras e frentes de trabalho o dimensionamento dos profissionais de nível superior e de nível técnico tem regras próprias.

Isso porque a Norma, em seu item 4.2.1.1, determina que os **profissionais de nível superior**: Engenheiros de Segurança do Trabalho, Médicos do Trabalho e Enfermeiros do Trabalho **poderão ficar centralizados**, de modo que o **dimensionamento** da quantidade requerida desses profissionais se dá em função do **total de empregados que trabalham nos estabelecimentos** e frentes de trabalho do mesmo estado, território ou Distrito Federal. Adicionalmente, frisem-se que **eles podem desempenhar suas funções na sede da empresa de engenharia principal** (se for a sede do SESMT, no caso).

Já os **profissionais de nível técnico**: Técnicos de Segurança do Trabalho e Auxiliar ou Técnico em Enfermagem do Trabalho devem ser **dimensionados por canteiros de obra ou frente de trabalho e realizam suas atividades nesses estabelecimentos**.

Isso posto, a empresa em questão teria um SESMT formado por: 1 (um) Engenheiro de Segurança do Trabalho e 1 (um) Médico do Trabalho, ambos trabalhando em tempo integral (3 horas por dia), na sede da empresa de engenharia principal<sup>12</sup>.

Entretanto, a obra com 350 empregados teria 3 (três) Técnicos de Segurança do Trabalho, trabalhando em período integral (8 horas por dia), ao passo que a obra com 520 empregados teria 4 (quatro) Técnicos de Segurança do Trabalho e (1) Auxiliar ou Técnico em Enfermagem do Trabalho, ambos em período integral.

---

<sup>12</sup> Vejam o Quadro de dimensionamento





Viu? A ideia é centralizar os profissionais mais caros e individualizar a atuação dos profissionais de menor remuneração. Essa regra é específica para o SESMT "centralizado para canteiros de obras e frentes de trabalho".

Mas... existe uma EXCEÇÃO a essa regra! Imagine agora uma empresa, de GR: 4, que tenha 5 canteiros de obras e/ou frentes de trabalho operando no mesmo estado, território ou Distrito Federal, com 25 empregados cada. Veja que para o dimensionamento dos profissionais de nível superior não teríamos problema, ou seja, somaríamos os empregados, totalizando 125 (cento e vinte e cinco), e através do quadro II determinaríamos a necessidade de 1 (um) Engenheiro de Segurança do Trabalho e 1 (um) Médico do trabalho, ambos em jornada parcial, que ficarão centralizados.

Entretanto, no caso do dimensionamento dos profissionais de nível técnico teríamos problemas, porque nenhum dos canteiros de obras e/ou frentes de trabalho, individualmente, demandaria a atuação de Técnicos de Segurança do Trabalho, o que não faz sentido! Como o engenheiro vai trabalhar sem a atuação do técnico no local?

Assim, nesse caso, a Norma prevê outra modalidade de SESMT centralizado, que chamei de SESMT centralizado "pelo somatório de empregados" (item seguinte). Nesse caso, o dimensionamento do número de profissionais de nível médio depende do grau de risco da atividade desenvolvida pela empresa principal.

Perceba que essa regra específica para o SESMT centralizado "para canteiros de obras e frentes de trabalho" só é aplicável quando todas os canteiros de obras e/ou frentes de trabalho integrantes da empresa de engenharia principal estão, individualmente, obrigados a constituir o SESMT. Vamos a uma questão sobre esse tema.

**(UF-PR / UF-PR / 2018) Os canteiros de obras e as frentes de trabalho com menos de mil empregados e situados no mesmo estado, território ou Distrito Federal não serão considerados como estabelecimentos, mas como integrantes da empresa de engenharia principal responsável, a quem caberá organizar os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho. Nesse caso, para fins de dimensionamento do SESMT:**

- (A) os enfermeiros do trabalho poderão ficar centralizados.
- (B) os técnicos de segurança do trabalho poderão ficar centralizados.
- (C) os auxiliares de enfermagem do trabalho poderão ficar centralizados.
- (D) os engenheiros de segurança do trabalho serão dimensionados por canteiro de obra ou frente de trabalho.
- (E) os médicos do trabalho serão dimensionados por canteiro de obra ou frente de trabalho.

**Comentários:** como vimos, em se tratando do SESMT centralizado "para canteiros de obras e frentes de trabalho", os profissionais de nível superior poderão ficar centralizados, ao passo que os profissionais de nível técnico devem atuar nos canteiros de obras e/ou frente de trabalho para os quais foram dimensionados. Portanto, a **alternativa A** está correta e é o gabarito da questão.



### 1.4.1.2 SESMT centralizado "pelo somatório dos empregados"

Essa possibilidade está expressa no item 4.2.5 da Norma, vejamos:

**NR 4, 4.2.5** - Havendo, na mesma empresa, **apenas estabelecimentos que, isoladamente, não se enquadrem** no Quadro II, anexo, o cumprimento desta NR será feito através de Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho centralizados em cada estado, território ou Distrito Federal, desde que o total de empregados dos estabelecimentos no estado, território ou Distrito Federal alcance os limites previstos no Quadro II, anexo, aplicado o disposto no subitem 4.2.2.

Chamo esse tipo de SESMT de centralizado "pelo somatório dos empregados" porque sua constituição torna-se obrigatória quando uma empresa possui mais de um estabelecimento no mesmo estado, território ou Distrito Federal, que individualmente não são obrigados a constituir o Serviço, mas quando somados os empregados que trabalham nesses estabelecimentos a empresa passa a se enquadrar no Quadro II da NR 4.

Atente-se para o fato de que essa soma só ocorre entre os estabelecimentos situados no mesmo estado, território ou Distrito Federal. Não há falar em somar os empregados das filiais localizadas no Rio de Janeiro e São Paulo, são Estados diferentes!

E como ocorre essa soma? Caro estrategista, já adianto que não é simplesmente somar e pronto! Depende do grau de risco, veja:

**a) empresas enquadradas no grau de risco 1:** somatório dos empregados existentes no estabelecimento que possua o maior número de empregados mais a média aritmética do número de empregados dos demais estabelecimentos.

Como exemplo, imagine uma empresa com três estabelecimentos de GR: 1, todas localizadas em SP: um com 500 empregados, outro com 300 e outro com 400. Isoladamente, nenhum deles se enquadra no Quadro II da NR 4, mas se procedermos com o estabelecido no item 4.2.5.1 da Norma, teremos:

$$500 + (300+400)/2 = 850.$$

Com essa média a empresa é obrigada a constituir SESMT com um Técnico de Segurança do Trabalho, conforme Quadro II. Perceba que, caso aplicássemos a regra geral nesse exemplo - ou seja, considerássemos o total de 1200 empregados - o SESMT seria composto pelo Técnico de Segurança do Trabalho e por um Médico do Trabalho. Então, veja que a ideia é a redução dos custos do empreendimento.

Importante! Nesse caso, a Norma prevê que todos os profissionais do SESMT devem cumprir jornada de trabalho em tempo integral.

**b) empresas enquadradas nos graus de risco 2, 3 e 4:** somatório dos empregados existentes em todos os estabelecimentos.

Como exemplo, imaginem uma empresa com GR: 2 que possua dois estabelecimentos: um com 200 empregados e outro com 400, ambos nos mesmo Estado.



Considerando os estabelecimentos de forma isolada não seria obrigatória a constituição de SESMT, mas de acordo com o item 4.2.5.2 da Norma deverá ser constituído o SESMT centralizado composto por um Técnico de Segurança do Trabalho, já que os dois estabelecimentos, somados, contam com 600 empregados.

Agora, veja como esse assunto já foi explorado pelas bancas.

**(AOC / PM-CAMAÇARI / 2010)** Uma empresa possui apenas estabelecimentos enquadrados no Grau de Risco I, que isoladamente, não se enquadram na necessidade de constituir SESMT - Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho. A assistência aos estabelecimentos será feita através do SESMT centralizado em cada Estado ou Distrito Federal, desde que o total de empregados dos estabelecimentos no Estado ou Distrito Federal alcance os limites previstos para constituição do SESMT, devendo ser observada a não existência de estabelecimentos com atividade cuja gradação de risco seja superior ao da atividade principal.

Sabendo-se que a empresa tem quatro (4) estabelecimentos no Estado, com 380 trabalhadores no primeiro; 447 no segundo; 299 no terceiro e 245 no quarto estabelecimento. Qual o número de empregados que você deve tomar para entrar no Quadro de Dimensionamento dos SESMT, de acordo com a Norma Regulamentadora nº 4 - SESMT?

(A) 1.371. (B) 1.124. (C) 991. (D) 755. (E) 1.073.

**Comentários:** o que a questão está cobrando é o conhecimento sobre o dimensionamento do SESMT "comum pela soma dos empregados". Como a empresa possui GR 1 a regra de dimensionamento é a seguinte: **a) empresas enquadradas no grau de risco 1:** somatório dos empregados existentes no estabelecimento que possua o maior número de empregados mais a média aritmética do número de empregados dos demais estabelecimentos.

Dessa forma, o cálculo fica:

$$\text{empregados} = 447 + \frac{380 + 299 + 245}{3} = 755$$

Portanto, a **alternativa D** está correta e é o gabarito da questão.

### 1.4.1.3 SESMT centralizado "por proximidade física"

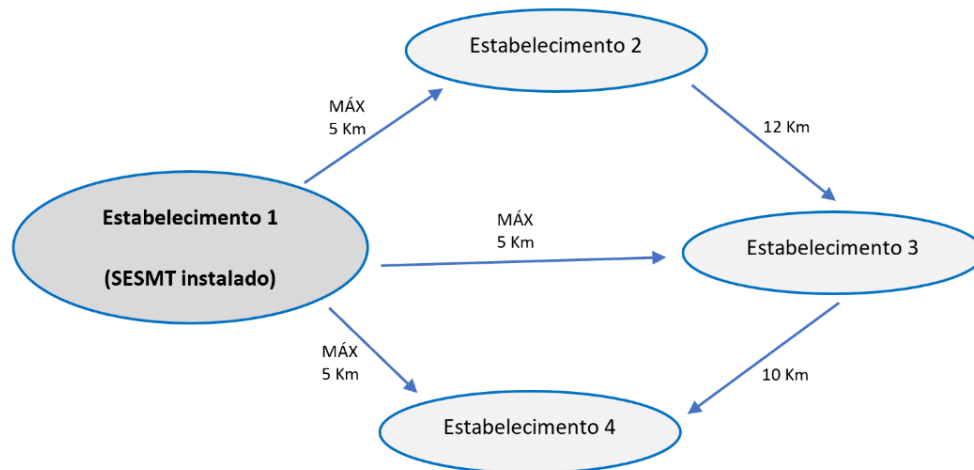
Essa possibilidade está expressa no item 4.2.3 da Norma, vejamos:

**NR 4, 4.2.3** - A empresa poderá constituir **Serviço** Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho **centralizado** para atender a um conjunto de estabelecimentos pertencentes a ela, desde que a distância a ser percorrida entre aquele em que se situa o serviço e cada um dos demais não ultrapasse a 5.000 (cinco mil metros), dimensionando-o em função do total de empregados e do risco, de acordo com o Quadro II, anexo, e o subitem 4.2.2.

Chamo esse tipo de SESMT de "centralizado por proximidade física" pelo fato de que sua constituição é restrita ao caso em que a empresa possua vários estabelecimentos e que **a distância a ser percorrida entre o estabelecimento no qual se situa o SESMT e cada um dos demais estabelecimentos não seja superior a 5 (cinco) quilômetros (5000 mil metros).**



Atenção!!! É importante que você observe que a distância de 5 km não é entre os estabelecimentos de um modo geral, mas sim entre o estabelecimento em que o SESMT foi instalado e qualquer um dos demais estabelecimentos! O objetivo é que o SESMT constituído fique próximo de todos os estabelecimentos que ele irá atender. Veja o esquema que segue:



Esse tipo de SESMT também é dimensionado em função do total de empregados nos estabelecimentos (todos eles) e do grau de risco da atividade principal (lembre-se da exceção dos 50%, que também se aplica nesse caso).

Além disso, não há vedação em relação a localização desses estabelecimentos em municípios distintos. Basta que seja observado o critério da distância.

#### 1.4.1.4 SESMT centralizado "por igualdade de tratamento"

Essa possibilidade está expressa no item 4.2.4 da Norma, vejamos:

**NR 4, 4.2.4** - Havendo, na empresa, **estabelecimento(s) que se enquadre(m)** no Quadro II, desta NR, **e outro(s) que não se enquadre(m)**, a assistência a este(s) será feita pelos serviços especializados daquele(s), dimensionados conforme os subitens 4.2.5.1 e 4.2.5.2 e desde que localizados no mesmo Estado, Território ou Distrito Federal.

A ideia aqui é simples! Em caso de empresas que possuam mais de um estabelecimento e que algum(s) estabelecimento(s) deva(m) constituir SESMT e outro(s) não. Aquele(s) que não deve(m) constituir, será(ão) atendido(s) pelo(s) SESMT daquele(s) estabelecimento(s) onde o Serviço foi constituído.

Observem que, nesse caso, **os estabelecimentos devem estar localizados obrigatoriamente no mesmo Estado, Território ou Distrito Federal.**

Chamo esse tipo de SESMT de "centralizado por igualdade de tratamento" devido ao fato de que os profissionais que laboram nos estabelecimentos onde não seja obrigatória a constituição do Serviço receberão igual tratamento por esse órgão em relação aos estabelecimentos em que o Serviço é de constituição obrigatória. Não faz sentido uma mesma empresa dispensar tratamentos diferentes, em



matéria de SST, a seus empregados pelo simples fato de desenvolverem suas atribuições em diferentes estabelecimentos. A regra, em se tratando de SST, é a igualdade de tratamento.

E, nesse caso, como deve ser realizado o **dimensionamento**? Também depende do grau de risco, assim como no caso anterior:

**a) empresas enquadradas no grau de risco 1:** somatório dos empregados existentes no estabelecimento que possua o maior número de empregados e a média aritmética do número de empregados dos demais estabelecimentos.

**b) empresas enquadradas nos graus de risco 2, 3 e 4:** somatório dos empregados existentes em todos os estabelecimentos.

Atente-se, ainda, para o fato de que nesse caso a Norma prevê que todos os profissionais do SESMT devem cumprir jornada de tempo integral.

## 1.4.2 SESMT comum

A Norma prevê a possibilidade de constituição do SESMT comum devido a quatro situações distintas: (a) para empresas de mesma atividade econômica, (b) para empresas do mesmo polo industrial ou comercial, (c) para contratantes e contratadas e (d) casos facultativos.

Esse tipo de SESMT está previsto no Art. 7.1 da Convenção n.º 161 da OIT que estabelece a possibilidade de os serviços de saúde no trabalho serem organizados para atender mais de uma empresa. Com fundamento nesse artigo da Convenção, a NR 4, em 2007, também adotou essa possibilidade em todo o território nacional.

Apesar da similaridade, os SESMT centralizados e comuns têm uma diferença fundamental. Enquanto o SESMT centralizado atende mais de um estabelecimento de uma mesma empresa, o SESMT comum atende mais de uma empresa ou mais de um estabelecimento de empresas diferentes. Entendeu a diferença? Então vamos em frente!

### 1.4.2.1 SESMT comum "para empresas de mesma atividade econômica"

A previsão de constituição dessa modalidade de SESMT comum consta no item 4.13.3, vejamos:

**NR 4, 4.14.3** - As empresas de **mesma atividade econômica**, localizadas em um mesmo município, ou em municípios limítrofes, cujos estabelecimentos se enquadram no Quadro II, podem constituir SESMT comum, organizado pelo sindicato patronal correspondente ou pelas próprias empresas interessadas, desde que previsto em Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho.

Como você pode perceber, há alguns **requisitos para a constituição desse tipo de SESMT**:

- a) as empresas devem realizar a **mesma atividade econômica**, ou seja, há uma restrição por ramo de atuação;



- b) cada uma das empresas deve se enquadrar no Quadro II da NR 4, ou seja, **as empresas devem estar obrigadas a constituir o Serviço;**
- c) as empresas devem estar **localizadas no mesmo município, ou em municípios limítrofes**, ou seja, há também uma restrição geográfica.
- d) a **possibilidade** de constituição dessa modalidade de SESMT **deve estar prevista em** Negociação Coletiva: **Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho.**

Além disso, como esse tipo de SESMT deve ser organizado pelo sindicato patronal ou pelas próprias empresas interessadas, seus profissionais não necessariamente têm vínculo empregatício com as empresas para as quais prestam serviços, ou seja, é uma EXCEÇÃO à regra geral de os profissionais do SESMT serem empregados da empresa para a qual prestam os serviços.

Agora, imagine que uma pequena empresa que não esteja obrigada a constituir o Serviço esteja localizada próxima a grandes empresas e queira aderir ao SESMT comum das empresas de maior porte a sua volta, há essa possibilidade?

A resposta é SIM! Em seu item 4.14.3.1 a Norma estabelece que "o SESMT comum pode ser estendido a empresas cujos estabelecimentos não se enquadrem no Quadro II (...)". Entretanto, isso só será permitido caso os requisitos acima descritos, com exceção do exposto em "b", forem atendidos.

Como o Serviço é comum, ou seja, atende a várias empresas simultaneamente, a Norma estabelece que ele deverá ter seu **funcionamento avaliado semestralmente por uma Comissão** composta por representantes:

- a) das **empresas;**
- b) do **sindicato dos trabalhadores;**
- c) da **Delegacia Regional do Trabalho** (atual Superintendência Regional do Trabalho - SRT).

A norma ainda prevê que a forma e a periodicidade de avaliação podem ser previstas na Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho, ou seja, **a periodicidade de avaliação pode ser semestral ou com outra frequência, desde que prevista em Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho.**

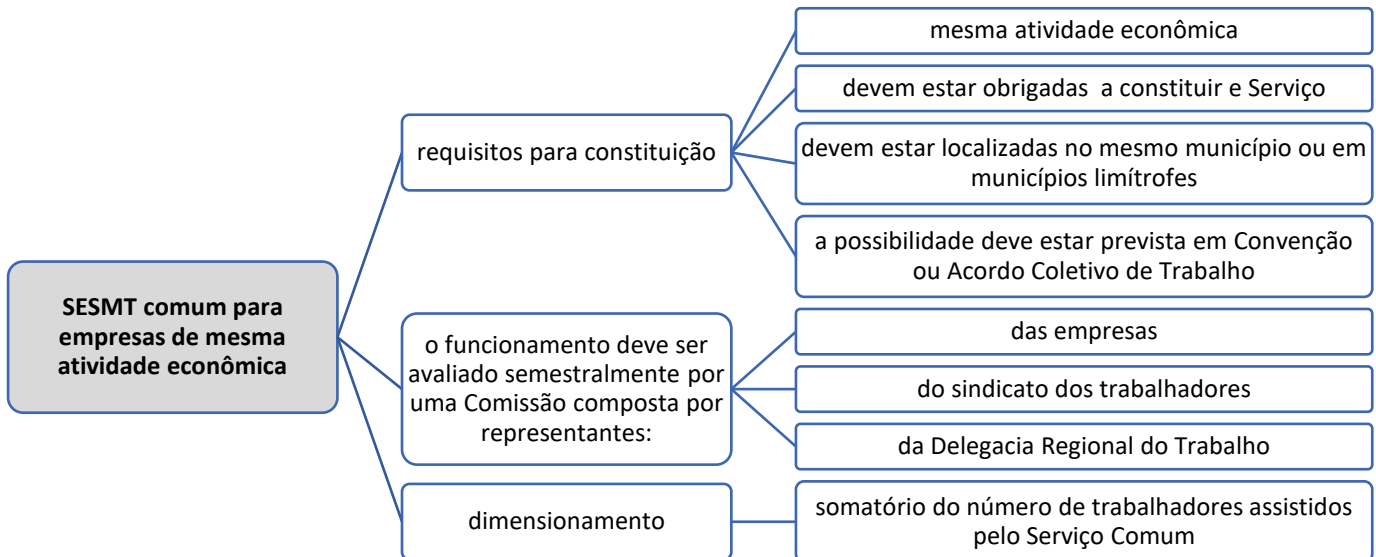
Adicionalmente, atente-se para o fato de que essa regra de avaliação do funcionamento é válida para todas as modalidades de SESMT comum.

E quanto ao **dimensionamento** dessa modalidade de SESMT? É simples, é realizado pelo **somatório do número de trabalhadores assistidos pelo Serviço comum**. Note que não há consideração em relação ao maior grau de risco entre as empresas assistidas. Isso ocorre porque eles realizam a mesma atividade econômica e por isso têm o mesmo grau de risco.

Por fim, saiba que caso alguma empresa que conte com a assistência dessa modalidade de Serviço queira constituir um SESMT individual em seu estabelecimento, o número de empregados já assistidos pelo SESMT comum não irá integrar a base de cálculo para seu dimensionamento.







#### 1.4.2.2 SESMT comum "para empresas do mesmo polo industrial ou comercial"

A previsão de constituição dessa modalidade consta no item 4.14.4, vejamos:

**NR 4, 4.14.4** - As empresas que desenvolvem suas atividades em um **mesmo polo industrial ou comercial** podem constituir SESMT comum, organizado pelas próprias empresas interessadas, desde que previsto nas Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho.

A diferença para o caso anterior é que essa possibilidade não exige que as empresas realizem a mesma atividade econômica, ou seja, as empresas não necessariamente precisam ser do mesmo ramo industrial ou comercial. Em contrapartida, elas devem estar localizadas em um mesmo polo industrial ou comercial, como é o caso, por exemplo, do Polo Industrial de Manaus - PIM. Nesse caso, a restrição é geográfica e não por ramo de atuação.

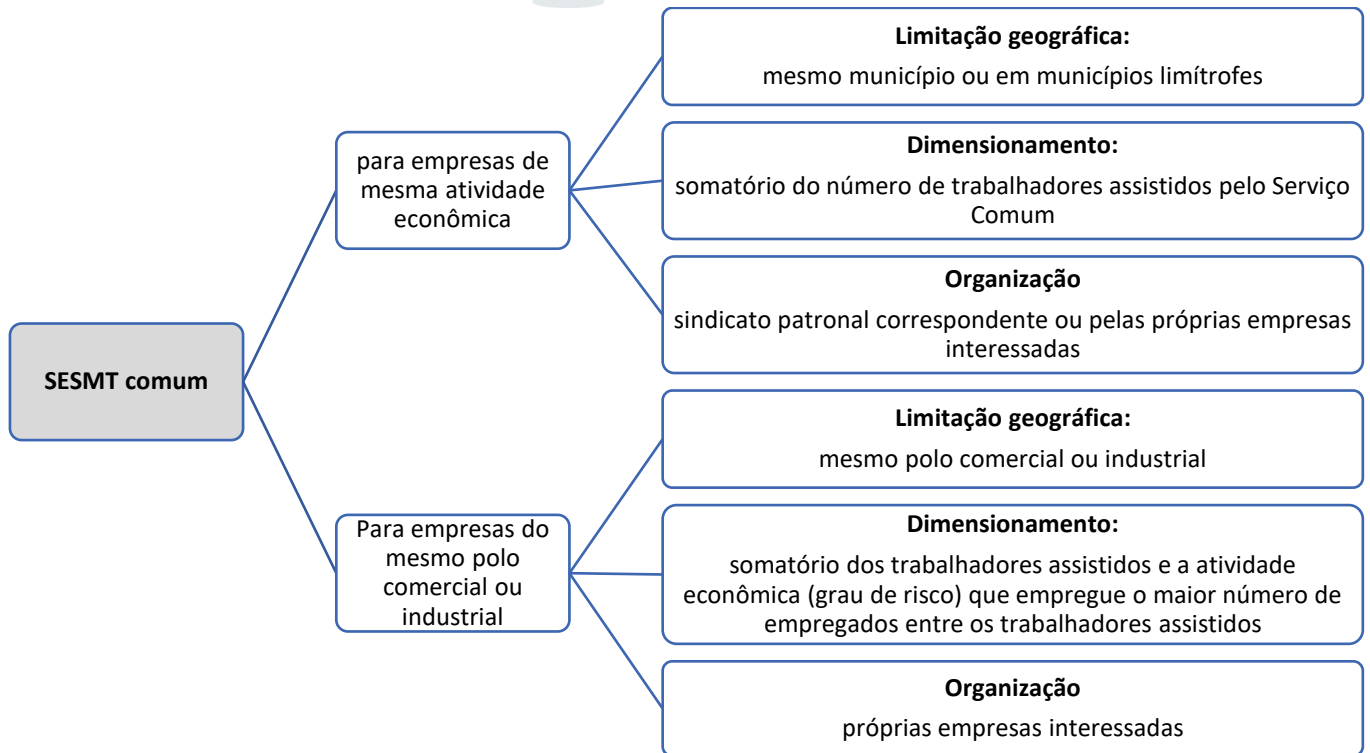
Veja que, também nesse caso, essa modalidade de SESMT deve estar prevista em Negociação Coletiva: Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho. Observe, ainda, que a limitação geográfica nesse caso é mais restrita: mesmo polo industrial ou comercial. Já no SESMT comum "para empresas de mesma atividade econômica" a limitação geográfica é o município ou municípios limítrofes. Atendem-se a isso!

No tocante ao **dimensionamento**, há uma diferença em relação ao anterior: nesse caso, deve considerar o **somatório dos trabalhadores assistidos e a atividade econômica (grau de risco) que empregue o maior número de empregados entre os trabalhadores assistidos**. Agora o GR é levado em consideração porque as empresas podem ser de ramos econômicos distintos.





## ACORDE!



Assim como no caso anterior, a Norma estabelece que o Serviço também deverá ter seu funcionamento avaliado semestralmente por uma Comissão composta por representantes: das empresas, do sindicato dos trabalhadores e da Delegacia Regional do Trabalho (atual Superintendência Regional do Trabalho - SRT).

Da mesma maneira, a forma e a periodicidade de avaliação podem ser previstas na Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho.

Novamente, caso alguma empresa que conte com a assistência dessa modalidade de Serviço queira constituir um SESMT individual em seu estabelecimento, o número de empregados já assistidos pelo SESMT comum não irá integrar a base de cálculo para seu dimensionamento.

Agora, vamos a uma questão sobre o assunto.

**(NUCLEP / BIORIO-RJ / 2014) As empresas que desenvolvem suas atividades em um mesmo polo industrial ou comercial podem constituir SESMT comum, organizado pelas próprias empresas interessadas, desde que:**

- (A) Os canteiros de obras e as frentes de trabalho tenham mais de mil empregados.
- (B) O ônus decorrente dessa utilização caberá à empresa mais importante economicamente.
- (C) As empresas que possuam mais de 30% (trinta por cento) de seus empregados em estabelecimentos ou setor com atividade cuja gradação de risco seja de grau superior ao da atividade principal.





(D) Previsto nas Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho das categorias envolvidas.

(E) Não possuam técnico de segurança do trabalho.

**Comentários:** o SESMT "comum para empresas do mesmo polo industrial ou comercial" pode ser organizado pelas próprias empresas interessadas desde que previsto nas Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho. Portanto, a **alternativa D** está correta e é o gabarito da questão.

### 1.4.2.3 SESMT comum "para contratantes e contratadas"

Outra situação em que é cabível a constituição do SESMT comum está definida no item 4.5.1, vejamos:

**NR 4, 4.5.1** - Quando a **empresa contratante** e as outras por ela **contratadas** não se enquadram no Quadro II, anexo, mas que pelo número total de empregados de ambos, no estabelecimento, atingirem os limites dispostos no referido quadro, deverá ser constituído um serviço especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho comum, nos moldes do item 4.14.

Trata-se do SESMT "comum para contratantes e contratadas". Esse modelo de SESMT está, comumente, presente em obras de construção civil, em que uma empresa de maior porte (a construtora), além de utilizar sua mão de obra própria, contrata várias empresas de menor porte que isoladamente não são obrigadas a constituir o Serviço, mas que, quando analisadas em conjunto (contratante e contratadas), somam uma quantidade de empregados que exigem sua constituição.

Como exemplo, imagine que a empresa "Constru-Mais" de GR: 4 tenha 40 (quarenta) empregados em um estabelecimento e por isso não é obrigada a constituir o seu SESMT por estabelecimento ou individual. Entretanto, essa empresa contrata a "Só Alvenaria", de GR: 3, para executar os serviços de alvenaria da obra, que, por sua vez, envia 20 (vinte) empregados para esse estabelecimento.

Veja que ambas as empresas, contratante e contratada, não são obrigadas a constituir o SESMT se analisadas de forma individual, entretanto, se consideradas em conjunto, existem 60 (sessenta) empregados laborando no mesmo estabelecimento e por isso elas passam a ser obrigadas a constituir o SESMT, que nesse caso terá um Técnico de Segurança do Trabalho.

E por que isso? Porque a Norma prevê que o **dimensionamento** desse tipo de SESMT comum deve considerar o **somatório dos trabalhadores que estão trabalhando no estabelecimento e a atividade econômica (grau de risco) do estabelecimento da contratante**.

Assim, nesse caso, o SESMT deverá ser dimensionado para um número de 60 (sessenta) empregados e GR: 4, que é o grau de risco da contratante.

É possível, entretanto, que a empresa contratante, devido a seu GR e à quantidade de empregados no estabelecimento, já tenha constituído o seu SESMT individual. Nesta situação, **havendo a necessidade da contratação de uma empresa de menor porte que isoladamente não seja obrigada a constituir o Serviço** em seu estabelecimento, a Norma prevê, em seu item 4.5, que **o SESMT da contratante deve prestar assistência aos empregados da contratada**:



**NR 4, 4.5** - A empresa que contratar outra(s) para prestar serviços em estabelecimentos enquadrados no Quadro II, anexo, deverá estender a assistência de seus Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho aos empregados da(s) contratada(s), sempre que o número de empregados desta(s), exercendo atividade naqueles estabelecimentos, não alcançar os limites previstos no Quadro II, devendo, ainda, a contratada cumprir o disposto no item 4.2.5.

O item 4.2.5 de que trata o final do item 4.5 diz respeito ao SESMT "centralizado pela soma dos empregados". Para que possamos entender melhor, vamos a um...



Digamos que a empresa "Constru-Mais" de GR: 4 tenha, agora, 60 (sessenta) empregados em um estabelecimento e por isso é obrigada a constituir o seu SESMT por estabelecimento ou individual, com 1 (um) Técnico de Segurança do Trabalho. Entretanto, essa empresa contrata a "Só Alvenaria" para executar os serviços de alvenaria da obra, que envia 20 (vinte) empregados para esse estabelecimento.

Como a quantidade de empregados da "Só Alvenaria" não a obriga a constituir o Serviço naquela obra (estabelecimento), o SESMT da "Constru-Mais" deverá estender a assistência aos 20 (vinte) empregados da contratada.

Entretanto, de acordo com o item 4.2.5, caso a "Só Alvenaria", de GR: 3, possua mais 82 (oitenta e dois) empregados em outros estabelecimentos localizados no mesmo estado, território ou Distrito Federal, ela deverá constituir seu próprio SESMT, que nesse caso será o do tipo centralizado "pelo somatório de empregados".

Mas e agora? Mesmo assim o Técnico de Segurança do Trabalho da "Constru-Mais" deverá dar assistência aos 20 (vinte) empregados da "Só Alvenaria"? A resposta é CUIDADO!!! Pois a Norma não é clara nesse ponto. Apenas exige que a contratada constitua seu SESMT centralizado "pelo somatório dos empregados", mas nada diz sobre a necessidade de extensão dos serviços do SESMT da contratante a seus empregados. Assim, guardem a letra da lei!

Agora, imagine que a "Só Alvenaria", ao invés de 82 (oitenta e dois), possua apenas mais 80 (oitenta) empregados trabalhando em outros estabelecimentos no mesmo Estado. Nesse caso, com 100 (cem) empregados ela não precisa constituir SESMT, mesmo considerando a soma dos empregados de todos os seus estabelecimentos no Estado.

Nessa situação, a Norma prevê que a contratante - no caso, a "Constru-Mais" - deve estender os serviços do seu SESMT (seja individual ou centralizado) aos trabalhadores da contratada que trabalham em seu estabelecimento. Vejam como isso é posto pelo item 4.5.2:

**NR 4, 4.5.2** - Quando a empresa contratada não se enquadrar no Quadro II, anexo, mesmo considerando-se o total de empregados nos estabelecimentos, a contratante deve estender aos empregados da contratada a assistência de seus Serviços Especializados em Engenharia e Medicina do Trabalho, sejam esses centralizados ou por estabelecimento.



Como você pode perceber, em alguns casos, o SESMT da contratada atende tanto os seus empregados quanto os empregados das contratadas. Nesse caso, a quem cabe a **gestão do Serviço**? A Norma prevê o seguinte:

**NR 4, 4.5.3** - A empresa que contratar outras para prestar serviços em seu estabelecimento pode constituir SESMT comum para assistência aos empregados das contratadas, sob **gestão própria**, desde que previsto em Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho.

Vejam que a **gestão do SESMT comum**, nesse caso, **cabe a empresa contratante, desde que previsto em Negociação Coletiva: Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho.**

E a avaliação do SESMT comum? Aí temos as mesmas regras dos SESMT centralizados: deverá ter seu funcionamento avaliado semestralmente por uma Comissão composta por representantes: da empresa contratante, do sindicato dos trabalhadores, da Delegacia Regional do Trabalho (atual Superintendência Regional do Trabalho - SRT). Também, da mesma maneira, a forma e a periodicidade de avaliação podem ser previstas na Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho.

Para finalizar o tópico, vamos a outro exemplo: admita, agora, que a "Só Alvenaria" possua 102 (cento e dois) empregados espalhados em diferentes estabelecimentos no mesmo Estado. Como sua atividade é GR: 3, ela estaria obrigada a constituir SESMT<sup>13</sup> "centralizado pelo somatório dos empregados", entretanto, como ela possui 20 (vinte) empregados assistidos pelo SESMT da "Constru-Mais" ela não precisa constituir o Serviço.

Isso ocorre porque em seu item 4.5.3.2 a Norma diz que "**o número de empregados da empresa contratada no estabelecimento da contratante, assistidos pelo SESMT comum, não integra a base de cálculo para dimensionamento do SESMT da empresa contratada**".

Dessa forma, para efeitos de dimensionamento do SESMT da "Só Alvenaria", devem ser considerados somente 82 (oitenta e dois) empregados, o que não a obriga a constituí-lo.

#### 1.4.2.4 SESMT comum "facultativo"

A última possibilidade de constituição de SESMT comum está prevista no item 4.14, vejamos:

**NR 4, 4.14** - As empresas cujos estabelecimentos não se enquadrem no Quadro II, anexo a esta NR, **poderão dar assistência** na área de segurança e medicina do trabalho a seus empregados através de Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho comuns, organizados pelo sindicato ou associação da categoria econômica correspondente ou pelas próprias empresas interessadas.

<sup>13</sup> Empresas com GR 3 estão obrigadas a constituir SESMT quando possuir mais que 101 empregados.



Chamo esse SESMT de "comum facultativo" porque a Norma não estabelece uma imposição à sua constituição e sim uma faculdade: "poderão dar assistência". Assim, empresas que não são individualmente obrigadas a constituir o SESMT podem se juntar para constituir um Serviço Comum, que pode ser **organizado**:

- pelo sindicato ou associação da categoria econômica; ou
- pelas próprias empresas interessadas;

Como mais de uma empresa vai utilizar os Serviços, é normal que a **manutenção desses serviços** seja feita pelas empresas usuárias, que participarão das despesas em proporção ao número de empregados de cada uma, conforme estabelecido pelo item 4.14.1 da Norma. Inclusive, essa forma de compartilhamento de despesas com o SESMT é a regra para todos os tipos de SESMT comuns.

O **dimensionamento** desse tipo de SESMT será efetuado em função do **somatório dos empregados das empresas participantes**.

No caso de as empresas, sindicatos ou associações interessadas optarem em **não constituir seu próprio SESMT**, poderão contratar instituição oficial ou instituição privada de utilidade pública. Nesse caso, caberá às empresas participantes o custeio das despesas, na proporção ao número de empregados de cada uma.

Como os **Engenheiros** de Segurança do Trabalho e os **Médicos** do Trabalho são os profissionais mais caros, a Norma prevê, especificamente, que as empresas podem utilizar dos serviços desses profissionais existentes nos SESMT comuns para o atendimento do disposto nas NRs, sendo que o ônus decorrente dessa utilização caberá à empresa solicitante.

Assim, os custos dos demais profissionais são rateados na proporção do número de empregados de cada empresa, ao passo que os custos relacionados aos serviços de médicos e engenheiros do trabalho são suportados por aqueles que os solicitam.

### 1.4.3 SESMT sazonal

A previsão de constituição desse tipo de SESMT está prevista no item 4.6:

**NR 4, 4.6** - Os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho das empresas que operem em **regime sazonal** deverão ser dimensionados, tomando-se por base a média aritmética do número de trabalhadores do ano civil anterior e obedecidos os Quadros I e II anexos.

Quando menciona "empresas que operem em regime sazonal" a NR se reporta aos casos em que a dinâmica da atividade econômica implica em grande oscilação da quantidade de mão de obra, o que irá repercutir no dimensionamento do SESMT.

Nesse caso, ao invés de se utilizar o número de empregados de um dado momento, optou-se por dimensionar o SESMT com base na média aritmética do número de trabalhadores do ano civil anterior.

Chamo a atenção para o fato de que o **SESMT sazonal não é dimensionado em função do número de empregados dos últimos 12 meses**, como as bancas gostam de afirmar para tentar confundir vocês, **e sim**



**em função da média aritmética do número de empregados do ano civil anterior, ou seja, a média de janeiro a dezembro do ano anterior, atente-se a isso!!!**

#### **1.4.4 Tipos de SESMT - um resumo**

Como você pôde ver, são muitos os tipos de SESMT, cada tipo com suas próprias regras de dimensionamento, limitação territorial, entre outras.

Para facilitar a memorização dessas diferenças constantemente exploradas pelas bancas, elaborei um quadro com um resumo das principais características de cada tipo de SESMT, vejam nas páginas que seguem.



				OUTRAS CARACTERÍSTICAS IMPORTANTES	
<b>POR ESTABELECIMENTO</b>		O serviço é instituído no âmbito do estabelecimento	Próprio estabelecimento	Gradação de risco da atividade principal e número de empregados no estabelecimento	As empresas que possuem mais de 50% de seus empregados em estabelecimentos ou setor de serviço com atividade cuja gradação de risco seja de grau superior ao da atividade principal deverão dimensionar o SESMT em função do maior grau de risco
<b>CENTRALIZADO</b>  caso em que o SESMT atenderá mais de um estabelecimento da mesma empresa (organização)	para canteiros de obras e frentes de trabalho	Destinado a empresas de engenharia que possuem canteiros de obras e/ou frentes de trabalho com menos de 1000 empregados. <u>OBS:</u> Nesse caso, os canteiros de obras e/ou frentes de trabalho com menos de 1000 empregados não são considerados estabelecimentos, mas integrantes da empresa de engenharia principal.	Os canteiros de obras e/ou frentes de trabalho devem estar situados no mesmo Estado, Território ou Distrito Federal	Total de empregados que trabalham nos estabelecimentos (canteiro de obras e/ou frentes de trabalho)	a) os profissionais de nível superior devem ser dimensionados pelo número total de empregados nos canteiros de obras e/ou frentes de trabalho e podem trabalhar centralizados na empresa de engenharia principal; b) os profissionais de nível técnico devem ser dimensionados por canteiro de obra e/ou frente de trabalho e devem trabalhar exclusivamente neles, não podendo ficar centralizados.
	pelo somatório dos empregados	Destinado a empresas que possuem mais de um estabelecimento que isoladamente não precisam constituir SESMT, mas que quando somados os empregados de todos os estabelecimentos devem constituir o Serviço.	Os estabelecimentos devem estar situados no mesmo Estado, Território ou Distrito Federal	Depende do grau de risco: a) GR 1: somatório dos empregados existentes no estabelecimento que possua o maior número de empregados mais a média aritmética do número de empregados dos demais estabelecimentos; b) GR 2, 3 e 4: somatório dos empregados existentes em todos os estabelecimentos.	
	por proximidade física	Destinado a empresas que possuem um conjunto de estabelecimentos em que a distância a ser percorrida entre aquele que se situa o Serviço e cada um dos demais não ultrapasse 5.000 metros.	Não há, desde que atenda a distância máxima.	Gradação de risco da atividade principal e número de empregados em todos os estabelecimentos da empresa.	Vale a exceção dos 50%.

	por igualdade de tratamento	Destinado a empresa que possui mais de um estabelecimento em que algum(ns) é(são) obrigado(s) a constituir o Serviço e outro(s) não.	Os estabelecimentos devem estar situados no mesmo Estado, Território ou Distrito Federal	empregados existentes no estabelecimento que possua o maior número de empregados mais a média aritmética do número de empregados dos demais estabelecimentos; b) GR 2, 3 e 4: somatório dos empregados existentes em todos os estabelecimentos.	Nesse caso, aquele(s) estabelecimento(s) que deve(m) constituir o Serviço prestará(rão) atendimento àquele(s) que não deve(m) constituí-lo.
<b>COMUM</b> caso em que um único SESMT é constituído para atender mais de uma empresa	para empresas de mesma atividade econômica	Destinado a empresas de mesma atividade econômica	As empresas devem estar localizadas em um mesmo Município, ou em municípios limítrofes.	Somatório do número de trabalhadores assistidos pelo Serviço comum.	a) pode ser organizado pelo sindicato patronal correspondente ou pelas próprias empresas interessadas, desde que previsto em Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho; b) seu funcionamento deve ser avaliado semestralmente por uma Comissão composta por representantes: das empresas, dos sindicatos dos trabalhadores, da Delegacia Regional do Trabalho.
	para empresas do mesmo polo industrial ou comercial	Destinado a empresas que desenvolvem suas atividades em um mesmo polo industrial ou comercial	As empresas devem estar localizadas no mesmo polo industrial ou comercial	Somatório dos trabalhadores assistidos pelo Serviço comum e grau de risco (atividade econômica) que empregue o maior número de empregados entre os trabalhadores assistidos	a) deve ser organizado pelas próprias empresas interessadas, desde que previsto em Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho; b) seu funcionamento deve ser avaliado semestralmente por uma Comissão composta por representantes: das empresas, dos sindicatos dos trabalhadores, da Delegacia Regional do Trabalho; c) a forma e a periodicidade de avaliação podem ser definidas em Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho.



	para contratantes e contratadas	Destinado às situações em que a empresa contratante e a(s) outra(s) por ela contratada(s) não são obrigada(s) a constituir o SESMT individualmente, mas que se torna(m) obrigada(s) pela soma do número total de empregados de ambas em um mesmo estabelecimento.	Próprio estabelecimento	Somatório dos trabalhadores que estão trabalhando no estabelecimento e a atividade econômica (grau de risco) do estabelecimento da contratante.	<p>a) havendo a necessidade de contratação de uma empresa de menor porte que isoladamente não está obrigada a constituir o SESMT, a contratante deverá estender a assistência de seu Serviço à contratada;</p> <p>b) a gestão do SESMT comum cabe à empresa contratante (gestão própria), desde que previsto em Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho;</p> <p>c) o número de empregados da contratada no estabelecimento da contratante, assistidos pelo SESMT comum, não integra a base de cálculo para o dimensionamento do SESMT da empresa contratada;</p>
	Facultativo	Destinado a empresas cujos estabelecimentos não são obrigados a constituir SESMT individualmente. Nesse caso elas poderão dar assistência, ou seja, a constituição é facultativa.	Não há	Somatórios dos empregados das empresas participantes	<p>a) pode ser organizado: pelo sindicato ou associação da categoria econômica; pelas próprias empresas interessadas;</p> <p>b*) caso a opção seja por não constituir o próprio SESMT, poderá ser contratada instituição oficial ou instituição privada de utilidade pública, caso em que caberá às empresas participantes o custeio das despesas, na proporção do número de empregados de cada uma;</p> <p>c*) no caso dos serviços prestados por Eng. e Médico do Trabalho, os custos serão suportados pelas empresas que os solicitarem.</p>
	<b>SAZONAL</b>	Destinado a empresas cujas atividades são sazonais, ou seja, apresentam grande variação na quantidade de empregados durante o ano.	Próprio estabelecimento	Média aritmética do número de trabalhadores do ano civil anterior	

\* Essas regras de custeio são aplicáveis a todos os tipos de SESMT comum, uma vez que, em todos os casos, existe mais de uma empresa utilizando um único Serviço.

## 1.5 - Serviço Único de Engenharia e Medicina

Esse tipo de Serviço é tratado no item 4.3 da Normas e seus subitens:

**NR 4, 4.3** - As empresas enquadradas no grau de risco 1 obrigadas a constituir Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho e que possuam outros serviços de medicina e engenharia poderão integrar estes serviços com os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho constituindo **serviço único de engenharia e medicina**.

Basicamente, temos a seguinte situação: caso uma empresa possua outros serviços de medicina ou de engenharia de segurança, organizados de forma distinta do previsto na NR 4, a Norma prevê a possibilidade de que os profissionais desses serviços sejam considerados no dimensionamento do SESMT a ser obrigatoriamente estabelecido e, logicamente, desenvolvam atividades típicas do SESMT. A integração desses serviços é chamada de serviço único de engenharia e medicina.

É o caso, por exemplo, de uma grande empresa que possua serviço de clínica médica e integre um dos médicos da clínica ao SESMT, permitindo que ele desenvolva ambas as atividades. Destaque-se, ainda, que **essa integração e a consequente formação do serviço único de engenharia e medicina só é possível em empresas de GR 1**.

As empresas que optarem pela constituição desse tipo de serviço ficam obrigadas a **elaborar e submeter** à aprovação da Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho<sup>14</sup>, **até o dia 30 de março de cada ano, um programa bienal de segurança e medicina do trabalho a ser desenvolvido**.

Caso a empresa seja nova e se instale depois do dia 30 de março de cada exercício, ela poderá elaborar o programa e submetê-lo à aprovação da referida secretaria no prazo de 90 dias a contar da data de sua instalação. Em qualquer dos casos, a Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho reserva-se no direito de controlar a execução do programa e aferir sua eficácia.

Logicamente, o serviço único de engenharia e medicina deve ser dimensionado conforme o Quadro II da NR 4 e contar com os profissionais especializados ali contidos.

Para finalizar o tópico, atente-se para o fato de que o serviço único de engenharia e medicina não é um tipo de SESMT. Entretanto, dentre as funções desse serviço estão algumas funções do SESMT e, por esse motivo, **esse serviço não deve ser confundido com nenhum tipo de SESMT comum ou centralizado**. Além disso, o serviço único, assim como o SESMT **não possui caráter assistencialista e sim preventivista**.

**Finalizamos os estudos da NR 4. Indico a você que se dirija ao final do livro digital e resolva o bloco de questões relacionadas a esse órgão. Atente-se aos comentários das questões, pois, algumas vezes, trago pontos importantes neles. Lembrem-se: a prática é a melhor forma de assimilar o conteúdo teórico!!!**

<sup>14</sup> Atual Secretaria de Inspeção do Trabalho – SIT.



## 2 NR 5 – CIPA

### NR 5: COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES - CIPA

ÚLTIMA ATUALIZAÇÃO DA NORMA ATÉ A DATA DE ELABORAÇÃO DA AULA:

Portaria SEPRT n.º 915, de 30 de julho de 2019.

Nessa parte da aula, abordaremos o estudo da NR 5, que trata da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, disciplinando os critérios de sua constituição, sua organização e definindo as atribuições de seus membros, entre outras providências.

A NR 5 é uma norma muitíssimo importante, tanto no contexto prático de prevenção de acidentes quanto no que concerne à preparação para concursos públicos. Dada a sua importância no âmbito prevencionista, ela é, conseqüentemente, cobrada em sua integralidade em concursos públicos para área de SST. Por isso, procurei abordar todo o seu conteúdo nessa aula.

Ressalte-se que a NR 5 estabelece os critérios gerais para a constituição, organização e atribuições da CIPA, entretanto, alguns setores econômicos específicos possuem seus próprios regimentos a respeito dessa comissão<sup>15</sup>. Atualmente, esses setores são: atividades rurais (NR 31 – CIPATR), trabalho aquaviário (NR 30), mineração (NR22 – CIPAMIN) e construção civil (NR 18). Nesses casos, a aplicação da NR 5 é subsidiária, ou seja, deve ser aplicada somente nos pontos em que as normas específicas são omissas. Trataremos dessas CIPAs específicas quando abordarmos essas NRs, momento em que faremos um comparativo entre elas e a NR 5.

Frise-se que a NR 5 regulamenta os artigos 163 a 165 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), constantes na Seção III do Capítulo V, intitulada “Dos Órgãos de Segurança e de Medicina do Trabalho nas Empresas”. Esses órgãos são o SESMT (NR 4) e a CIPA (NR 5). Assim, sempre que oportuno, trarei esses dispositivos celetistas ao texto.

Atente-se também ao fato de que, com a reforma administrativa promovida pelo governo de turno, o então Ministério do Trabalho, antigo Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, foi extinto e suas atribuições foram incorporadas à Secretaria Especial de Previdência e Trabalho – SEPRT do Ministério da Economia, entretanto, como a NR 5 ainda não foi atualizada (última atualização em 2011, pelo MTE), seu texto ainda traz, em diversos dispositivos, a sigla MTE referente ao órgão já extinto. Optei por manter a sigla presente na norma porque as bancas ainda trazem essa denominação (como vocês verão em questões de 2019). Mas, se a sigla SEPRT aparecer na prova, não invalidem a questão por isso!!!

Além disso, trouxe os reflexos que o novo texto da NR 1 (Disposições Gerais), publicado pela Portaria SEPRT nº 915 de 30 de julho de 2019, gerou sobre a NR 5, especificamente quanto ao treinamento de CIPA e a guarda e apresentação de documentos. Itens frescos, do jeito que as bancas gostam de explorar! Vamos em frente!

---

<sup>15</sup> Quando trago o termo “comissão” me refiro à CIPA, que é uma comissão de prevenção de acidentes.



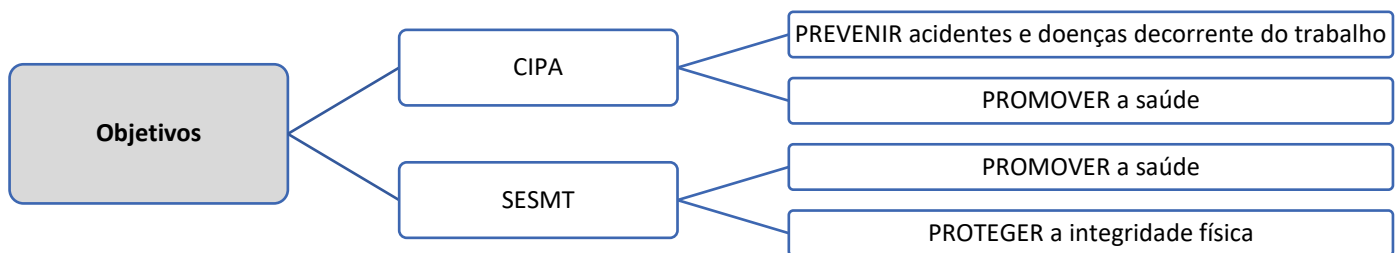
## 2.1 - Objetivo e constituição da CIPA

Começaremos nosso estudo sobre a NR 5 (CIPA) a partir do entendimento de seus objetivos e das situações em que sua constituição se faz necessária. O objetivo da CIPA é estabelecido logo em seu primeiro item, 5.1:

**NR 5, 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.

Note que o objetivo central de se constituir a CIPA é promover a constante melhoria das condições de trabalho com foco na prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho. Isso se dará através da abordagem contínua das relações entre o homem e o meio ambiente laboral. Para isso, os membros da comissão devem conhecer e compreender os locais de trabalho e identificar os riscos que eles oferecem, apesar de não serem especialistas no assunto assim como os membros do SESMT.

Para que você não confunda as atribuições da CIPA e do SESMT, guarde essas ações centrais:



A necessidade de constituição da CIPA é estabelecida pelo art. 163 da CLT, que assim dispõe:

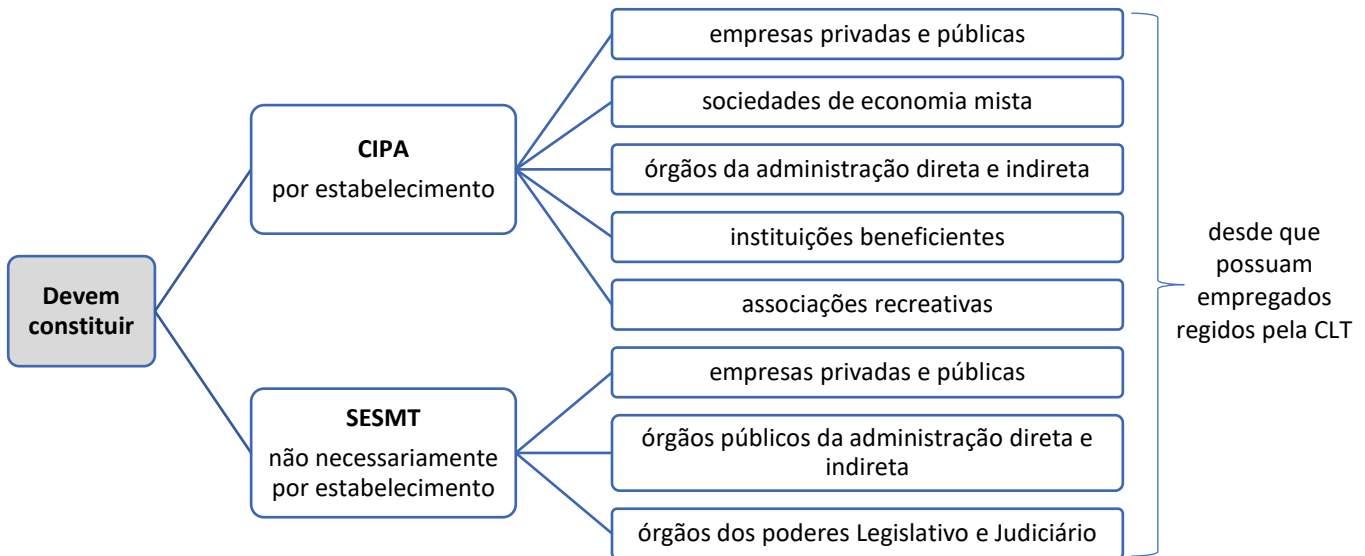
**CLT, art. 163** Será **obrigatória** a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), de conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho, nos estabelecimentos ou locais de obra nela especificadas.

Veja que o comando legal atribui ao hoje extinto Ministério do Trabalho a prerrogativa de definir os casos em que a constituição da CIPA é obrigatória. Regulamentando esse dispositivo, a NR 5, através de seu item 5.2, assim dispôs:

**NR 5, 5.1** **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 instituições que admitam trabalhadores como empregados.



Veja essa comparação entre a obrigatoriedade de constituição da CIPA e do SESMT, pois as bancas também costumam invertê-las.



Voltando especificamente à CIPA, observe que ela deve ser constituída por estabelecimento, assim como o SESMT é, em regra. Para exemplificar, imagine uma empresa de segurança com 100 (cem) funcionários, sendo divididos em quatro grupos de 25 (vinte e cinco) vigilantes cada, de modo que cada um dos grupos trabalha em locais diferentes: universidades, hospitais etc. Nesse caso, a NR 5 exige a constituição de 4 (quatro) CIPAs, isso mesmo! Uma para cada estabelecimento onde os profissionais laboram. Isso é muito comum em empresas que prestam serviços de segurança, construção civil e limpeza.

Além da constituição por estabelecimento, a NR 5 dá ampla abrangência à necessidade de constituição da Comissão, de modo que **todos os empreendimentos privados e órgão públicos (de todos os poderes e esferas) que admitam empregados regidos pela CLT estão obrigados a constitui-la**. Inclusive instituições beneficentes, associações recreativas e cooperativas.

Mas, e nos órgãos públicos onde só existem servidores estatutários? A resposta é NÃO. Isso porque não há previsão constitucional que defina a quem cabe regulamentar as questões de segurança para essa categoria de trabalhadores<sup>16</sup>.

Inclusive, essas repartições públicas onde estão presentes somente servidores estatutários também estão dispensadas da constituição do SESMT. E mais! A NR 1 determina que nesses casos nem mesmo se aplicam as Normas Regulamentadoras. É o famoso "faça o que eu mando mas não faça o que eu faço".

Como vimos na parte introdutória, atualmente, algumas atividades econômicas têm o regulamento de suas CIPAs estabelecido em NR própria. No caso dos **trabalhadores avulsos**, como, por exemplo, os que laboram em ambiente portuário, a constituição da CIPA deve obedecer ao regramento da NR 29, entretanto,

<sup>16</sup> Manual da CIPA: A nova NR 5, 2016. Disponível no endereço eletrônico: [https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos\\_SST/SST\\_Publicacao\\_e\\_Manual/CGNOR---MANUAL-DA-CIPA.pdf](https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_Publicacao_e_Manual/CGNOR---MANUAL-DA-CIPA.pdf).



**deve-se aplicar a NR 5 no que couber** (de forma subsidiária) tanto aos trabalhadores quanto às entidades que lhes tomem serviços (sindicatos e órgão gestor de mão de obra – OGMO).

Veja uma questão sobre esse assunto:

**(EUC-CEV / SECULT-CE / 2018) 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. Essa definição, conforme a NR 5, refere-se aos objetivos da CIPA, que significa**

- (A) Centro Institucional de Preservação dos Acidentes.
- (B) Coordenação Institucional Preventiva de Ações.
- (C) Custo Interno Particular de Avaliação.
- (D) Comissão Interna de Preservação de Acidentes.

**Comentários:** a **alternativa D** está correta e é o gabarito da questão. Esse certamente é o objetivo da CIPA.

## 2.2 Membros e dimensionamento da CIPA

Abordaremos nesse tópico quais são os membros que devem constituir a comissão e como é feito o seu dimensionamento em cada caso.

### 2.2.1 Membros da CIPA

A CIPA é composta, necessariamente, por representantes dos empregados e do empregador, sendo diferentes as formas de ingresso na Comissão, vejamos:

- **Representantes dos empregados:** são **eleitos pelos trabalhadores** do estabelecimento através de eleição promovida pelo empregador, como veremos ainda nessa aula.
- **Representantes do empregador:** são **indicados pelo próprio empregador**, à sua escolha.

Além dessa previsão constante na NR 5, a CLT, em seu art. 164, estabelece:

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

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

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

A quantidade de membros representantes dos empregados e do empregador, bem como o critério para definir essa quantidade são discutidos no próximo item. Veja uma questão cobrando esse conhecimento:



(IF-SP / IF-SP / 2019) A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, CIPA, deve ser composta por representantes do empregador e dos empregados, sendo os representantes dos empregadores, titulares e suplentes, indicados pelos próprios empregadores. Os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão:

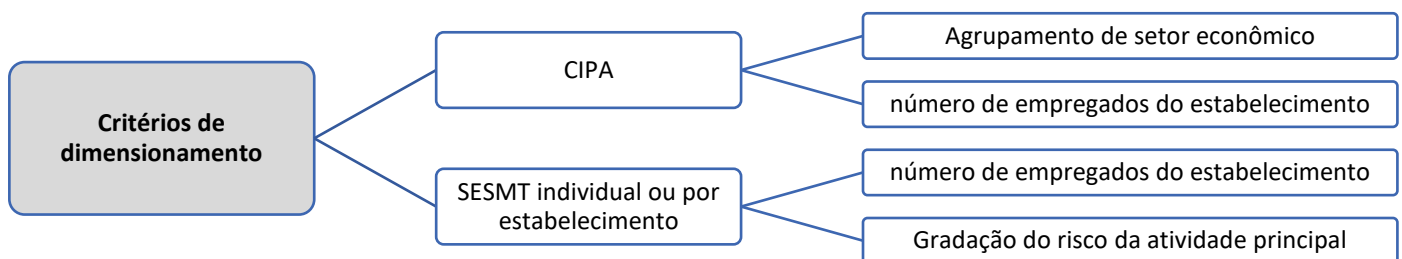
- (A) Eleitos em escrutínio secreto, do qual participam, independentemente de filiação sindical, exclusivamente, os empregados interessados.
- (B) Indicados por meio de representação sindical.
- (C) Eleitos em escrutínio secreto, do qual participam membros de representação sindical.
- (D) Eleitos em escrutínio secreto, do qual participam empregados indicados pelos diferentes setores da empresa.

**Comentários:** como acabamos de ver, a **alternativa A** está correta e é o gabarito da questão.

## 2.2.2 Dimensionamento da CIPA

A CIPA será **dimensionada** em função da **quantidade de empregados do estabelecimento** (e não do total de empregados da empresa, cuidado com isso!!!) e de seu **agrupamento de setor econômico** (e não do grau de risco como no caso do SESMT), conforme os Quadros I, II e III<sup>17</sup> da NR 5.

Vamos a um comparativo entre o dimensionamento da CIPA e do SESMT individual ou por estabelecimento, as bancas adoram trocar esses critérios:



Apesar do "agrupamento por setor econômico" de que trata a NR 5 também levar em consideração a gradação do risco da atividade, ou o grau de risco - GR, ela também leva em consideração critérios de semelhança em âmbito de negociação coletiva. Assim, tenha em mente que **gradação de risco ou grau de risco é diferente de agrupamento de setor econômico**. Não confunda isso!

Voltando ao dimensionamento da CIPA, a Figura 2.1 é um excerto (fragmento) do Quadro I, acima mencionado.

<sup>17</sup> O Quadro III traz apenas as descrições do Cadastro Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), por isso não o inseri no texto.





**QUADRO I**  
**Dimensionamento de CIPA**

*GRUPOS	Nº de Empregados no Estabelecimento Nº de Membros 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 2.500 acrescentar
C-1	Efetivos		1	1	3	3	4	4	4	4	6	9	12	15	2
	Suplentes		1	1	3	3	3	3	3	3	4	7	9	12	2
C-1a	Efetivos		1	1	3	3	4	4	4	4	6	9	12	15	2
	Suplentes		1	1	3	3	3	3	3	4	5	8	9	12	2
C-2	Efetivos		1	1	2	2	3	4	4	5	6	7	10	11	2
	Suplentes		1	1	2	2	3	3	4	4	5	6	7	9	1
C-3	Efetivos		1	1	2	2	3	3	4	5	6	7	10	10	2

**Figura 2.1** - Excerto do Quadro I da NR 5

Na primeira coluna à esquerda temos a classificação das empresas em setores econômicos (C-1, C-1a, ...). A classificação é feita através do CNAE (Classificação Nacional de Atividades Econômicas) da empresa.

Por sua vez, a Figura 2.2 mostra um excerto do Quadro II, que estabelece essa classificação em função do CNAE.

**QUADRO II**

**Agrupamento de setores econômicos pela Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE (versão 2.0), para dimensionamento da CIPA**

**C-1 - MINERAIS**

05.00-3 06.00-0 07.10-3 07.21-9 07.22-7 07.23-5 07.24-3 07.25-1 07.29-4 08.10-0 08.91-6  
08.92-4 08.93-2 08.99-1 09.10-6 09.90-4 19.10-1 23.20-6 23.91-5

**C-1a - MINERAIS**

19.21-7 19.22-5 19.31-4

**C-2 - ALIMENTOS**

10.11-2 10.12-1 10.13-9 10.20-1 10.31-7 10.32-5 10.33-3 10.41-4 10.42-2 10.43-1 10.51-1  
10.52-0 10.53-8 10.61-9 10.62-7 10.63-5 10.64-3 10.65-1 10.66-0 10.69-4 10.71-6 10.72-4  
10.81-3 10.82-1 10.91-1 10.92-9 10.93-7 10.94-5 10.95-3 10.96-1 10.99-6 11.11-9 11.12-7  
11.13-5 11.21-6 11.22-4 12.10-7 12.20-4

**C-3 - TÊXTEIS**

13.11-1 13.12-0 13.13-8 13.14-6 13.21-9 13.22-7 13.23-5 13.40-5 13.59-6

**Figura 2.2** - Excerto do Quadro II da NR 5

A primeira linha superior do Quadro I traz a quantidade de empregados por estabelecimento. Assim, o dimensionamento é feito pelo cruzamento dessas informações (número de empregados e agrupamento de setor econômico).





## EXEMPLIFICANDO

Vamos a um...

Uma empresa de fabricação de óleo de soja, com CNAE 10.41-4 tem 315 empregados em um único estabelecimento. Qual o número de membros, efetivos e suplentes, que a CIPA dessa empresa deve possuir?

Pelo seu CNAE, a empresa faz parte do agrupamento C-2 conforme Quadro II da NR 5. Como essa empresa tem 315 empregados em um único estabelecimento, o cruzamento desses dados no Quadro I nos leva a concluir que a CIPA deverá contar com 5 membros efetivos (titulares) e 4 suplentes.

Observe que o Quadro nada diz se esse dimensionamento se refere aos representantes dos empregados ou do empregador, trata apenas como membros da CIPA. Isso ocorre porque a composição da **CIPA é paritária**. Assim, se considerarmos que esses são os representantes dos empregados e, por isso, devem ser eleitos, o empregador deve indicar, a seu critério, outros 5 (cinco) membros efetivos (titulares) e 4 (quatro) suplentes. Dessa forma, a CIPA dessa empresa será composta, efetivamente, por 18 (dezoito) membros, sendo 10 (dez) titulares efetivos e 8 (oito) suplentes.

A composição paritária da CIPA tem importância pelo fato de a consolidar como uma instância de análise e negociação das questões de segurança e saúde no local de trabalho, de modo que tanto os empregados quanto o empregador tenham o mesmo poder de voto dentro da comissão.

Outro ponto importante, e que muitos confundem, é que a **paridade ocorre entre membros representantes dos empregados e do empregador (entre representações) e não entre efetivos e suplentes**. Nesse último caso, nem sempre haverá paridade, observe no Quadro I. Além disso, vejam que no exemplo acima não houve paridade entre efetivos e suplentes. Isso é comum em empresas de grande porte.

Note também, pelo Quadro I, que **independentemente do agrupamento da empresa, só há necessidade de constituição da CIPA as empresas que possuem mais de 19 (dezenove) empregados**. Então, as empresas com até 19 (dezenove) empregados ficam totalmente desobrigadas no tocante aos objetivos de prevencionistas da CIPA? A resposta é NÃO, vejamos o que estabelece a NR 5, em seu item 5.6.4:

**NR 5, 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.

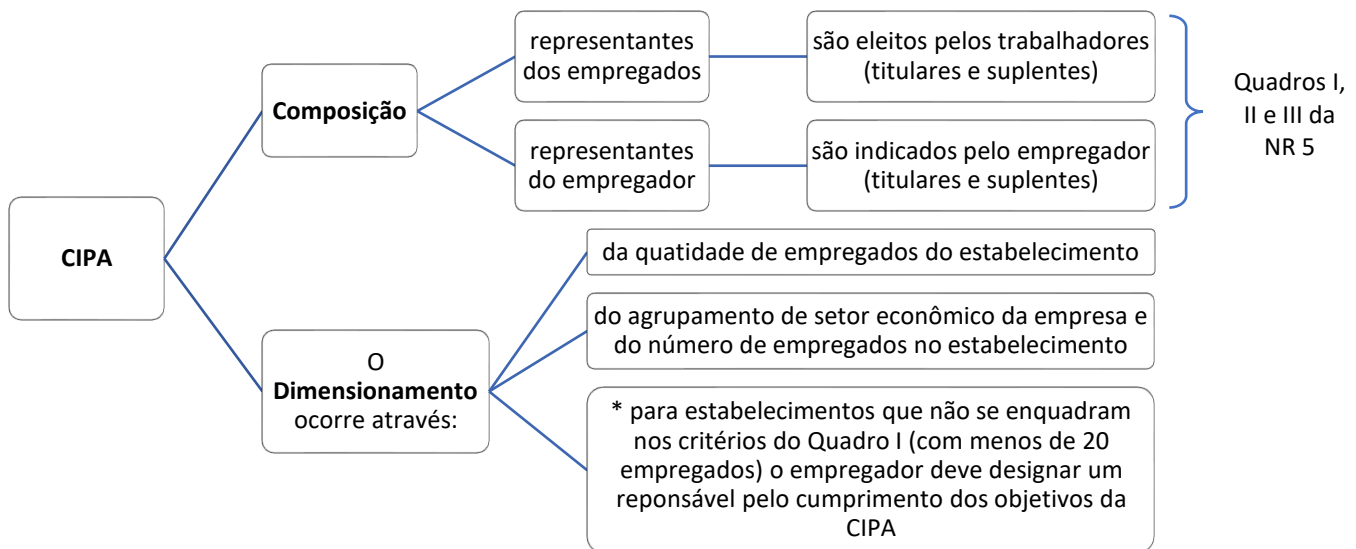
Trata-se da figura do **designado da CIPA**. Assim, em qualquer caso, nas empresas que não se enquadram nos critérios de dimensionamento do Quadro I - ou seja, com até 19 (dezenove) empregados - o empregador, a seu critério, deve designar um responsável pelo cumprimento dos objetivos prevencionistas da CIPA.

Ainda, **no tocante ao designado**, vale destacar:

- O designado, como o próprio nome sugere, **não é eleito pelos empregados** e sim indicado (designado pelo empregador);
- O **empregador não pode indicar ele mesmo como designado** da CIPA em nenhuma hipótese, nem mesmo sob a alegação de que nenhum empregado deseja assumir essa atribuição;



- **Estagiário não pode ser designado da CIPA** pelo fato de não ter vínculo celetista (carteira assinada) com a empresa.



Vamos resolver algumas questões a título de fixação?

**(CESPE / SLU-DF / 2019)** Tendo em vista que a prevenção é um dos alicerces na manutenção da saúde e segurança do trabalhador, julgue o item que segue.

A obrigatoriedade de se constituir o SESMT e a CIPA em uma empresa depende do número de trabalhadores e do dimensionamento do grau de risco da empresa.

**Comentários:** a proposição está **ERRADA**. Como vimos, o SESMT sim é dimensionado em função do número de trabalhadores no estabelecimento e do grau de risco da empresa, entretanto, a CIPA é dimensionada em função do número de trabalhadores no estabelecimento e do agrupamento de setor econômico.

Lembre-se disso: **grau de risco  $\neq$  agrupamento de setor econômico!**

**(AOCF / PREF. JUAZEIRO-BA / 2016)** Um engenheiro de segurança do trabalho está auxiliando no dimensionamento da CIPA de três estabelecimentos. A seguir, apresenta-se o número de empregados, grupos e tipo de empresa de cada estabelecimento.

- Estabelecimento A: 100 empregados, grupo C-1, pertence a uma cooperativa.
- Estabelecimento B: 200 empregados, grupo C-2, pertence a uma empresa privada.
- Estabelecimento C: 300 empregados, grupo C-3, pertence a uma empresa pública.

O quadro a seguir foi elaborado com base no Quadro I da NR-5.



Grupos	Nº de Empregados no Estabelecimento	81 a 100	101 a 120	121 a 140	141 a 300
	Nº de membros da CIPA				
C-1	Efetivos	3	4	4	4
	Suplentes	3	3	3	3
C-2	Efetivos	2	3	4	4
	Suplentes	2	3	3	4
C-3	Efetivos	2	3	3	4
	Suplentes	2	3	3	4

Com base nessas informações, assinale a alternativa correta:

- (A) O número de representantes do Empregador da CIPA do estabelecimento A deve ser igual a 3.
- (B) O número de representantes do Empregador da CIPA do estabelecimento B deve ser igual a 8 e o estabelecimento A não precisa dimensionar CIPA.
- (C) A soma do número dos representantes dos Empregados da CIPA dos estabelecimentos B e C é igual a 8.
- (D) A soma do número dos representantes dos Empregados e Empregadores da CIPA dos estabelecimentos A, B e C é igual a 44.
- (E) O estabelecimento C não precisa ter CIPA, pois pertence a uma empresa pública.

#### Comentários:

A **alternativa A** está incorreta. A empresa A pertence ao grupo C-1 e com 100 empregados deve ser constituída de 6 representantes do empregador, sendo 3 efetivos e 3 suplentes. A alternativa erra ao considerar apenas os membros efetivos na composição da CIPA.

A **alternativa B** está incorreta. A empresa B pertence ao grupo C-2 e com 200 empregados deve ser constituída por 8 representantes do empregador, sendo 4 efetivos e 4 suplentes. Nesse ponto a alternativa está correta, entretanto, erra quando afirma que o estabelecimento A não precisa dimensionar CIPA, isso porque, como vimos, o item 5.2 estabelece que deve constituir CIPA, por estabelecimento: empresas privadas, públicas, sociedades de economia mista, órgãos da administração direta e indireta, instituições beneficentes, associações recreativas, cooperativas, bem como instituições que admitam trabalhadores como empregados. Ainda que vocês não guardem o nome de todas essas entidades, basta lembrar que a empresa B tem 200 empregados e sendo assim, são regidos pela CLT, tornando o dimensionamento da CIPA obrigatório nesse estabelecimento.

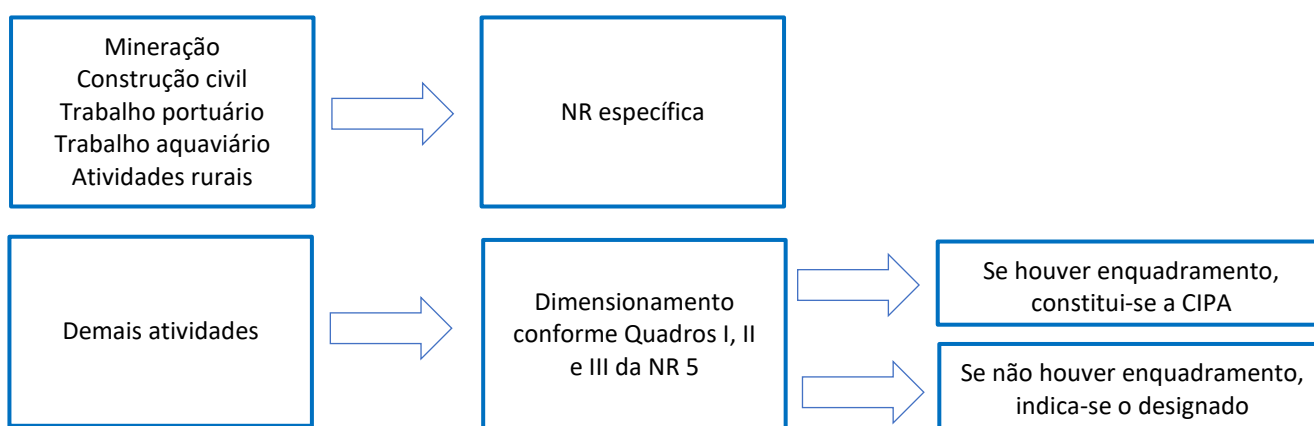
A **alternativa C** está incorreta. Como vimos, a empresa B deve ter 8 representantes (do empregador e dos empregados, pois a composição é paritária) sendo 4 efetivos e 4 suplentes. Por sua vez, a empresa C pertence ao grupo C-3 e com 300 empregados deve ser constituída também por 8 representantes dos empregados, sendo 4 efetivos e 4 suplentes. Dessa forma a soma de representantes (B+C) dá 16 e não 8 como afirmado na alternativa.

A **alternativa D** está correta e é o gabarito da questão. Pelo que já foi mostrado nos comentários das alternativas anteriores, temos que a empresa A deverá ter 6 representantes, a empresa B 8 representantes e a empresa C também 8 representantes, totalizando 22 representantes (entre efetivos e suplentes). Mas, representantes de quem? Não importa, pois a composição é paritária, de modo que se considerarmos que esses são representantes dos trabalhadores, os empregadores das empresas A, B e C deverão indicar, respectivamente, mais 6, 8 e 8 representantes, o que totaliza mais 22. Assim, o total de representantes dos empregados e do empregador das três empresas juntas é mesmo 44 como afirma a alternativa.



A **alternativa E** está incorreta. Como vimos, se a empresa ou estabelecimento tem em seu quadro: empregados (regidos pela CLT), estará caracterizada a necessidade de constituição da CIPA, não importando se a empresa é pública ou privada. Só para recordar, empresas públicas como aquelas de saneamento, comuns em prefeituras, têm seus trabalhadores regidos pela CLT (como no caso da prefeitura onde trabalho) e por isso devem constituir CIPA. Outros exemplos de empresas públicas que se enquadram nessa situação são Petrobrás, Banco do Brasil etc. Alternativa errada.

Destaque-se, ainda, que no caso de estabelecimentos em que existem, conjuntamente, tanto empregados (celetistas) quanto **servidores públicos estatutários**, esses últimos **não são levados em consideração no dimensionamento da CIPA**, uma vez que a NR 5 prevê a necessidade de constituição da Comissão somente para empregados (celetistas, portanto). Para finalizar o tópico, lembre-se que em alguns setores econômicos específicos o dimensionamento da CIPA deve ser realizado conforme as NR específicas desses setores. Dito isso...



## 2.3 Processo eleitoral da CIPA



Antes de iniciar o tópico, já adianto que esse assunto...

Para que os representantes dos empregados na CIPA sejam eleitos pelos próprios trabalhadores do estabelecimento é necessária a realização de um processo eleitoral para a escolha desses representantes na Comissão.

Para os **casos em que a empresa já possui CIPA constituída** e deve realizar eleições para substituição dos representantes dos empregados, o **empregador deve convocar as eleições** para a escolha desses representantes com **prazo mínimo de 60 dias antes do término do mandato em curso**. Além disso, o início do processo eleitoral deve ser comunicado ao sindicato da categoria profissional. A forma de comunicação não foi definida pela NR 5, porém, deverá ter possibilidade de comprovação caso solicitado pela fiscalização do trabalho.



Nesse caso de empresa ou estabelecimento onde já existe CIPA constituída, cabe ao presidente e ao vice-presidente da Comissão vigente constituir a **Comissão Eleitoral – CE**, com **prazo mínimo de 55 (cinquenta e cinco) dias antes do término do mandato em curso**. Além disso, os membros da CE devem, obrigatoriamente, ser membros titulares da CIPA já constituída. Entretanto, nos estabelecimentos onde não houver CIPA (estabelecimentos novos) o próprio empregador (a empresa) deverá constituir a CE, entre os empregados do estabelecimento.

A CE é responsável pela condução do processo eleitoral que deve observar os seguintes **requisitos**:

**a) o edital de inscrição** (para os candidatos) deve ser divulgado e publicado em locais de fácil acesso e visualização, no prazo mínimo de **45 (quarenta e cinco) dias** antes do término do mandato em curso;

**b) tanto a inscrição quanto a eleição** devem ser individuais, sendo que o **período mínimo de inscrição** será de **15 (quinze) dias**. Esse requisito reforça a ideia de que a eleição de CIPA não pode ocorrer através de chapas, assim como ocorrem nas eleições sindicais;

**c) liberdade de inscrição** para todos os empregados do estabelecimento, independentemente de setores ou locais de trabalho, com fornecimento de comprovante. Reforça-se aqui a ideia da não necessidade de filiação sindical para inscrição no pleito, nem mesmo “tempo de casa” ou atuação em “setor de serviço de maior risco”. Inclusive, aqui é bom frisar dois pontos importantes:

- Estagiário não pode participar do processo eleitoral, uma vez que não é um empregado, seu contrato é regido por lei específica; e
- Funcionário em período de experiência pode participar do pleito, ou seja, pode tanto candidatar-se quanto votar, visto que seu contrato de trabalho é celetista.

Além disso, saliente-se de que a **participação** nas eleições **é facultativa** (livre) tanto para inscrições como candidato quanto para votação (o voto não é obrigatório). Inclusive, esse entendimento de ampla liberdade de inscrição é estabelecido pelo art. 164, § 2º da CLT e pelo item 5.6.2 da NR 5, que são idênticos, vejamos:

**CLT, art. 164, § 2º** - Os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, do qual participem, independentemente de filiação sindical, exclusivamente os empregados interessados.

**NR 5, 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.

**d) garantia de emprego** para todos os inscritos **até a eleição**. Trataremos mais adiante da garantia de emprego dos membros da CIPA. Por ora, guarde que os inscritos no pleito não podem ser demitidos, sem justa causa, até que o resultado da eleição seja divulgado;

**e) realização da eleição no prazo mínimo de 30 (trinta) dias antes do término do mandato da CIPA**, quando houver. Veremos mais adiante que esse prazo é necessário para que os membros eleitos (em conjunto com os indicados pelo empregador) possam passar por um treinamento antes de assumirem o mandato;





**f) a eleição deve ser realizada em dia normal de trabalho**, respeitando os horários de turnos e em horário que possibilite a participação da maioria dos empregados. A ideia é dar ao pleito o máximo de participação possível por parte dos empregados do estabelecimento. Inclusive, no caso de empresas onde os trabalhadores não permaneçam no estabelecimento, é possível a utilização de urnas itinerantes de forma a garantir maior participação;

**g) o voto deve ser secreto**, de modo que o processo deve utilizar meio para votação (cédulas e urnas) que não permita seu devassamento<sup>18</sup>.

**h) a apuração dos votos deve ser conduzida em horário normal de trabalho**, com acompanhamento de representantes do empregador e dos empregados, em número a ser definido pela CE.

**i) faculdade de eleição por meios eletrônicos**. Frise-se que não é vedada a utilização de urnas eletrônicas no processo eleitoral da CIPA.

**j) o empregador deverá guardar todos os documentos** relativos à eleição (incluindo as atas de eleição e de posse), **por um período mínimo de 5 (cinco) anos** e devem ficar no estabelecimento à disposição do Ministério do Trabalho e Emprego<sup>19</sup> para fins de fiscalização. Atualmente, não é mais necessário enviar esses documentos à unidade descentralizada do MTE como ocorria até 2011 (fiquem atentos a isso!!!). Além disso, todos esses documentos devem ser encaminhados ao Sindicato dos Trabalhadores quando solicitado.

Saliente-se, ainda, que a Norma em questão preza por uma participação mínima de empregados na votação, com o intuito de garantir a real representatividade dos membros eleitos. Assim, havendo **participação inferior a 50 %** (cinquenta por cento) dos empregados, não haverá apuração dos votos e a Comissão Eleitoral deverá organizar outra votação, que ocorrerá no **prazo máximo de 10 dias**.

Uma vez finalizada a apuração e o pleito tendo transcorrido em conformidade com a NR 5, os **membros eleitos serão empossados no 1º (primeiro) dia útil após o término do mandato da CIPA vigente com mandato de 1 (um) ano, permitida uma reeleição**. Assim, por exemplo, caso Marcos seja eleito em 2019, ele poderá concorrer normalmente em 2020, entretanto, caso seja eleito novamente no próximo pleito estará impedido de se candidatar em 2021. Porém, nada impede que ele se candidate novamente em 2022. Acrescente-se que essa regra de **vedação à reeleição não se aplica ao suplente que tenha participado de menos da metade das reuniões da CIPA durante o mandato**.

A duração do mandato dos membros eleitos e a permissão de 1 (uma) reeleição, além da exceção à reeleição dos suplentes, também estão previstas no art. 164, § 3º e 4º da CLT, vejamos:

**CLT, art. 164 (...)**

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

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

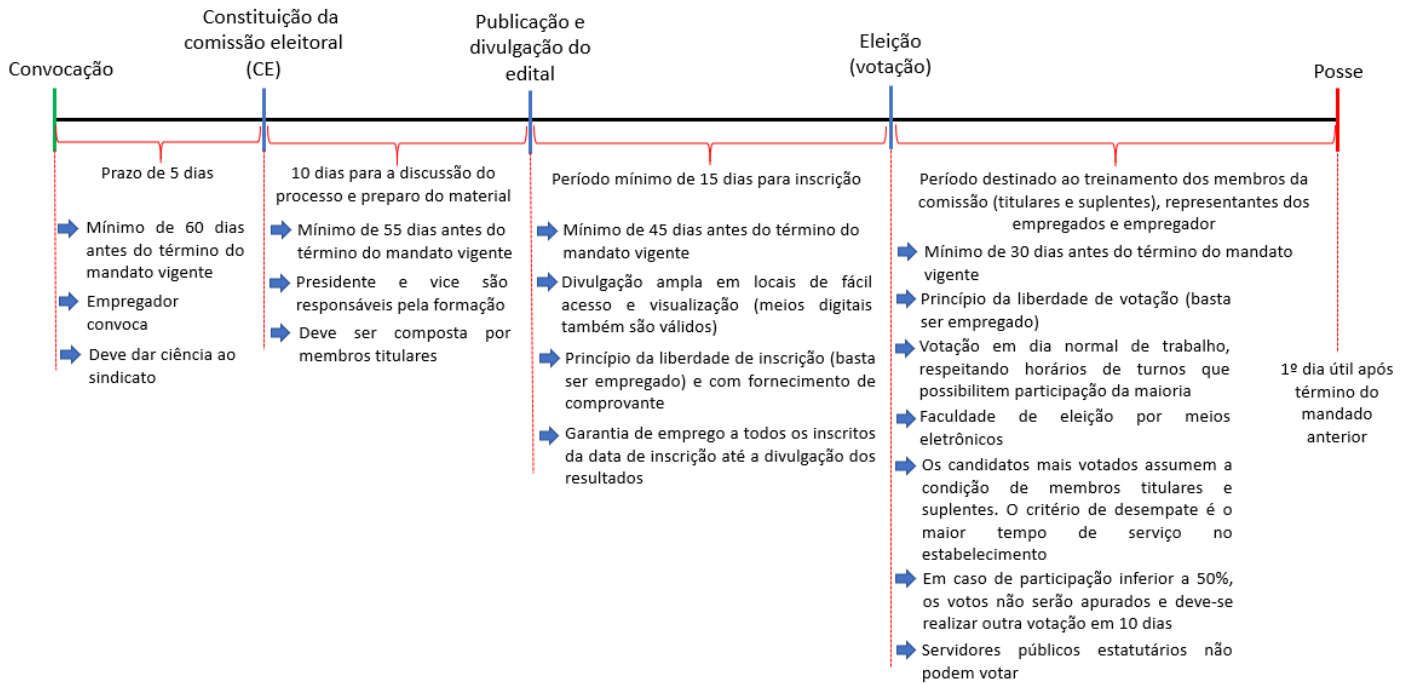
<sup>18</sup> Que não permitam a abertura da urna por meios não apropriados.

<sup>19</sup> Lembrem-se da observação que fiz na introdução. Se aparecer SEPRT, ou ainda, SIT (Secretaria de Inspeção do Trabalho) não está errado.





Para facilitar sua vida, guarde essa **linha do tempo** que elaborei, contendo as principais ações e os prazos relativos ao processo eleitoral para empresas com CIPA vigente.



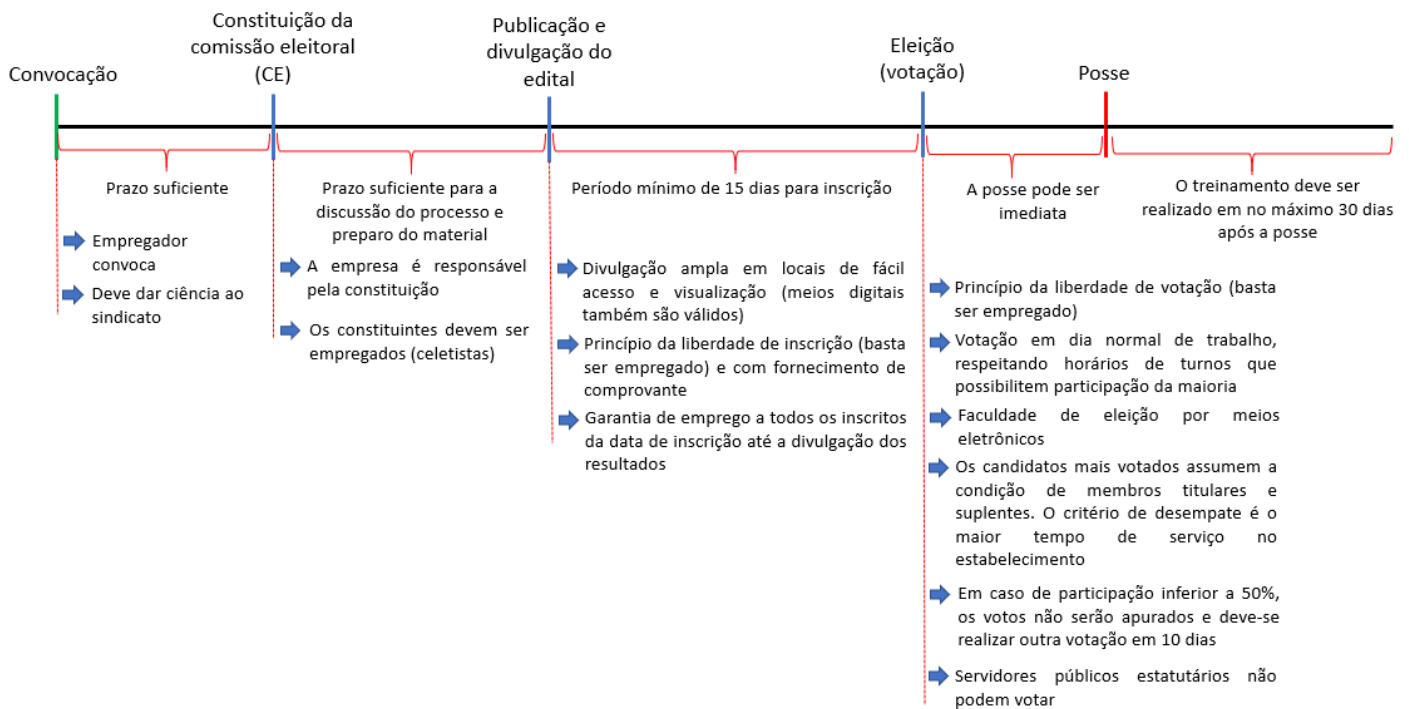
Essas são as regras para realização de eleições da CIPA no caso de empresas que já possuem uma comissão constituída. Mas, e no caso de empresas novas, ou seja, no caso de **CIPA em primeiro mandato**, como serão as eleições?

Nesse caso, a NR 5 estabelece apenas que **“a Comissão Eleitoral (CE) será constituída pela empresa”** e que o **treinamento** de CIPA em primeiro mandato **será realizado em no máximo trinta dias, contados a partir da data da posse”**.

No tocante aos **prazos** só há a **necessidade de observância do período mínimo de inscrição de 15 dias entre a publicação e divulgação do edital e a votação**. As demais exigências são mantidas.



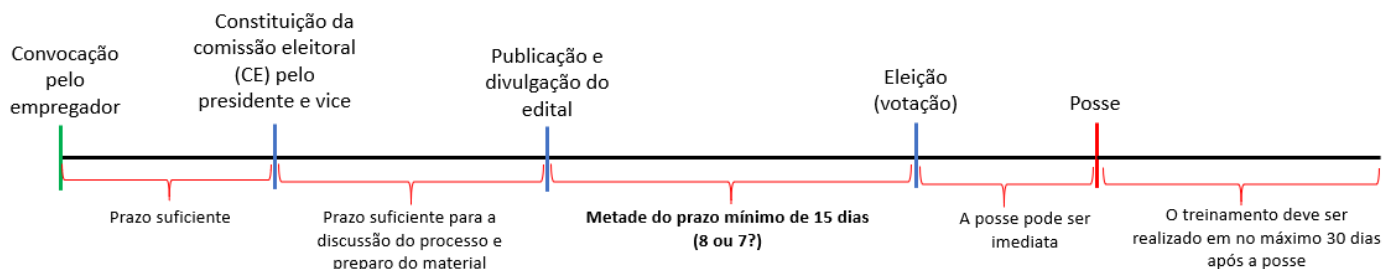
Veja também essa linha do tempo específica para a eleição de CIPA em primeiro mandato.



Além desses dois casos específicos de processo eleitoral, há uma situação em que será necessária a realização de **eleição extraordinária**. Trataremos da situação que desencadeia essa necessidade mais adiante. No momento, saiba que esse tipo de pleito será necessário quando um membro titular eleito sai da empresa, por exemplo, e não existe mais nenhum suplente para assumir o cargo deixado (os suplentes já saíram também).

Assim, no caso de necessidade de realização desse tipo de eleição, a Norma estabelece que **o processo deve cumprir todas as exigências necessárias para o processo eleitoral, exceto quanto aos prazos, que devem ser reduzidos pela metade**.

Novamente, observe a **linha do tempo para a eleição extraordinária**. Lembre-se de que as exigências formais são as mesmas!

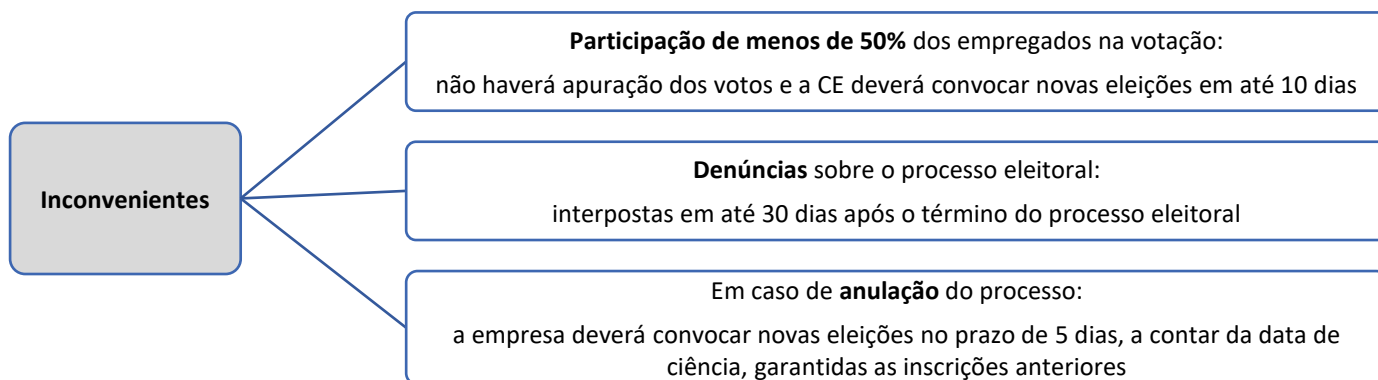


Finalizada a eleição, ou mesmo durante seu curso, seja qual for a modalidade (CIPA em primeiro mandato, eleição com CIPA vigente ou extraordinária), caso algum empregado ou outro envolvido no processo (sindicato, por exemplo) observe indícios de fraude ou irregularidades, poderá interpor **denúncias** que devem ser **protocolizadas em até 30 (trinta) dias** após o término do processo eleitoral junto às unidades descentralizadas no MTE<sup>20</sup>.

Uma vez protocolizadas as denúncias, compete às unidades descentralizadas do MTE averiguá-las. Confirmadas as irregularidades, será determinada a sua correção ou a anulação do pleito, quando for o caso. Em **caso de anulação**, a empresa deverá **convocar nova eleição no prazo de 5 (cinco) dias**, a contar da data de ciência, garantidas as inscrições anteriores.

Se for o caso, e a **anulação se der antes da posse dos membros da comissão, fica assegurada a prorrogação do mandato anterior**, quando houver, até a complementação do processo eleitoral. Como já sabemos, a CIPA é imprescindível na prevenção da saúde e segurança dos trabalhadores e sua atuação deve ser ininterrupta.

Percebeu que a ocorrência de inconvenientes acarreta o surgimento de novos prazos? Pois é, também é importante que você os guarde, pois, as bancas adoram cobrar prazos relacionados a NR 5, então, vamos a mais um resumo!



Com a **finalização do processo eleitoral**, havendo ou não inconvenientes, **assumirão a condição de membros titulares e suplentes os candidatos mais votados**. Como exemplo, imagine que uma empresa deve constituir CIPA com 6 (seis) representantes dos empregados, sendo 3 (três) titulares e 3 (três) suplentes e que, após a finalização das eleições, o seguinte resultado foi obtido:

Candidato:	Everaldo	Célia	Rodrigo	Marina	Rogéria	Célio	Márcio
Votos	37	32	28	27	23	20	20

Assumirão a comissão na condição de titular: Everaldo, Célia e Rodrigo, os três mais votados. Na condição de suplente assumirão, sem dúvidas, Marina e Rogéria. Não obstante, observe que houve um empate entre Célio e Márcio, e agora? Quem deve assumir como terceiro suplente?

<sup>20</sup> Novamente... Não esqueçam que pode ser SEPRT. Não vou mais perturbar com isso!!!



Pensando nessa situação, a NR 5 previu um **critério de desempate** em seu texto: “em caso de empate, **assumirá aquele com maior tempo de serviço no estabelecimento**”. Preste atenção! A Norma fala em tempo de serviço no estabelecimento e não na empresa.



Note que a norma fala em "maior tempo de serviço no estabelecimento" e não na empresa, e também nada diz a respeito da idade do candidato. Muito cuidado!!! As bancas adoram tentar te confundir com isso!!! Vamos a um exemplo?

Imagine, agora, que os resultados mostrados no quadro anterior foram relacionados a filial de uma empresa localizada no ES (estabelecimento) cuja sede é em SP. Márcio já está nesse estabelecimento há 10 (dez) anos, sempre trabalhou nele, enquanto Célio, apesar de estar há 15 (quinze) anos na empresa, foi transferido para a filial do ES há apenas 4 (quatro) anos. Nesse caso, pelo critério de desempate estabelecido pela NR 5, não resta dúvida de que Márcio é o terceiro suplente, pois trabalha há mais tempo no estabelecimento, apesar de Célio ser mais velho de empresa.

Entenderam a sutileza?

Acrescente-se, ainda, que a empresa deverá **relacionar todos os candidatos** participantes do pleito na ata de eleição e apuração, **em ordem decrescente de votos, possibilitando a nomeação posterior, em caso de vacância de suplentes** (abordaremos o assunto vacância logo adiante).

Para finalizar esse tópico, lembre-se de que o empregador deve, obrigatoriamente, ao fim do processo eleitoral, **fornecer cópias** das atas de eleição e posse aos membros titulares e suplentes da CIPA, mediante recibo (que agora pode ser no formato digital).



Vejam algumas questões sobre o assunto. Lembre-se, esses tipos de questões...



**(CESPE / FUB / 2018) Considerando que uma instituição de ensino superior (graduação e pós-graduação) com 3.350 empregados deve atender à NR-5, julgue o item que se segue, a respeito da composição da CIPA.**

A CIPA deverá ser constituída por empregados da área técnico-administrativa e por professores.

**Comentários:** a proposição está **ERRADA**. Como vimos, um dos requisitos do processo eleitoral é a **liberdade de inscrição** para todos os empregados do estabelecimento, independentemente de setores ou locais de trabalho, com fornecimento de comprovante.

Isso reforça a ideia da não necessidade de filiação sindical para inscrição no pleito, nem mesmo “tempo de casa” ou atuação em “setor de serviço de maior risco”.

Assim, a afirmativa erra ao limitar a constituição da CIPA apenas por professores e o pessoal da área técnico administrativa, o que não é verdade, qualquer empregado (celetista) da instituição poderá participar e, se eleito, compor a Comissão.

**(CESPE / FUB / 2018) A respeito do treinamento e do processo de renovação dos membros da CIPA, julgue o próximo item**

A legislação permite à empresa implantar eleição por meio eletrônico, em que cada empregado pode manifestar seu voto por rede interna de computadores, a partir de seu próprio posto de trabalho.

**Comentários:** a proposição está **CERTA**. Como vimos, a Norma traz a **faculdade de eleição por meios eletrônicos**. Contanto que o voto seja secreto, de modo que o processo deve utilizar meio para votação (cédulas e urnas) que não permita seu devassamento.

**(CESPE / FUB / 2018) A respeito do treinamento e do processo de renovação dos membros da CIPA, julgue o próximo item**

A empresa deverá constituir comissão eleitoral para organizar e acompanhar o processo de eleição da CIPA.

**Comentários:** a proposição está **CERTA**. É exatamente isso! Lembrem-se também que essa comissão deve ser constituída pelo presidente e vice com prazo mínimo de 55 dias antes do término do mandato vigente. Isso em caso de empresa que já possui CIPA.

No caso de CIPA em primeiro mandato, a CE deverá ser constituída pelo empregador.

**(CESPE / FUB / 2018) A respeito do treinamento e do processo de renovação dos membros da CIPA, julgue o próximo item**

O empregador deverá convocar eleições no prazo mínimo de trinta dias antes do término do mandato em curso dos membros da CIPA.

**Comentários:** a proposição está **ERRADA**. Nada disso! O prazo para a convocação de nova eleição é de 60 dias antes do término do mandato em curso. Guardem bem todos os prazos do processo eleitoral!



## 2.4 Designação dos membros da CIPA

Como vimos, a composição das representações dos empregados e do empregador é paritária, assim, realizadas as eleições, o **empregador deverá indicar (designar)**, como seus representantes, **o mesmo número de titulares e suplentes eleitos no pleito, pelos empregados**.

A diferença é que no caso dos designados **não há restrição na norma quanto ao número de designações sucessivas de um mesmo empregado**, de modo que o empregador poderá indicar um mesmo empregado, sucessivamente, o número de vezes que julgar conveniente.

Logicamente, 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.

Vamos a mais algumas questões sobre esses assuntos.

**(UFG / PREF. GOIÂNIA-GO / 2012)** No processo eleitoral da CIPA da empresa DBA, na contagem de votos para suplente houve empate entre quatro candidatos. Analisando a tabela a seguir, qual candidato, de acordo com a NR-5, deverá assumir a condição de membro da CIPA?

Candidato	I	II	III	IV
Data Nascimento	10/01/1980	05/09/1978	22/06/1976	25/11/1976
Tempo de Serviço na Empresa	12 anos e 8 meses	9 anos e 5 meses	6 anos e 3 meses	6 anos e 8 meses
Curso Superior	não	não	sim	não

(A) I (B) II (C) III (D) IV

**Comentários:** como vimos, o critério de desempate estabelecido pela NR 5 leva em consideração apenas o tempo de serviço do funcionário na empresa (ou estabelecimento, quando for o caso), de modo que não importa a idade ou a formação do candidato. Assim, no caso em questão, o candidato I com 12 anos e 8 meses de tempo de serviço na empresa deve assumir a condição de membro da comissão. Portanto, a **alternativa A** está correta e é o gabarito da questão.

**(AOCF / DETRAN-PE / 2010 / adaptada)** Em uma empresa, o término do mandato da CIPA ocorrerá no dia 01 de junho de 2010. As datas que deverão ser fixadas para o processo eleitoral são as constantes nas alternativas abaixo, EXCETO.

(A) Início do processo eleitoral no dia 01/04/2010.

(B) Data da eleição (votação) no dia 01/05/2010.

(C) Período que poderá ser ministrado o treinamento com os membros da CIPA: 02/06 a 02/07/2010.

(D) Data limite para publicação do edital de convocação para eleição dia 15/05/2010 (mínimo de 45 dias antes do término do mandato)

(E) A posse dos membros eleitos deverá ser no dia 02/06/2010.

**Comentários:**





A **alternativa A** está correta. Como vimos, o processo eleitoral deve ser convocado, inicialmente, pelo empregador com, no mínimo, 60 dias antes do término do mandato em curso. Reforcem a ideia de que ele deverá dar ciência ao sindicato e não mais ao MTE.

A **alternativa B** está correta. A eleição deve ocorrer em, no mínimo, 30 dias antes do término do mandato em curso. Para que? Para dar tempo de os membros eleitos receberem o treinamento.

A **alternativa C** está incorreta e é o gabarito da questão. Como já existe CIPA, ou seja, existe mandato em curso, o treinamento deve ocorrer antes da posse dos novos membros e não nos 30 dias após a posse como propõe a alternativa. Isso seria verdade se não existisse CIPA constituída, para o designado ou para o caso de eleição extraordinária.

A **alternativa D** está correta. Vimos que o edital deve ser publicado e amplamente divulgado com prazo mínimo de 45 dias antes do término do mandato em curso, pois são, no mínimo, 15 dias destinados às inscrições.

A **alternativa E** está correta. Como já há CIPA constituída, a posse da nova comissão deve ocorrer, de fato, no 1º dia útil após o mandato da comissão vigente.

## 2.5 Treinamento dos membros da CIPA

Caro estrategista! Você já se perguntou como os membros da CIPA podem realizar a nobre função de contribuir para promover a prevenção de saúde e segurança de todos os funcionários da empresa ou estabelecimento uma vez que “qualquer um” (no sentido de não conhecer o assunto) pode ser membro?

Esse questionamento é importante porque, como vimos, não há restrições para concorrer ao pleito, basta ser empregado formal da empresa. Assim, por menor que seja o grau de escolaridade do funcionário ele pode se tornar membro da CIPA, mesmo que sem nenhum conhecimento sobre as questões de saúde e segurança do trabalho - SST. Então, como poderá contribuir para essa função?

Pensando nisso, sabidamente, a regulamentação estabelece a necessidade de que empresa promova o treinamento dos membros da comissão, nos seguintes termos (item 5.32): “a empresa deverá promover **treinamento para os membros da CIPA, titulares e suplentes, antes da posse**”. Observe que todos os membros, titulares e suplentes, de ambas as representações, devem receber o treinamento.

Lembra do prazo para a realização da votação? Isso mesmo! 30 (trinta) dias antes do término do mandato vigente. Esse prazo foi pensado justamente para que os membros eleitos sejam treinados antes da posse, que ocorre no 1º (primeiro) dia útil após o término do mandato vigente. Não confunda o período mínimo para a realização da eleição (30 dias antes da posse) com o prazo para a realização do treinamento, que deve ocorrer antes da posse, ou seja, nada impede que seja 20 dias, 10 dias antes, fique atento!

Mas, e se a empresa não for obrigada a constituir CIPA? Nesse caso, as **empresas deverão promover anualmente o treinamento para o designado** responsável pelo cumprimento dos objetivos da CIPA. Outra





questão que se coloca é o caso do **membro eleito em eleição extraordinária**<sup>21</sup>. Nesse caso, o **treinamento também deverá ser realizado no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados a partir da data da posse**.

O mesmo ocorre quando da **constituição da CIPA em 1º mandato** (empresas novas). Nesse caso, o **treinamento também deverá ser realizado no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados a partir da data da posse** (veja que coloquei esses dois casos nas linhas do tempo do tópico anterior).



Treinamento de CIPA	Prazo para realização
Empresa com CIPA vigente	Antes da posse
Empresas que não estão obrigadas a constituir a CIPA (treinamento do designado)	Anualmente
Membro eleito em eleição extraordinária	Prazo máximo de 30 dias, contados a partir da data da posse
CIPA em 1º (primeiro) mandato	Prazo máximo de 30 dias, contados a partir da data da posse

No tocante ao **treinamento** em si, a NR 5 estabelece que ele deve ter **carga horária mínima de 20 (vinte) horas, distribuídas em no máximo 8 (oito) horas diárias e ser ministrado durante o expediente normal da empresa**<sup>22</sup>.

E quais os **conteúdos** que o treinamento deve abordar? Meu amigo, os conteúdos.... Isso cai demais em prova para cargos de SST, e sabem por quê? Porque, geralmente, são esses profissionais que aplicam ou o elaboram para o técnico aplicar.

A NR 5, em seu item 5.33, estabelece que o treinamento para CIPA deverá contemplar, no mínimo<sup>23</sup>, os assuntos mostrados a seguir. Trouxe os itens (conteúdos obrigatórios) na forma de um quadro, pois é importante que você guarde esses termos, e fiz os comentários estabelecendo a relação entre os assuntos obrigatórios e as atribuições (veremos mais adiante em tópico específico) dos membros da comissão. Observe que o treinamento traz os conhecimentos básicos necessários para que eles desempenhem suas funções. Esse entendimento facilita a compreensão do assunto e, o melhor de tudo, resolve muitas questões de prova!!!

<sup>21</sup> Isso ocorre quando um membro titular sai da empresa, por exemplo, deixando seu cargo vago e não há mais suplente para assumir a titularidade. Assim, deve-se realizar eleição extraordinária para preencher o cargo vago. Trataremos esse assunto mais adiante.

<sup>22</sup> Caso seja ministrado em dias diferentes do normal ou após o expediente, a carga horária de treinamento deve ser remunerada como se o empregado estivesse trabalhando.

<sup>23</sup> Não há vedação quanto ao acréscimo de conteúdo, porém, os que estão no quadro não podem faltar.



Conteúdos mínimos	Relação com as atribuições dos membros
<b>Estudo do meio ambiente, das condições de trabalho, bem como dos riscos originados do processo produtivo</b>	Uma das atribuições dos membros da comissão é inspecionar o meio ambiente de trabalho e identificar os riscos envolvidos. Nesse caso, esse item visa conferir justamente essa expertise aos membros, ou seja, a capacidade de identificar os riscos (físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e mecânicos ou de acidentes) presentes no ambiente de trabalho.  Esse conteúdo dará a expertise necessária para que os membros da CIPA elaborem, também, o Mapa de Riscos, que é outra de suas atribuições.
<b>Metodologia de investigação e análise de acidentes e doenças do trabalho</b>	Uma das atribuições da CIPA é participar, com o SESMT, onde houver, da análise das causas de acidentes e doenças do trabalho. Esse assunto visa desenvolver a expertise necessária para a investigação e a capacidade de opinar sobre as medidas de controle para que esses inconvenientes não voltem mais a ocorrer.
<b>Noções sobre a Síndrome da Imunodeficiência Humana – AIDS, e medidas de prevenção</b>	Uma das atribuições da comissão é promover campanhas de prevenção contra a AIDS. Assim, esse conhecimento visa preparar os membros para desenvolvê-las.
<b>Noções sobre legislação trabalhista e previdenciária relativas à saúde e segurança do trabalho</b>	Uma das atribuições da comissão é divulgar e promover o cumprimento das NR e outras normas sobre SST. Assim, esse assunto tem por objetivo tratar de conhecimentos básicos sobre as NRs, sobre os assuntos de SST na legislação trabalhista e na legislação previdenciária (CAT, <sup>24</sup> aposentadoria especial etc.).
<b>Princípios gerais de higiene do trabalho e de medidas de controle dos riscos</b>	Como uma das atribuições da comissão é colaborar no desenvolvimento e na implementação do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA, que é um programa de higiene do trabalho, é imprescindível o conhecimento dos membros sobre o assunto higiene do trabalho ou higiene ocupacional.
<b>Organização da CIPA e outros assuntos necessários ao exercício das atribuições da Comissão</b>	Viram a burocracia que é a realização da eleição? Além disso, veremos a frente que o funcionamento e a organização também são complicados, então, todos os membros devem conhecer esses entraves burocráticos. Depois que vocês forem aprovados, poderão utilizar esse material para dar treinamento sobre esse tópico, então, vamos lá!!!

<sup>24</sup> A Comunicação de Acidentes do Trabalho (CAT) é um documento que deve ser preenchido pela empresa toda vez que o funcionário sofre um acidente ou é acometido por alguma doença relacionada ao trabalho. Uma cópia desse documento é entregue ao trabalhador, outra é enviada ao INSS e uma terceira fica na empresa. Esse documento contém dados importantes que podem elucidar as causas de acidentes ou doenças relacionadas ao trabalho. Trataremos desse assunto no estudo da NR 7



Amigo estrategista, vou chamar sua atenção para alguns **conteúdos que são constantemente INVENTADOS pelas bancas** como obrigatórios no treinamento de CIPA, são eles: noções de primeiros socorros, prevenção de drogas e alcoolismo no trabalho, combate a incêndio, direção defensiva (esse é o campeão!), legislação sobre saúde, condições de insalubridade e periculosidade, técnicas de medição de riscos físicos e químicos, entre outros. CUIDADO! Esses assuntos não fazem parte do treinamento de CIPA.

Viu a quantidade de assuntos para aplicar em 20 (vinte) horas de treinamento? Pois bem, **e quem pode ministrar esses conteúdos e, conseqüentemente, aplicar o treinamento de CIPA?**



Até julho de 2019, somente o SESMT da empresa, entidade patronal, entidade de trabalhadores ou profissionais que possuem conhecimento sobre os temas ministrados é que poderiam ministrar o treinamento de CIPA, com base no seguinte item 5.35, revogado pela Portaria SEPRET n.º 915, de 30 de julho de 2019:

~~NR 5, 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. (Item revogado)~~

Com a revogação desse item a empresa poderá contratar uma empresa que oferte, por exemplo, o treinamento de CIPA na modalidade EAD ou semipresencial, desde que atendidos todos aqueles requisitos estabelecidos na NR 1. Além disso, pode optar pela forma tradicional e contratar qualquer uma das possibilidades do revogado item 5.35.

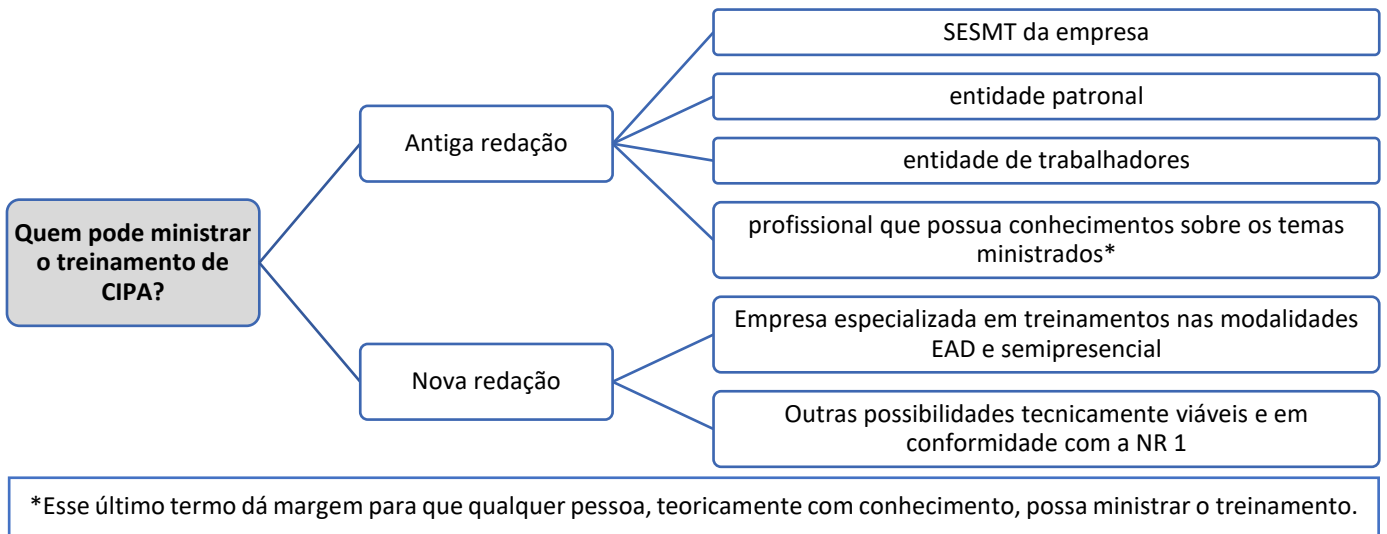
A ideia da revogação do item foi ampliar o leque de possibilidades em conformidade com a nova redação da NR 1 e não o restringir.

Atualmente, a NR 5 nada prevê sobre a modalidade do treinamento de CIPA: se presencial, semipresencial ou a distância. Dessa forma, com a nova redação da NR 1 fica assegurada a possibilidade de a **parte teórica do treinamento de CIPA ser ministrado em qualquer uma das modalidades, ou seja, na forma presencial, semipresencial ou a distância.**

O fundamento desse entendimento está nos itens 1.6.9. Já o **conteúdo prático, notadamente a parte de estudo do ambiente da empresa ou estabelecimento, deve ser ministrado obrigatoriamente na modalidade presencial**, já que a NR 5 não traz a possibilidade de o conteúdo prático ser ministrado na modalidade a distância ou semipresencial.



Sendo assim, veja:



Como é uma novidade, vou mostrar para vocês como funciona a mente "maquiavélica" de alguns avaliadores. Imaginem a seguinte questão:

Ao finalizar o processo eleitoral de sua CIPA, uma empresa deverá fornecer o treinamento aos membros titulares e suplentes antes da posse. Nesse caso, a empresa poderá contar com somente as seguintes possibilidades para ministrar esse tipo treinamento: SESMT da empresa, entidade patronal, entidade dos trabalhadores ou profissional que possua conhecimento sobre os temas ministrados.

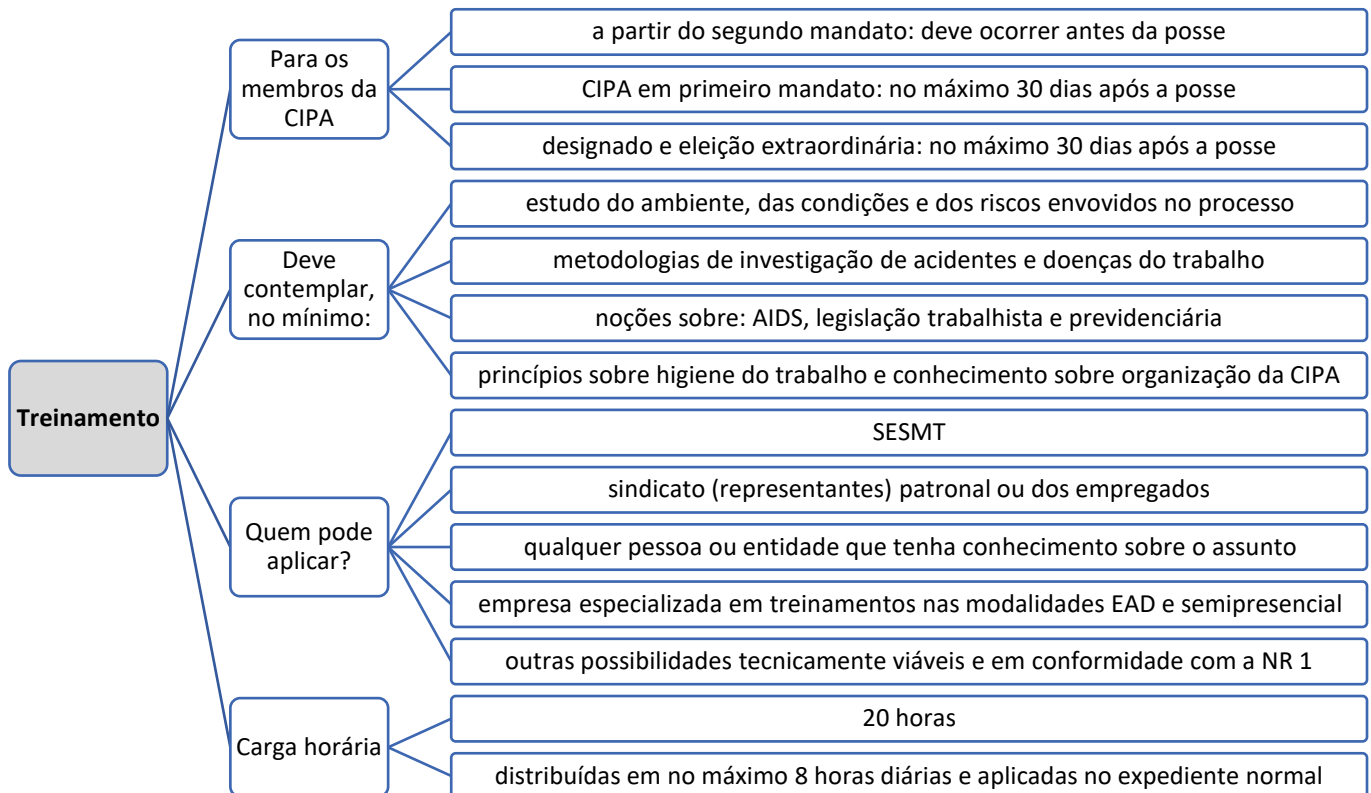
Atualmente uma afirmativa desse tipo está ERRADA, pois o leque de opções foi aberto e a palavra "somente" torna a assertiva falsa!

Para que a empresa também não saia contratando qualquer um para ministrar o treinamento de CIPA, a Norma, pensando na **qualidade do curso**, estabelece, em seu item 5.36, o seguinte mecanismo de controle: **"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"**.

Observe que a CIPA será ouvida quanto à qualidade do conteúdo ministrado pela entidade ou profissional que realizou ou mesmo realizará o treinamento, cabendo somente à empresa (empregador) a escolha de qual entidade ou profissional irá ministrar. Se, porventura, houver descontentamento com o curso, isso deverá ser registrado em ata de reunião para que as eventuais falhas sejam corrigidas (e logicamente que a escolha seja melhor da próxima vez).

Para encerrar, vamos a um resumo sobre o tópico treinamento:





Agora, veja algumas questões para praticar:

**(CESPE / SLU-DF / 2019) Considerando os aspectos legais e técnicos da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), julgue o próximo item**

A CIPA pode ser constituída por trabalhadores que não tenham qualificação na área de Segurança e Medicina do Trabalho, contanto que seus membros recebam treinamento com o conteúdo programático específico.

**Comentários:** a assertiva está **CERTA**. Como vimos, qualquer empregado pode ser candidato e, portanto, ser eleito como membro da CIPA, ainda que não tenha nenhum conhecimento sobre SST. Por isso, a Norma estabelece a obrigatoriedade de que todos os membros recebam treinamento específico com o conteúdo programático definido e carga horária mínima de 20 h.

**(CESPE / FUB / 2018) A respeito do treinamento e do processo para renovação dos membros da CIPA, julgue o próximo item**

O treinamento dos membros da CIPA em primeiro mandato deverá ser realizado no prazo máximo de noventa dias, contados a partir da data da posse da comissão.

**Comentários:** a assertiva está **ERRADA**. Nada disso! O treinamento dos membros da CIPA em primeiro mandato deverá ocorrer em no máximo 30 dias, contados a partir da data da posse.

**(CESPE / FUB / 2018) A respeito do treinamento e do processo para renovação dos membros da CIPA, julgue o próximo item**

O curso para os membros da CIPA deve contemplar estudos de noções sobre acidentes e doenças do trabalho decorrentes de exposição a riscos existentes na própria empresa.

A assertiva está **CERTA**. Perfeito! Esse é um dos conteúdos obrigatórios no treinamento de CIPA.



## 2.6 Organização da CIPA

Como vimos no tópico sobre dimensionamento, os Quadros I e II da NR 5 estabelecem a quantidade de membros, titulares e suplentes, que devem compor a CIPA. Como toda Comissão, a CIPA deve ter presidente, vice-presidente e secretário, para que seja possível a realização de reuniões e debates sobre os temas pertinentes. Quem indica os representantes desses cargos? Quando as reuniões devem ser realizadas? É justamente isso que vamos discutir agora!

Como já colocado, o empregador indicará seus representantes, titulares e suplentes, na comissão, de forma paritária. Dentre seus representantes, o **empregador designará o Presidente da CIPA**. Por sua vez, **os representantes dos empregados escolherão, entre os titulares, o vice-presidente**.

Além de constar na NR 5, essa determinação também consta do art. 164, § 5º, da CLT:

**CLT, art. 164, § 5º** - O empregador designará, anualmente, dentre os seus representantes, o Presidente da CIPA e os empregados elegerão, dentre eles, o Vice-Presidente.

Toda comissão que trata de determinados assuntos precisa de um secretário, concorda? Pois bem, sabiamente, a NR estabelece que deverá ser **indicado um secretário e seu substituto, de comum acordo com os membros da CIPA**. Assim, veja que o secretário e seu substituto são escolhidos de comum acordo entre as representações.

Mas, essas figuras devem ser membros da CIPA? Não necessariamente. Porém, **no caso de indicação de não-membros para o secretariado** o empregador tem o poder de veto, isso porque a NR determina que nesse caso **deve haver a necessária concordância do empregador**. Isso ocorre porque, nesse caso, será mais um de seus funcionários que deixará de realizar suas funções cotidianas (em algumas ocasiões) para tratar dos assuntos relacionados à Comissão. No caso de indicação de um membro, o empregador não tem o poder de veto. Vamos a um resumo dessas regras:

Cargo	Quem indica?	Deve ser membro da CIPA?
Presidente	Empregador	Sim, um dos representantes do empregador, pode ser titular ou suplente
Vice-presidente	Representantes dos empregados	Sim, é um dos representantes dos empregados, obrigatoriamente, um dos titulares
Secretário e seu substituto	Indicado de comum acordo entre os membros da CIPA	Pode ser membro ou não. No caso de não-membro deverá haver a concordância do empregador.

**Uma vez constituída a comissão ela se torna quantitativamente inalterável e, em regra, inextinguível<sup>25</sup> durante o curso de seu mandato**. Isso ocorre porque a NR estabelece que a CIPA não poderá ter seu número de representantes reduzido, bem como não poderá ser desativada pelo empregador, antes do término do

<sup>25</sup> Há uma exceção a essa regra: no caso de encerramento das atividades do estabelecimento.





mandato de seus membros, ainda que haja redução do número de empregados da empresa, exceto no caso de encerramento das atividades do estabelecimento.



Vamos a um...

**ESCLARECENDO!**

Para que possamos compreender esse critério de organização da CIPA, vamos a um exemplo?

Imagine que no estabelecimento de uma empresa de classificação C-1 tenha 200 (duzentos) funcionários quando da constituição da CIPA. Nesse caso, foram eleitos 4 (quatro) titulares e 3 (três) suplentes (olhe o Quadro I da NR 5) e o empregador também indicou 4 (quatro) titulares e 3 (três) suplentes para representá-lo, totalizando 14 (quatorze) membros. Porém, 6 (seis) meses após a eleição, devido a uma grave crise, a empresa demitiu metade de seus funcionários, ficando agora com apenas 100 (cem) empregados.

Observe que, agora, pelo Quadro I, a CIPA deve ter apenas 12 (doze) membros, 3 (três) titulares e 3 (três) suplentes de cada representação. A pergunta é: 2 (dois) dos membros, sendo 1 (um) eleito e 1 (um) indicado, podem ser destituídos? A resposta é NÃO. A NR estabelece a **inalterabilidade quantitativa** da Comissão vigente, de modo que somente na próxima eleição é que a CIPA poderá ser redimensionada. O mesmo ocorre quando o número de empregados da empresa é aumentado.

Imagine agora que a crise se agrava e, infelizmente, a empresa demita mais 81 (oitenta e um) funcionários, ficando apenas com 19 (dezenove). Veja que pelo Quadro 1 a empresa não precisa mais constituir CIPA (apenas o designado), entretanto, ela somente poderá extingui-la após o término do mandato, ou seja, **a CIPA também é inextinguível por redução do número de empregados**.

Por fim, imagine que a empresa venha a fechar as portas, ou seja, encerre suas atividades. Nesse caso, a CIPA poderá ser extinta sem nenhum problema, dada a previsão na Norma que possibilita a extinção da comissão nesse caso. Inclusive, esse entendimento já é cristalizado no poder judiciário através da Súmula nº 339 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), vejamos:

**TST, Súm. 339, II** - A estabilidade provisória do cipeiro não constitui vantagem pessoal, mas garantia para as atividades dos membros da CIPA, que somente tem razão de ser quando em atividade a empresa. Extinto o estabelecimento, não se verifica a despedida arbitrária, sendo impossível a reintegração e indevida a indenização do período estabilitário. (ex-OJ nº 329 da SBDI-1 - DJ 09.12.2003).

Apesar de tornar-se quantitativamente inalterável quando constituída, a **CIPA é qualitativamente alterável**, isso porque a NR estabelece algumas situações em que os membros titulares podem perder seus mandatos. Em seu item 5.30 ela determina que **“o membro titular perderá o mandato, sendo substituído por suplente, quando faltar a mais de quatro reuniões ordinárias<sup>26</sup> sem justificativa”**.

Assim, se um membro titular falta mais de quatro reuniões ordinárias (prevista em calendário), sem justificativa, ele perderá o mandato e a **vacância** definitiva do cargo, ocorrida durante o mandato, **será suprida por suplente, obedecida a ordem de colocação decrescente** que consta na ata da eleição, devendo os motivos ser registrados em ata de reunião.

<sup>26</sup> Como veremos mais adiante, as reuniões ordinárias da CIPA são mensais.





Como exemplo, volte à situação hipotética descrita na página 63. Agora, suponha que Everaldo, eleito em 1º (primeiro) lugar e, portanto, membro titular, falte a 5 (cinco) reuniões ordinárias consecutivas sem justificativa. Nesse caso, ele perderá o mandato na comissão e a vacância será suprida por Marina, 1ª (primeira) suplente na eleição.

Imagine também a situação de uma pequena empresa cuja CIPA seja composta de 4 (quatro) representantes, sendo 1 (um) titular e 1 (um) suplente de cada representação. Admita ainda que devido ao pequeno número de funcionários houve apenas 2 (duas) inscrições para a eleição dos representantes dos empregados. João, membro titular eleito, falta a 5 (cinco) reuniões ordinárias consecutivas, sem justificativa, e por isso perde o cargo, que é assumido por Nathália, única suplente eleita, deixando, no caso, o cargo de suplente vago.

Um mês após assumir, Nathália deixa a empresa por motivos pessoais de modo que, agora, não há mais suplentes eleitos para assumir a vacância deixada por ela. Visto que faltam apenas 4 (quatro) meses para o fim do mandato da CIPA atual, essa comissão poderá ficar sem nenhum membro? A resposta é NÃO. Isso porque o item 5.31 estabelece que “**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**” (Já tratamos dos detalhes desse tipo de eleição).

Admita que a eleição foi realizada, cumpridas todas as exigências, porém de forma mais célere (prazos reduzidos pela metade) e Alison foi eleito. Nesse caso, seu mandato será de 1 (um) ano? NÃO, pois a Norma estabelece que “**o mandato do membro eleito em processo eleitoral extraordinário deve ser compatibilizado com os demais membros da comissão**”. Assim, o mandato de Alison, como suplente, será de 4 meses e terminará na data em que deveria ser finalizado o mandato de Nathália.

Algumas questões específicas se impõem no caso de vacância das figuras do presidente e vice-presidente da Comissão.

No caso de **vacância ou afastamento definitivo do presidente**, a NR 5 estabelece que “**o empregador indicará o substituto, em 2 (dois) dias úteis preferencialmente entre os membros da CIPA**”. Assim, note que o prazo de indicação é de 2 (dois) dias úteis e que não é obrigatório que o novo presidente seja membro da CIPA atual, apesar de ser preferencial (por já estar a par das discussões).

Por sua vez, no caso de **vacância ou afastamento definitivo do vice-presidente** os **membros titulares da representação dos empregados devem escolher o substituto, entre os titulares, no prazo, também, de 2 (dois) dias úteis**. Veja que nessa situação o indicado deve ser obrigatoriamente membro titular da Comissão, encolhido também entre os titulares representantes dos empregados.



Situação	Solução	Prazos
Membro eleito ou indicado falta por mais de 4 reuniões consecutivas, sem justificativa	Afastamento do cargo, com registro dos motivos em ata de reunião	---
Vacância de membros titulares comuns	Substituição pelo suplente mais votado (primeiro em ordem decrescente)	Não há prazo estabelecido na NR 5 para esse caso
Falta de suplentes na lista	Realização de eleição extraordinária cumprindo todas as exigências do pleito ordinário	Prazos do pleito ordinário reduzidos pela metade
Vacância do presidente	O empregador indica o substituto, preferencialmente (e não de forma obrigatória) entre os membros da CIPA	2 (dois) dias úteis
Vacância do vice-presidente	Os membros titulares da comissão escolhem entre eles (entre os titulares) o substituto	2 (dois) dias úteis

Vamos resolver algumas questões sobre esse assunto?

**(CESPE / FUB / 2018)** Considerando que uma instituição de ensino superior (graduação e pós-graduação) com 3.350 empregados deve atender à NR-5, julgue o item que se segue, a respeito da composição da CIPA.

Se, na reunião de posse de novos membros da CIPA, não houver interessado em assumir a função de secretário da comissão, a empresa descumprirá a legislação se convidar um empregado de setor não representado na CIPA para assumir a referida função.

**Comentários:** a assertiva está **ERRADA**. Como vimos, **deverá ser indicado um secretário e seu substituto, de comum acordo com os membros da CIPA**. Assim, veja que o secretário e seu substituto são escolhidos de comum acordo entre as representações.

Nesse caso, poderá ser acordado que um dos representantes da "empresa" convide um empregado de qualquer setor da empresa, mesmo que não haja nenhum representante desse setor na Comissão. Nesse caso, a empresa **NÃO** descumprirá a NR 5.

Vale lembrar que **no caso de indicação de não-membros para o secretariado** o empregador tem o poder de veto, isso porque a NR determina que nesse caso **deve haver a necessária concordância do empregador**.

**(CESPE / FUB / 2018)** Julgue o item subsequente, acerca do funcionamento e da estrutura da comissão interna de prevenção de acidentes (CIPA), prevista na NR-5 do Ministério do Trabalho e Emprego.

No caso de afastamento definitivo do presidente da CIPA, o empregador deverá indicar o substituto, em dois dias úteis, preferencialmente entre os membros da CIPA.

**Comentários:** a assertiva está **CERTA**. Essa é a regra! Lembrem-se de que a opção por um integrante da CIPA é opcional (preferencial) e não obrigatória.



## 2.7 Regras de funcionamento da CIPA

As discussões e deliberações que ocorrem na comissão, acerca da prevenção da saúde e segurança dos trabalhadores do estabelecimento, se dão através de reuniões.

Assim, a CIPA terá **reuniões ordinárias mensais de acordo com o calendário estabelecido**. O estabelecimento prévio desse calendário é necessário para que a fiscalização do trabalho, através do Auditor Fiscal do Trabalho (AFT), possa verificar o real funcionamento da CIPA.

O auditor pode comparecer ao estabelecimento na hora marcada e verificar que não haverá reunião. Entretanto, no caso de a Comissão não poder observar o calendário, por motivos justificados, a empresa deverá encaminhar comunicação contra recibo aos membros e guardá-los para apresentação oportuna à fiscalização.

Essa possibilidade de não ocorrência da reunião é real pelo fato de que a regulamentação estabelece que **“as reuniões ordinárias da CIPA serão realizadas durante o expediente normal da empresa e em local apropriado”**. Dessa forma, devendo ser realizadas em horário normal de trabalho, ficam sujeitas a imprevistos como necessidade de manutenção extraordinária em máquinas, demanda imprevista de serviços etc.

A necessidade de local apropriado diz respeito às instalações onde serão realizadas as reuniões. Não se pode, por exemplo, realizá-las na linha de produção de uma fábrica ao lado de uma máquina ruidosa, é questão de bom senso!

Durante as discussões sobre os assuntos de saúde e segurança dos trabalhadores nas reuniões, a **CIPA deverá tomar suas decisões, preferencialmente, por consenso**. Entretanto, **caso o consenso não seja alcançado**, e “frustradas as tentativas de negociação direta ou com mediação<sup>27</sup>”, **será instalado o processo de votação, registrando-se a ocorrência em ata**.

Aliás, no tocante a **ata da reunião**, a regulamentação estabelece que **“as reuniões da CIPA terão atas assinadas pelos presentes com encaminhamento de cópias para todos os membros”**, incluindo titulares e suplentes. Isso é importante para que os suplentes, que eventualmente podem assumir a titularidade na comissão, possam estar a par das discussões. Registre-se, ainda, que **as atas devem ficar no estabelecimento à disposição da fiscalização do MTE**.

Das decisões estabelecidas pela CIPA, durante as reuniões, cabe **pedido de reconsideração, mediante requerimento justificado**. Saliente-se que esse pedido pode partir do empregador, de um empregado ou de um grupo de empregados, ainda que não-membros da CIPA.

---

<sup>27</sup> A NR 5 não define como será essa mediação. O Manual da CIPA em sua página 19, esclarece que “a mediação pode ser feita por pessoa ou entidade que conte com o aceite das duas partes. Pode ser alguém da própria empresa, de um dos sindicatos – quer representantes dos trabalhadores, quer das empresas -, (...) ou mesmo o órgão regional do MTE”



Esse **requerimento deve ser apresentado à CIPA até a próxima reunião ordinária**, quando será analisado, **devendo o presidente e o vice-presidente efetivar os encaminhamentos necessários**. Isso ocorre, por exemplo, quando o empregador não concorda com as medidas de proteção sugeridas pela CIPA para uma determinada máquina da linha de produção por julgar que a produção sofrerá perda de eficiência (situação mais comum).

Além da ocorrência de reuniões ordinárias, a CIPA poderá, caso necessário, realizar **reuniões extraordinárias**, quando ocorre uma das seguintes situações previstas na NR 5:

- a) houver denúncia de situação de **risco grave e iminente**<sup>28</sup> que determine a aplicação de medidas corretivas de emergência. Essas denúncias podem partir de qualquer trabalhador, independentemente de ser membro da CIPA. As situações também podem se relacionar a eventos da natureza ou de situação no entorno que possam afetar o estabelecimento como, por exemplo, o rompimento de barragens;
- b) ocorrer **acidente do trabalho grave ou fatal**. Nesse caso, a reunião deve se dar o mais cedo possível, antes que o local de ocorrência do acidente seja modificado, prejudicando sua investigação;
- c) houver **solicitação expressa de uma das representações**. Nesse caso, somente os representantes, de uma das partes, podem solicitar.

Por oportuno, é importante ressaltar que a NR 1 (Disposições gerais) estabelece que é um direito do empregado não se expor a risco grave e iminente (**direito de recusa**), bem como, veda ao empregador que exija essa exposição por parte do empregado, vejamos:

**NR 1, 1.4.3** O trabalhador poderá interromper suas atividades quando constatar uma situação de trabalho onde, a seu ver, envolva risco grave e iminente para a sua vida e saúde, informando imediatamente ao seu superior hierárquico.

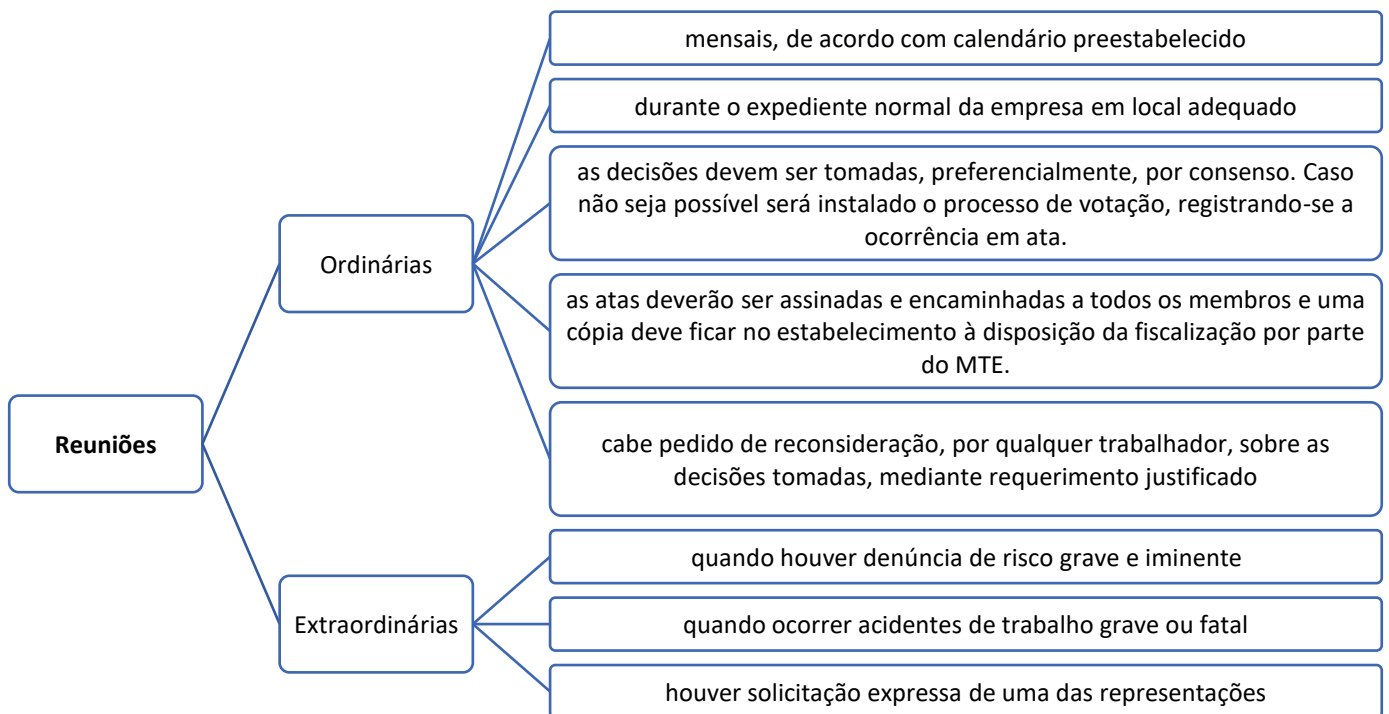
**NR 1, 1.4.3.1** Comprovado pelo empregador a situação de grave e iminente risco, não poderá ser exigida a volta dos trabalhadores à atividade, enquanto não sejam tomadas as medidas corretivas.

Assim, não confunda o direito de recusa do trabalhador com o direito de denunciar situação de grave e iminente risco junto à CIPA!!! Vamos a um esquema sobre essas reuniões, para facilitar a memorização?



<sup>28</sup> NR 3, 3.1 – Considera-se grave e iminente risco toda condição ou situação de trabalho que possa causar acidente ou doença relacionada ao trabalho com lesão grave a integridade física do trabalhador.





Agora, vamos a algumas questões sobre o tema:

**(CESPE / FUB / 2018)** Julgue o item subsequente, acerca do funcionamento e da estrutura da comissão interna de prevenção de acidentes (CIPA), prevista na NR-5 do Ministério do Trabalho e Emprego.

Das decisões da CIPA não caberá pedido de reconsideração.

**Comentários:** a proposição está **ERRADA**. Cabe reconsideração, SIM! Entretanto, lembrem-se de que o pedido de reconsideração deverá ser feito mediante requerimento justificado.

Salientem-se, ainda, que esse pedido pode partir do empregador, de um empregado ou de um grupo de empregados, ainda que não-membros da CIPA, e deve ser apresentado a CIPA até a próxima reunião ordinária, quando será analisado, devendo o presidente e o vice-presidente efetivar os encaminhamentos necessários.

**(COPEVE / CASAL / 2014 / adaptada)** A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, disciplinada pela Norma Regulamentadora nº 5, objetiva a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho. Preconiza que deverão ocorrer reuniões ordinárias mensais que serão realizadas durante o expediente normal da empresa. Porém, reuniões extraordinárias deverão ocorrer quando:

- I. Houver denúncia de situação de risco grave e iminente que determine aplicação de medidas corretivas de emergência.
- II. Ocorrer acidente do trabalho grave ou fatal.
- III. Houver afastamento definitivo do presidente.
- IV. Houver solicitação expressa de uma das representações.

Estão corretas apenas as afirmativas:

- (A) I, II e IV. (B) II, III e IV. (C) II e III. (D) I, III e IV. (E) I e IV.



**Comentários:** como vimos, são três as situações que desencadeiam a necessidade de ocorrência de reunião extraordinária:

- a) quando houver denúncia de **situação de risco grave e iminente** que determine a aplicação de medidas corretivas de emergência.
- b) quando ocorrer **acidente do trabalho grave ou fatal**.
- c) houver **solicitação expressa de uma das partes**.

Assim, vejam que não há previsão de realização de reunião extraordinária por afastamento definitivo do presidente, como afirma o item III. Esse seria o caso de empregador indicar, em 2 dias úteis o seu substituto, preferencialmente, entre os membros da CIPA.

Nesse caso os itens I, II e IV estão corretos, portanto, a **alternativa A** está correta e é o gabarito da questão.

## 2.8 Atribuições

Meu caro estrategista! Ante de iniciar esse tópico, chamo sua atenção para o fato de que temos aqui o tópico mais importante do estudo da NR 5. É certamente o mais explorado pelas bancas, em resumo...



E como as bancas cobram esse assunto? Elas vão tentar te confundir entre as atribuições da CIPA, do presidente, do vice-presidente etc., então, estudem com cuidado esse tópico!

### 2.8.1 Atribuições da CIPA

Começaremos discutindo a parte mais difícil, as atribuições da CIPA. Trouxe essas atribuições na forma de um quadro. À esquerda eu as reescrevi (*ipsis litteris*) e à direita fiz os comentários para facilitar o entendimento e a memorização. É importante que vocês façam um “*link*” entre as atribuições da CIPA e os conteúdos obrigatórios para o treinamento dos membros da CIPA. Isso irá facilitar o entendimento e a memorização dos dois assuntos.

De acordo com o item 5.16 da NR 5, a CIPA terá por atribuição:

**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:** o mapa de riscos é, geralmente, um quadro que denota, através de símbolos, situações de riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes. O quadro deve ser afixado no local de trabalho.

A CIPA não tem como atribuição fazer avaliações quantitativas para a identificação dos riscos (lembrem-se de que os membros da CIPA não são especialistas em SST). A atribuição de medir e quantificar é do SESMT,





ou do responsável pelo PPRA. A CIPA deve identificar os grupos de riscos (físicos, químicos, biológicos e mecânicos ou de acidentes), através da metodologia de avaliação qualitativa e subjetiva (aprendida no treinamento) dos riscos presentes no ambiente para elaborar o mapa de riscos. Não há falar na identificação de todos os riscos presentes no ambiente, mas tão somente dos grupos de riscos, cuidado com isso!

Outra observação importante é que a NR 5 não estabelece mais a metodologia para elaboração do mapa de riscos. O SESMT, quando houver, apenas auxilia a CIPA na elaboração do mapa de riscos.

**b) Elaborar plano de trabalho que possibilite a ação preventiva na solução de problemas de segurança e saúde no trabalho:** deve elaborar um plano de trabalho no qual constarão cronograma de reuniões, objetivos, metas, cronograma de execução e estratégia de ação. O plano pode constar na própria ata, não necessitando constituir documento separado.

Importante destacar que a CIPA age de forma preventiva e não corretiva. Quem propõe soluções corretivas para problemas identificados é o SESMT que é um órgão especializado!

**c) Participar da implementação e do controle da qualidade das medidas de proteção necessárias, bem como da avaliação das prioridades de ação nos locais de trabalho:** novamente, destaquem-se que a CIPA não especifica medidas de controle: EPC, EPI, procedimentos etc., mas somente participa da implementação e do controle de qualidade dessas medidas (por exemplo, avalia o conforto de um dado modelo de protetor auricular), que são especificadas pelo SESMT.

Além disso, a Comissão também participa da avaliação de prioridades, ou seja, opina sobre quais os riscos mais críticos do ambiente e, conseqüentemente, aqueles que primeiro precisam ser controlados.

**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:** essa atribuição ressalta o caráter preventivo da CIPA, uma vez que ela deve, periodicamente, verificar o ambiente e analisar as condições de trabalho visando identificar os riscos. Isso pode ser feito através de inspeções visuais e entrevistas com os trabalhadores.

Veja que as verificações devem ser periódicas, entretanto, a norma não define a periodicidade das verificações. Assim, a comissão pode determiná-la em suas reuniões e fazer um cronograma.

**e) Realizar, a cada reunião, avaliação do cumprimento das metas fixadas em seu plano de trabalho e discutir as situações de risco que foram identificadas:** após definir seu plano de trabalho, contendo, entre outras coisas, as metas e a periodicidade das verificações, a CIPA deve discutir as situações de riscos identificadas quando da realização de suas reuniões.

**f) Divulgar aos trabalhadores informações relativas à segurança e saúde no trabalho:** dispensa comentários! Existe ação mais preventiva do que a divulgação de informações a respeito de um tema?

**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:** temos aqui um dos princípios básicos da higiene ocupacional (ou do trabalho), o princípio da antecipação de riscos. Assim, ao se propor uma alteração num ambiente de trabalho ou em um processo,





devemos avaliar os impactos dessas alterações nas questões de saúde e segurança dos trabalhadores, e a CIPA deve participar dessa avaliação.

**h) Requerer, ao SESMT, onde houver, ou ao empregador, a paralisação de máquina ou setor onde considere haver risco grave e iminente à segurança e saúde dos trabalhadores:** fique atento, pois requerer está longe de determinar (as bancas adoram trocar isso!!!). Guardem! A CIPA não determina a paralisação de máquina, equipamento, setor de serviço etc., ela somente requer que o empregador ou mesmo a inspeção do trabalho (através do AFT) determinem a paralisação. Entendeu? Ela faz um requerimento e não dá uma ordem!

Além disso, não confunda essa atribuição com o direito de recusa do trabalhador (direito de interromper suas atividades), estabelecido, entre outras, na NR 9<sup>29</sup>.

**i) Colaborar no desenvolvimento e implementação do PCMSO e PPRA e de outros programas relacionados à segurança e saúde no trabalho:** o PPRA e o PCMSO<sup>30</sup> são os principais programas de gestão de saúde e segurança dos trabalhadores e, por isso, são elaborados por profissionais especializados no assunto (engenheiros, médicos do trabalho etc.). A CIPA como é composta, geralmente, por leigos no assunto, apenas colabora no desenvolvimento e implementação desses programas.

**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:** acordos coletivos de trabalho (ACT) e convenções coletivas de trabalho (CCT) são instrumentos que versam sobre salário, jornada de trabalho, entre outros assuntos. Em alguns casos, versam também saúde e segurança dos trabalhadores (SST). Assim, a CIPA deve divulgar e promover as cláusulas sobre SST desses instrumentos, bem como as NR.

**k) 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:** a análise efetiva das doenças e acidentes do trabalho tem por objetivo esclarecer os fatores que concorreram para sua ocorrência, muitas vezes relacionadas condições como: jornada excessiva, falta de treinamento, falhas de procedimento etc. A CIPA deve participar, juntamente com o empregador e o SESMT, da análise dessas causas e propor medidas de controle como: redução da jornada, necessidade de treinamento, entre outras.

**l) Requisitar ao empregador e analisar informações sobre questões que tenham interferido na segurança e saúde dos trabalhadores:** a CIPA pode, por exemplo, requisitar informações ao empregador sobre um produto químico novo que foi adicionado ao processo e que tenha interferido ou possa interferir nas suas condições de saúde e segurança.

**m) Requisitar à empresa as cópias das CAT emitidas:** a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) reúne informações importantes sobre o tipo de acidente ou doença que acometeu um determinado trabalhador.

---

<sup>29</sup> **NR 9, 9.6.3** – O empregador deverá garantir que, na ocorrência de riscos ambientais nos locais de trabalho que coloquem em situação de grave e iminente risco um ou mais trabalhadores, os mesmos possam interromper de imediato as suas atividades, comunicando o fato ao superior hierárquico direto para as devidas providências.

<sup>30</sup> O PPRA é o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais e o PCMSO é o Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional. Serão abordados em aulas específicas.



De posse desses documentos a CIPA pode traçar o perfil acidentário do estabelecimento e, com isso, sugerir ações preventivas.

**n) Promover, anualmente, em conjunto com o SESMT, onde houver, a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho – SIPAT:** a SIPAT é um evento de cunho prevencionista, realizado anualmente nas empresas, em que são realizados eventos como palestras, treinamentos etc.

Observe que a CIPA “promove” a SIPAT juntamente com o SESMT. As bancas adoram embaralhar essas duas últimas atribuições, afirmando que a promoção do evento é atribuição exclusiva do SESMT.

Além disso, saiba que a NR 5 não estabelece nada a respeito da programação do evento, ou seja, não estipula os conteúdos a serem apresentados, carga horária semanal etc.

**o) Participar, anualmente, em conjunto com o SESMT, onde houver, de Campanhas de Prevenção de AIDS:** viu porquê de no treinamento dos membros da CIPA ter conteúdo sobre AIDS? Observe que a CIPA “participa” de campanhas de prevenção da AIDS juntamente com o SESMT.

Além dessas atribuições expressas na NR 5 há **outra atribuição que consta na NR-9**, que é a de **discutir o documento-base do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA e suas alterações e complementações, sendo ainda necessário anexar a cópia do documento (PPRA) em ata**<sup>31</sup>.

---

<sup>31</sup> NR 9, 9.2.2.1 – O documento-base e suas alterações e complementações deverão ser apresentados e discutidos na CIPA, quando existente na empresa, de acordo com a NR-5, sendo sua cópia anexada ao livro de atas desta. Entretanto, Com a redação publicada em 2011 foi revogada a necessidade de a CIPA ter, especificamente, um livro de atas. Atualmente, pode-se juntar as atas de cada reunião em uma pasta ou mesmo no formato digital (graças a nova redação da NR 1).



De uma forma mais direta, sem comentários, veja esse quadro com as atribuições da CIPA:

Atribuições da CIPA
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.
Elaborar plano de trabalho que possibilite a ação preventiva na solução de problemas de segurança e saúde no trabalho.
Participar da implementação e do controle da qualidade das medidas de proteção necessárias, bem como da avaliação das prioridades de ação nos locais de trabalho.
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.
Realizar, a cada reunião, avaliação do cumprimento das metas fixadas em seu plano de trabalho e discutir as situações de risco que foram identificadas.
Divulgar aos trabalhadores informações relativas à segurança e saúde no trabalho
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.
Requerer, ao SESMT, onde houver, ou ao empregador, a paralisação de máquina ou setor onde considere haver risco grave e iminente à segurança e saúde dos trabalhadores.
Colaborar no desenvolvimento e implementação do PCMSO e PPRA e de outros programas relacionados à segurança e saúde no trabalho.
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.
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.
Requisitar ao empregador e analisar informações sobre questões que tenham interferido na segurança e saúde dos trabalhadores.
Requisitar à empresa as cópias das CAT emitidas.
Promover, anualmente, em conjunto com o SESMT, onde houver, a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho – SIPAT.
Participar, anualmente, em conjunto com o SESMT, onde houver, de Campanhas de Prevenção de AIDS.

Agora, observe essa **tabela sobre o que a CIPA não faz**, elaborei para que você não caia em pegadinhas das bancas. Chamo essa tabela de “A CIPA não...”

A CIPA não...
Faz medições quantitativas de ruído, calor, gases etc. Elabora nem implementa PPRA ou PCMSO Especifica EPI ou EPC Determina a paralisação de máquina, equipamento, setor de serviço etc.

Antes de fechar o tópico vou trazer um assunto que, apesar de não constar mais na NR 5, ainda é cobrado em provas para os mais diversos cargos de SST, por ter se tornado um padrão. Trata-se do **Mapa de Riscos**.



O mapa de riscos é uma representação dos riscos ocupacionais assinalados em cada um dos diversos locais de trabalho dentro de uma organização. Geralmente essa representação é feita de forma gráfica, sobre a planta baixa (*layout*) do ambiente, na forma de círculos de diferentes tamanhos. Trata-se de uma ferramenta de segurança do trabalho, higiene do trabalho e ergonomia, uma vez que abrange todos os riscos ocupacionais.

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) é responsável por identificar os riscos do processo de trabalho, e elaborar o mapa de riscos, com a participação do maior número de trabalhadores, com assessoria do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), onde houver.

Para a elaboração do referido Mapa, a inspeção de segurança é etapa básica. Nessa etapa, os integrantes da CIPA, através de inspeções *in loco*, identificam - ponto a ponto, no ambiente de trabalho - os riscos presentes em cada ambiente.

Uma vez identificados os riscos, faz-se a representação do mapa de riscos. São regras básicas para se proceder a representação:

- **a planta baixa ou layout:** representa as instalações físicas do ambiente de trabalho;
- **o tamanho dos círculos:** representa a intensidade ou grau do risco: o círculo pequeno aponta risco pequeno ou baixo; o círculo médio aponta risco médio ou moderado; círculo grande aponta risco grande ou elevado;
- **a cor dos círculos:** representa o tipo, ou classe de riscos, como veremos a seguir.

O Mapa pode ser completo, de modo a abranger todos os ambientes da edificação, ou setorial, em que cada setor da edificação é representado em um mapa independente. Em todos os casos, as representações devem ser afixadas em cada local analisado. A Figura 2.3 é um exemplo de um mapa de risco completo, abrangendo todos os ambientes da edificação.

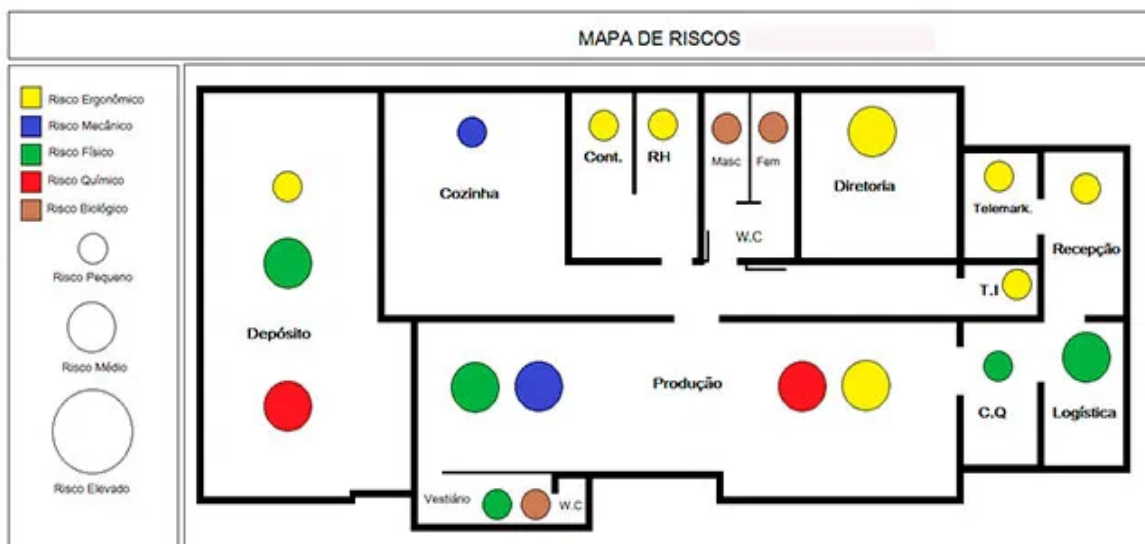


Figura 2.3 - exemplo de mapa de riscos completo



No mapa da Figura 2.3, o círculo azul pequeno no ambiente “cozinha” indica que neste ambiente existe baixo risco de acidentes, possivelmente relacionados a cortes e queimaduras. Já o círculo médio na cor amarela, representado na “diretoria”, indica a presença de risco ergonômico médio no local.

Em resumo, o mapa de riscos é baseado em uma padronização de cores e grupos de risco. O quadro com o mapa deve ser afixado no local de trabalho e visa a reunir dados para geração de diagnósticos, viabilização da troca de informações entre os trabalhadores, bem como incentivo à sua participação nas atividades de precaução.

Novamente, nesse quadro os símbolos são círculos coloridos de diferentes tamanhos, em que a cor indica o tipo de risco (físico, químico, biológico, ergonômico ou mecânico) e o tamanho indica a intensidade do risco.

Existe uma padronização de cores a ser adotada para a elaboração desses mapas, que é mostrada no Quadro que segue. Em relação a essa padronização, as bancas costumam cobrar tanto as cores quanto os grupos.

Por exemplo, as bancas costumam trazer um determinado risco e perguntar como ele deve ser representado no mapa de risco, tanto através da cor quanto o grupo ao qual pertence, então, sugiro que guardem bem o Quadro que segue.

COR	CLASSE DE RISCOS
<b>VERDE</b> (Grupo 1)	<b>FÍSICOS</b> Ruído, vibrações, pressões anormais, temperaturas extremas (frio e calor), umidade, radiações ionizantes e não ionizantes, bem como o infrassom e o ultrassom.
<b>VERMELHO</b> (Grupo 2)	<b>QUÍMICOS</b> Poeiras, fumos, névoas, neblinas, gases, vapores, substâncias compostas ou produtos químicos em geral
<b>MARROM</b> (Grupo 3)	<b>BIOLÓGICOS</b> Bactérias, fungos, bacilos, parasitas, protozoários, vírus, entre outros.
<b>AMARELO</b> (Grupo 4)	<b>ERGONÔMICOS</b> Esforço físico intenso, levantamento e transporte manual de peso, exigência de postura inadequada, controle rígido de produtividade, imposição de ritmos excessivos, trabalho em turno e noturno, jornadas de trabalho prolongadas, monotonia e repetitividade, outras situações causadoras de stress físico e/ou psíquico.
<b>AZUL</b> (Grupo 5)	<b>MECÂNICOS OU DE ACIDENTES</b> Arranjo físico inadequado, máquinas e equipamentos sem proteção, ferramentas inadequadas ou defeituosas, iluminação inadequada, eletricidade, possibilidade de incêndio ou explosão, armazenamento inadequado, animais peçonhentos, outras situações de riscos que poderão contribuir para ocorrência de acidentes

Agora, veja como esses conhecimentos podem ser explorados pelas bancas:

**(CESPE / FUB / 2018)** Considerando a legislação relativa à área de segurança no trabalho, julgue o item subsecutivo.

A presença de fumos ou vapores de agentes químicos em um local de trabalho deverá ser registrada em vermelho no mapa de risco.



**Comentários:** a proposição está **CERTA**. Como acabamos de ver, os riscos químicos devem ser representados na cor vermelha no mapa de riscos, a ser elaborado pela CIPA, com o auxílio do SESMT, onde houver!

**(CESPE / FUB / 2018) Julgue o item que se segue, a respeito de aspectos relacionados ao combate ao incêndio.**

É responsabilidade exclusiva da comissão interna de prevenção de acidentes de cada empresa informar todos os trabalhadores a respeito da utilização dos equipamentos de combate a incêndio, a respeito dos procedimentos para evacuação com segurança do local de trabalho e também dos dispositivos de alarme existentes.

**Comentários:** a proposição está **ERRADA**. Não existe previsão dessa atribuição para a CIPA!

**(FGV / AL-RO / 2018) Na elaboração de uma mapa de risco, um local com presença de bactéria será enquadrado como um ambiente de**

(A) Grupo 1. (B) Grupo 2. (C) Grupo 3. (D) Grupo 4. (E) Grupo 5.

**Comentários:** veja, pelo Quadro anterior, que as bactérias estão no grupo de riscos biológicos, e devem ser representadas pela cor marrom (grupo 3). Portanto, a **alternativa C** está **correta** e é o gabarito da questão.

**(FADESP / COSANPA / 2017) Para elaboração do Mapa de Risco, deve-se considerar a classificação dos riscos ocupacionais por grupo, de acordo com a natureza e a padronização de cores. Sendo assim, pode-se afirmar que**

(A) pressões anormais são riscos químicos, representados pela cor marrom.

(B) eletricidade é risco físico, representado pela cor verde.

(C) poeira é risco químico, representado pela cor vermelha.

(D) animais peçonhentos são riscos biológicos, representados pela cor marrom.

**Comentários:** veja como esse tema é muito explorado pelas bancas, e mais, há diversas formas de cobrança, por isso trouxe essas questões para mostrá-lo. A **alternativa C** está **correta** e é o gabarito da questão.

**(FGV / AL-RO / 2018) Assinale a opção que apresenta uma atribuição da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA.**

(A) registrar mensalmente os dados atualizados de acidentes do trabalho.

(B) colaborar, quando solicitado, nos projetos e na implantação de novas instalações físicas e tecnológicas da empresa.

(C) realizar, periodicamente, verificações nos ambientes e nas condições de trabalho.

(D) aplicar os conhecimentos de engenharia de segurança do trabalho ao ambiente de trabalho.

(E) promover a realização de atividades de conscientização, educação e orientação dos trabalhadores para a prevenção de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais.

**Comentários:** veja que foram 3 questões da mesma prova cobrando esse tema, ele é muito explorado em provas.

Volte ao Quadro sobre as atribuições da CIPA e observe que a única compatível é a definida na **alternativa C**, que está **correta** e é o gabarito da questão. As demais são todas atribuições do SESMT. As bancas adoram misturá-las, tome cuidado!



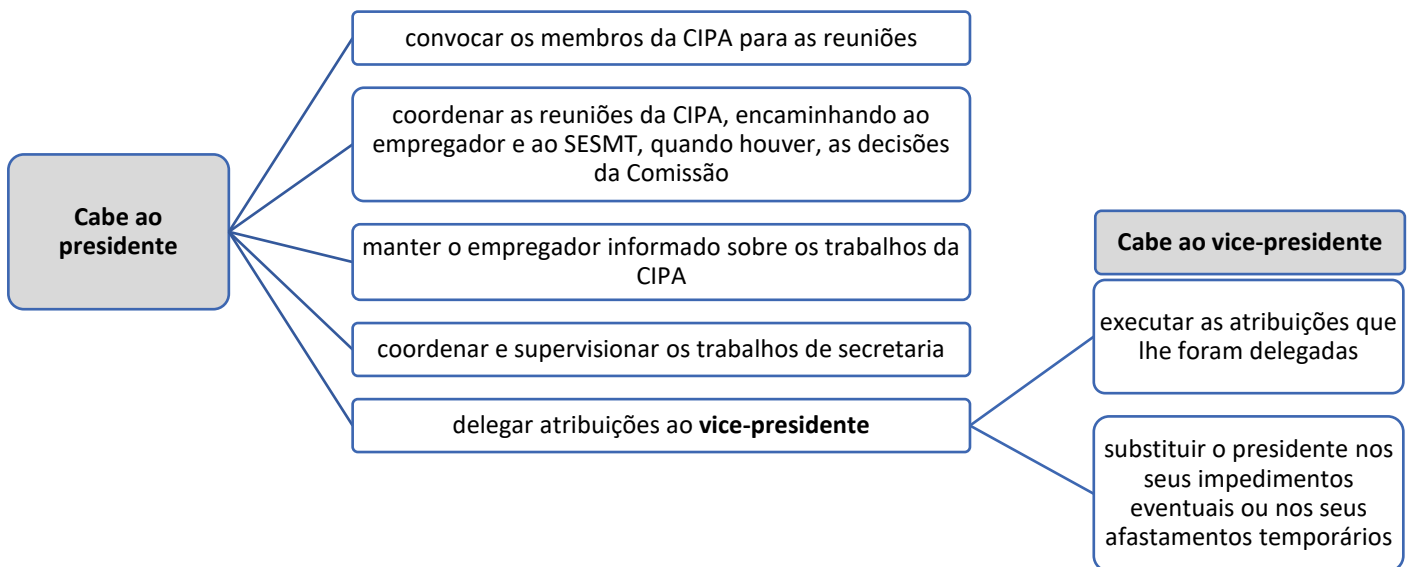


## 2.8.2 Atribuições dos empregados e do empregador

São atribuições simples que dispensam comentários. O pior já passou! Apenas leiam com atenção essas atribuições que trouxe na forma “*ipsis litteris*”, em um quadro.

Cabe aos empregados	Cabe ao empregador
Participar das eleições de seus representantes	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.
Colaborar com a gestão da CIPA	
Indicar à CIPA, ao SESMT e ao empregador situações de risco e apresentar questões para a melhoria das condições de trabalho	
Observar e aplicar no ambiente de trabalho as recomendações quanto à prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho	

## 2.8.3 Atribuições do presidente e do vice-presidente



## 2.8.4 Atribuições conjuntas do presidente e do vice-presidente

Nesse ponto é importante que você consiga diferenciar as atribuições individuais do presidente das atribuições conjuntas do presidente e vice. O presidente e o vice-presidente da CIPA, em conjunto, terão as seguintes atribuições:

Atribuições conjuntas	Comentários
Cuidar para que a CIPA disponha de condições necessárias para o desenvolvimento de seus trabalhos;	Devem cobrar do empregador os recursos necessários, a participação efetiva de todos os membros, os empenhos de todos os empregados etc.
Coordenar e supervisionar as atividades da CIPA, zelando para que os objetivos propostos sejam alcançados;	Cobrar o cumprimento do cronograma de ações e das metas estabelecidas.





delegar atribuições aos membros da CIPA;	O presidente e o vice podem, conjuntamente, delegar a atribuição de inspeção dos ambientes de trabalho a um determinado grupo da CIPA, por exemplo.
promover o relacionamento da CIPA com o SESMT;	Esse relacionamento é importante para o bom andamento das questões de prevenção.
divulgar as decisões da CIPA a todos os trabalhadores do estabelecimento;	Essa divulgação pode ser feita por e-mail, cartazes, redes sociais etc. Geralmente, são formuladas pelo Secretário.
encaminhar os pedidos de reconsideração das decisões da CIPA;	Vimos que das decisões da CIPA cabem pedidos de reconsideração. Esses pedidos podem ser feitos por qualquer trabalhador do estabelecimento ou mesmo pelo empregador, mas somente o presidente e o vice podem encaminhá-los à comissão, ou seja, levá-los às reuniões para deliberação.
constituir a comissão eleitoral.	Lembram que a CE deve ser composta em até 55 dias antes do término do mandato? Pois é, o presidente e o vice que a constituem, entre os membros titulares da CIPA.

## 2.8.5 Atribuições do secretário da CIPA

O Secretário da CIPA terá por atribuição:

- a) acompanhar as reuniões da CIPA e redigir as atas apresentando-as para aprovação e assinatura dos membros presentes;
- b) preparar as correspondências; e
- c) outras que lhe forem conferidas.

Para fechar o tópico, Veja como esses conhecimentos já foram explorados pelas bancas:

### **(FADESP / COSANPA / 2017) No âmbito da CIPA, não é atribuição dos empregados**

- (A) participar das eleições.
- (B) redigir as atas sempre que lhes for solicitado.
- (C) indicar situações de riscos e apresentar sugestões para melhoria das condições de trabalho.
- (D) observar e aplicar no ambiente de trabalho as recomendações quanto à prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho.

**Comentários:** volte ao tópico 2.8.5 e veja que a **alternativa B** está incorreta e é o gabarito da questão. Essa é uma atribuição do secretário da CIPA.

### **(BIORIO / NUCLEP-RJ / 2014) Em relação à CIPA, cabe aos empregados:**

- (A) constituir a comissão eleitoral.
- (B) divulgar as decisões da CIPA a todos os trabalhadores do estabelecimento.
- (C) manter o empregador informado sobre os trabalhos da CIPA.
- (D) 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.



(E) indicar à CIPA, ao SESMT e ao empregador situações de risco e apresentar sugestões para melhoria das condições de trabalho.

#### Comentários:

A **alternativa A** está incorreta. Essa é uma atribuição conjunta do presidente e o vice: “o presidente e o vice-presidente da CIPA, em conjunto, terão as seguintes atribuições: constituir a comissão eleitoral”.

A **alternativa B** está incorreta. Também é uma atribuição conjunta do presidente e o vice: “o presidente e o vice-presidente da CIPA, em conjunto, terão as seguintes atribuições: divulgar as decisões da CIPA a todos os trabalhadores do estabelecimento”.

A **alternativa C** está incorreta. Essa é uma das atribuições do presidente: “Cabe ao presidente: manter o empregador informado sobre os trabalhos da CIPA”.

A **alternativa D** está incorreta. Essa é a única atribuição do empregador em relação à CIPA: “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 no plano de trabalho”.

A **alternativa E** está correta e é o gabarito da questão. É uma das atribuições dos empregados: “Cabe aos empregados: indicar à CIPA, ao SESMT e ao empregador situações de risco e apresentar questões para a melhoria das condições de trabalho”.

**Observe a importância de você gravar essas atribuições e saber diferenciá-las!!!**

## 2.9 Garantias conferidas aos membros da CIPA

Você já se perguntou o porquê de os servidores públicos terem algumas garantias legais, dentre elas a estabilidade? Não! Mas sei que você almeja passar no concurso para conquistar essa garantia! E vai conseguir.

Mas o ponto aqui é outro. A garantia da estabilidade confere ao servidor público a segurança necessária para que ele tome suas decisões, mesmo contrárias à União, Estado ou Municípios, sem que o fantasma da demissão o assombre.

O mesmo ocorre com o cipeiro que, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato, terá assegurada sua **garantia de emprego**. Isso é o que estabelece o item 5.8, mas com uma ressalva, observem:

**NR 5, 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**.

Trata-se da **estabilidade ou garantia de emprego do membro eleito da CIPA**. Inclusive, essa previsão consta no art. 10, II, “a” do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) da Constituição Federal de 1988 (CF/88), vejamos:

**ADCT, CF/88, art. 10** - Até que seja promulgada a Lei Complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição: (...)



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

a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato.

Observe que tanto a NR 5 quando a CF/88 vedam a demissão do membro eleito, desde que a despedida seja arbitrária ou sem justa causa. Mas, o que seria uma **demissão arbitrária ou sem justa causa**? A resposta está no art. 165 da CLT, vejamos:

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

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

Além de definir o que é despedida arbitrária ou sem justa causa, o art. 165 da CLT, através de seu parágrafo único, estabelece que o **ônus da prova em demonstrar quaisquer dos motivos: disciplinar, técnico, econômico ou financeiro que ensejaram a despedida é do empregador**, sob pena de reintegrá-lo ou pagar-lhe a multa pecuniária correspondente ao período estabilitário.

Observe-se, ainda, que **não há vedação quanto ao caso de pedido de demissão do cipeiro com garantia de emprego**, entretanto, para coibir que o empregado peça demissão por pressão do empregador, a CLT prevê em seu art. 500, a seguinte garantia:

**CLT, art. 500** - O **pedido de demissão do empregado estável** só será válido quando feito com assistência do respectivo sindicato e, se não o houver, perante autoridade local competente do Ministério do Trabalho ou da Justiça do Trabalho.

Isso significa que **o pedido de demissão de membro eleito da CIPA necessita de assistência**.

Como vimos, os empregados, além dos membros titulares, elegem também os suplentes. A pergunta que se faz é: os suplentes eleitos também gozam da garantia de emprego desde a sua candidatura até um ano após o término do mandato?

Outra pergunta se coloca: se a empresa ou o estabelecimento onde a CIPA atua for extinto, a despedida dos representantes eleitos será considerada arbitrária?

As respostas a essas perguntas constam na Súmula 339 do TST, vejamos:

**TST, Súm. 339** - (...)

I – O **suplente da CIPA goza da garantia de emprego** prevista no art. 10, II, “a”, do ADCT a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988.

II – A estabilidade provisória do cipeiro não constitui vantagem pessoal, mas garantia para as atividades dos membros da CIPA, que somente tem razão de ser quando em atividade a



empresa. **Extinto o estabelecimento, não se verifica a despedida arbitrária, sendo impossível a reintegração e indevida a indenização do período estável.**

Assim, note que a **extinção da empresa ou estabelecimento** é um pressuposto para a dissolução da própria CIPA e, conseqüentemente, para a despedida justificada de membro eleito.

Além disso, observe que **todos os membros eleitos, titulares e suplentes, gozam da garantia de emprego desde o dia da sua candidatura até um ano após a sua eleição**. Assim, por exemplo, caso a inscrições nas eleições da CIPA de 2020 se deem em 15 de novembro, para assumir mandato em 01/01/2021, os eleitos nesse pleito terão garantia de emprego no período que vai de 15/11/2020 a 01/01/2023.

Lembre-se, ainda, de que, independentemente de serem ou não eleitos, todos os candidatos inscritos têm garantia de emprego até o dia da apuração do resultado (dia das eleições, geralmente). Destaque-se, também, que os **representantes do empregador** (indicados ou designado) **não têm garantia de emprego, ou seja, podem ser demitidos ainda que sem justa causa**.

Além da garantia de emprego, em seu item 5.9 a NR 5 estabelece outra garantia aos membros eleitos da CIPA, vejamos:

**NR 5, 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 disposto nos parágrafos primeiro e segundo do artigo 469, da CLT.

Trata-se da **garantia da não-remoção de membro eleito da CIPA sem a sua anuência** (remoção do estabelecimento onde foi eleito), entretanto, há dois casos em que essa remoção é autorizada, vejamos:

**CLT, art. 469** - 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 de seu domicílio**.  
**§ 1º** - **não estão compreendidos na proibição** deste artigo os empregados que exerçam **cargos de confiança** e aqueles cujos **contratos tenham como condição, implícita ou explícita, a transferência**, quando essa decorra de **real necessidade do serviço**.  
**§ 2º** - é lícita a transferência quando ocorrer **extinção do estabelecimento** em que trabalhar o empregado.

Assim, só é **lícita a transferência** de membros eleitos da CIPA para localidade diversa da que resultar o contrato, nas seguintes situações:

- a) **com anuência do trabalhador**. Nesse caso, deve ficar claro que ele perde a condição de membro eleito, uma vez que a eleição é por estabelecimento;
- b) quando o **empregado**, membro eleito, **exerce cargo de confiança**;
- c) o **contrato de trabalho** do empregado membro **prevê, explícita ou implicitamente, a transferência**;
- d) nos casos de **real necessidade do serviço**;



- e) nos casos de **extinção do estabelecimento no qual o empregado trabalhe**. Notem que a extinção do estabelecimento é uma das exceções para a extinção da própria CIPA, mas existem casos em que os bons empregados são transferidos para outros estabelecimentos.

Vamos a algumas questões relacionadas a esse tópico:

**(CESPE / FUB / 2018) A respeito do treinamento e do processo para renovação dos membros da CIPA, julgue o próximo item.**

Determinada empresa infringirá a legislação se, em processo de reestruturação do seu quadro de empregados, dispensar dois membros titulares da CIPA.

**Comentários:** a proposição está **CERTA**. Entretanto, no meu ponto de vista, deveria ser anulada!

Vejam! Se os dois empregados forem membros titulares eleitos eles gozam de garantia de emprego desde a inscrição até um ano após o término do mandato, logo, caso dispense-os sem justa causa, a empresa certamente infringirá a legislação.

Não obstante, caso os dois empregados sejam membros titulares designados pelo empregador, eles não gozam da garantia de emprego, logo, a empresa não infringirá a legislação ao demiti-los, ainda que sem justa causa.

**(CESPE / FUB / 2018) A respeito do treinamento e do processo para renovação dos membros da CIPA, julgue o próximo item.**

Os empregados inscritos para membros da CIPA terão garantia de emprego até a eleição.

**Comentários:** a proposição está **CERTA**. Como vimos, os empregados gozam da garantia de emprego desde a inscrição até a apuração do pleito. Caso eleitos, a garantia se estende até um ano após o término do mandato, essa é a regra!

**(COMSULPLAN / PREF. PORTO VELHO-RO / 2012) Quanto à organização da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes é correto afirmar que:**

(A) é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção de Comissões Internas de Prevenção de Acidentes desde a sua posse até um ano após o final de seu mandato.

(B) 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 disposto nos parágrafos primeiro e segundo do art. 469, da CLT.

(C) o empregador designará entre seus representantes, o presidente e o vice-presidente da CIPA.

(D) os membros da CIPA, eleitos e designados, serão empossados 15 dias antes do término do mandato anterior.

(E) o presidente da CIPA indicará o seu secretário e substituto entre os componentes da comissão.

**Comentários:**

A **alternativa A** está **incorreta**. Percebeu a maldade? É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção de Comissões Internas de Prevenção de Acidentes desde a sua posse (não é desde a posse, é desde a inscrição!) até um ano após o final de seu mandato.

A **alternativa B** está **correta** e é o gabarito da questão. Mais um caso de Ctrl+C e Ctrl+V, vejam o que diz a NR 5: "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 disposto nos parágrafos primeiro e segundo do artigo 469, da CLT”.

A **alternativa C** está incorreta. Como vimos, o empregador designa, entre seus representantes, o presidente. Por sua vez, os representantes dos empregados escolhem, entre os titulares, o vice-presidente.

A **alternativa D** está incorreta. A data da posse deve ocorrer no 1º dia útil após o término do mandato vigente.

A **alternativa E** está incorreta. Como vimos a indicação do secretário e seu substituto deve ocorrer de comum acordo entre os membros da CIPA.

## 2.10 Integração entre CIPA

Sabidamente, a NR 5 prevê situações em que as CIPA de diferentes empresas que atuam em estabelecimentos próximos, ou no mesmo estabelecimento, devem se integrar com o objetivo de promover o desenvolvimento conjunto de ações preventivas. Uma das situações em que a integração é obrigatória está contida no item 5.5 da norma, vejamos:

**NR 5, 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.

Enquadram-se nesse item, por exemplo, shoppings e consórcios de empresas industriais, ou seja, as empresas que se estruturam com administração autônoma ou semiautônoma, no mesmo local. Nessas instalações devem ser consideradas como de uso coletivo as áreas de uso comum por parte dos trabalhadores de todas as empresas: áreas de circulação, estacionamentos, banheiros, refeitórios, entre outros.

Há também ambiências geradas por sistema como: ar-condicionado, instalações elétricas, redes de gás etc. O que se deseja com a **integração entre as CIPA** é que esses sistemas e ambientes sejam avaliados (inspecionados) conjuntamente pelas comissões de todos os estabelecimentos, já que podem provocar acidentes e doenças em todos que ali atuam.

Note que a integração deve ser feita pelos membros da CIPA, de ambas as representações, ou por designados, no caso de o estabelecimento não precisar constituir a Comissão. Em todos os casos, podendo contar com a participação da administração do centro comercial ou industrial (gestão do shopping, por exemplo).

**PEGADINHA!!!** Antes de 2011 a NR 5 estabelecia também, em seu item 5.4, a obrigatoriedade de **integração das CIPA e designados de uma mesma empresa** que possuísse, em um mesmo município, dois ou mais estabelecimentos, entretanto, esse **item foi revogado!** Mesmo assim, as bancas adoram trazer esse item como verdadeiro para tentar confundir você, fique atento, pois atualmente não existe mais essa necessidade!!!





Além da necessidade de integração entre CIPA e/ou designados de centros comerciais e industriais, a NR 5, em seu item 5.47 estabelece a obrigatoriedade de **integração de CIPA e/ou designados de contratantes e contratadas**, vejamos:

**NR 5, 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.

Temos aqui a clássica relação entre contratante e contratadas, muito comum em serviços de limpeza, segurança, construção civil, manutenção, entre outros. Nesse caso, a norma estabelece, por exemplo, a necessidade de integração entre a CIPA da faculdade (contratante) “BoaAula” e a CIPA (ou designado) na empresa de segurança (contratada) “EstudeSeguro”.

Essa integração visa que as empresas, contratante e contratada(s), que atuam no mesmo estabelecimento implementem, de forma integrada, medidas de prevenção de acidentes e doenças do trabalho, de forma a garantir o mesmo nível de proteção em matéria de segurança e saúde a todos os trabalhadores do estabelecimento, ou seja, não pode haver diferenças, nos requisitos de proteção, entre os empregados da contratante e da contratada.

Para que o mesmo nível de proteção seja alcançado, a norma determina que a contratante estabeleça todas as medidas necessárias para que a(s) empresa(a) contratada(s), suas CIPA, o(s) designado(s) e demais trabalhadores lotados naquele estabelecimento recebam todas as informações sobre os riscos presentes nos ambientes de trabalho, bem como sobre as medidas de proteção adequadas.

Mais que isso, **a norma ainda determina que a contratante deve adotar as providências necessárias para acompanhar o cumprimento pelas empresas contratadas que atuam no seu estabelecimento, das medidas de segurança e saúde.**

Vamos a uma tabela-resumo dessas obrigatoriedades de integração entre CIPA:

<b>Integração entre CIPA e/ou designado(s)</b>	<b>Existe obrigatoriedade?</b>
De estabelecimentos localizados em centros comerciais ou industriais	SIM
<del>De estabelecimentos de uma mesma empresa localizada no mesmo município</del>	NÃO (Item revogado)
Entre contratante(s) e contratada(s)	SIM

No tocante à integração entre CIPA e/ou designados de contratantes e contratadas é importante anotar que são **responsabilidades da(s) contratante(s) em relação à(s) contratada(s)**:

- a) **garantir o mesmo nível de proteção** em matéria de saúde e segurança para todos os empregados do estabelecimento;
- b) **repassar** à(s) empresa(a) contratada(s), suas CIPA, aos designados e demais trabalhadores lotados naquele estabelecimento **todas as informações sobre os riscos presentes nos ambientes de trabalho, bem como sobre as medidas de proteção adequadas.**





- c) adotar as providências necessárias para **acompanhar o cumprimento pelas empresas contratadas que atuam no seu estabelecimento, das medidas de segurança e saúde.**

Hora de praticar...

**(VUNESP / SAAE-SOROCABA-SP / 2008) A norma vigente que regulamenta as atribuições, a composição e o funcionamento, entre outros aspectos, pertinentes à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, contempla a relação entre empresas contratantes e contratadas que atuam em um mesmo estabelecimento. Ao fazê-lo,**

(A) define a obrigação solidária, entre as empresas que compartilham o mesmo estabelecimento, de organizar uma Comissão dimensionada em função do número total de trabalhadores, cuja composição repercuta todos os diferentes empregadores que mantêm empregados no mesmo local de trabalho.

(B) estabelece o dever de contratante e contratadas implementarem, de forma integrada, medidas de prevenção de acidentes e doenças do trabalho de forma a garantir o mesmo nível de proteção em matéria de segurança e saúde a todos os trabalhadores do estabelecimento.

(C) obriga a existência, em todos os contratos de prestação de serviços que acarretem presença de empregados da empresa contratada no estabelecimento da empresa contratante, de cláusulas específicas sobre responsabilidades de cada parte na gestão da segurança e saúde do trabalhador.

(D) condiciona à duração do contrato firmado, a obrigatoriedade de uma agenda comum para as Comissões existentes, de maneira que a coincidência de mandatos permita a integração entre elas, possibilitando a realização de reuniões e inspeções conjuntas, além de um Plano de Trabalho.

(E) prescreve a obrigação de a empresa contratante, por meio de seu Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, promover treinamento que garanta o mesmo nível de informação, em matéria de segurança e saúde no trabalho, a todos os trabalhadores do estabelecimento.

#### Comentários:

A **alternativa A** está incorreta. Não há a obrigação de constituir uma CIPA em função do número total de trabalhadores. Deve haver tão somente integração entre a CIPA da contratante e a(s) da(s) contratada(s) e/ou seu(s) designado(s).

A **alternativa B** está correta e é o gabarito da questão.

A **alternativa C** está incorreta. O que a norma determina é que “**a contratante deve adotar as providências necessárias para acompanhar o cumprimento pelas empresas contratadas que atuam no seu estabelecimento, das medidas de segurança e saúde**”. Entretanto, não há exigência expressa de que essas providências devem envolver cláusulas específicas. O que existe na prática são cláusulas de multas aplicadas pelas contratantes sobre as contratadas em caso de descumprimento das regras de SST. É uma forma de controle utilizada na prática (muito comum), mas não está prevista na NR.

A **alternativa D** está incorreta. A norma exige tão somente que haja mecanismos de integração. Não define nenhum mecanismo específico como necessidade de coincidência de mandatos ou agenda comum.

A **alternativa E** está incorreta. A NR 5 não estabelece a obrigatoriedade de que o SESMT da contratante dê treinamento à CIPA e/ou designado da contratada, mas somente que as informações pertinentes sejam repassadas a eles, vejamos: “**a norma determina que a contratante estabeleça todas as medidas necessárias para que a(s) empresa(a) contratada(s), suas CIPA, os designados e demais trabalhadores lotados naquele**



estabelecimento recebam todas as informações sobre os riscos presentes nos ambientes de trabalho, bem como sobre as medidas de proteção”.

## 2.11 CIPA versus SESMT

A CIPA e o SESMT são os chamados **órgãos de saúde e segurança** que atuam nas empresas com o objetivo comum de prevenção da saúde e segurança dos trabalhadores. Entretanto, apesar de terem objetivos comuns, esses órgãos têm muitas diferenças em relação as: atribuições, composição, gerência etc. Muitas vezes algumas dessas diferenças são misturadas pelas bancas para tentar confundir os candidatos. Para que você não caia em pegadinhas desse tipo elaborei o quadro comparativo que segue:

	CIPA	SESMT
Objetivo	Prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e promoção da saúde do trabalhador	Promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho
Constituição	Quantidade de empregados do estabelecimento e enquadramento de setor econômico da empresa	Quantidade de empregados do estabelecimento e grau de risco
Atuação	Trabalham em seus setores específicos e participam como membros da Comissão. Acumulam as duas funções.	São contratados exclusivamente para realizar as atividades do SESMT. Não acumulam funções.
Composição	Representantes dos empregados (titulares e suplentes) e representantes do empregador (titulares e suplentes)	Profissionais especializados em saúde e segurança do trabalho: médico do trabalho, engenheiro de segurança do trabalho, técnico de segurança do trabalho, enfermeiro do trabalho, auxiliar de enfermagem do trabalho.
Garantia de emprego	Do momento da inscrição até um ano após o término do mandato, para os representantes dos empregados (eleitos).	Não há, podem ser despedidos a qualquer momento, mesmo que sem justa causa.
Duração do mandato	1 ano, permitida uma reeleição	Não se trata de mandato e sim de contrato de trabalho por tempo indeterminado
Necessidade de registro no MTE (secretaria)	NÃO	SIM
EPI	A CIPA é ouvida quanto à indicação	O SESMT especifica, tecnicamente, o EPI
Redimensionamento	Somente após o fim do mandato em curso	Sempre que a mudança no quadro de funcionários suscitar alteração, a qualquer tempo
Responsabilidade quanto ao cumprimento das NR	Responsabilidade de informação e conscientização	Responsabilidade técnica
Responsabilidades quanto ao PPRA e o PCMSO	Colaborar com o desenvolvimento e implementação	Elaboração e implementação (a pedido do empregador)



**Chegamos ao final da parte teórica, agora é hora de respirar e colocar o conhecimento teórico em prática, vamos em frente, rumo à aprovação!**



## 3 QUESTÕES

### 3.1 Questões sobre NR 4



**01. (VUNESP / EBSERH / 2020) Segundo a NR-04, o dimensionamento dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho está vinculado**

- (A) à média de acidentes graves ocorridos nos últimos 12 meses e ao número total de empregados do estabelecimento.
- (B) ao número de doenças ocupacionais ocorridas nos últimos 12 meses e à gradação de risco da atividade principal.
- (C) à existência de risco iminente de morte na atividade principal.
- (D) à gradação do risco da atividade principal, exclusivamente.
- (E) à gradação do risco da atividade principal e ao número total de empregados do estabelecimento.

**02 (CONTEMAX / PREF. PEDRA LAVRADA-PB / 2020) De acordo com a NR-4, o engenheiro de segurança do trabalho, o médico do trabalho e o enfermeiro do trabalho deverão dedicar, no mínimo:**

- (A) 2 (duas) horas (tempo parcial) ou 4 (quatro) horas (tempo integral) por dia para as atividades dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho.
- (B) 2 (duas) horas (tempo parcial) ou 6 (seis) horas (tempo integral) por dia para as atividades dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho.
- (C) 3 (três) horas (tempo parcial) ou 6 (seis) horas (tempo integral) por dia para as atividades dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho.
- (D) 3 (três) horas (tempo parcial) ou 8 (oito) horas (tempo integral) por dia para as atividades dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho.
- (E) 4 (três) horas (tempo parcial) ou 8 (oito) horas (tempo integral) por dia para as atividades dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho.



**03 (SELECON / PREF. BOA VISTA-RR / 2020) Segundo a NR 4, é considerada como uma competência dos profissionais integrantes dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT):**

- (A) identificar os riscos do processo de trabalho, e elaborar o mapa de riscos, com a participação do maior número de trabalhadores
- (B) 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
- (C) realizar, a cada reunião, avaliação do cumprimento das metas fixadas em seu plano de trabalho e discutir as situações de risco que foram identificadas
- (D) responsabilizar-se tecnicamente pela orientação quanto ao cumprimento dos dispostos nas NR's aplicáveis às atividades executadas pela empresa e/ou seus estabelecimentos

**04 (FGV / PREF. SALVADOR-BA / 2019) Os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho de que trata a NR4 deverão ser registrados no órgão regional do MTb.**

**Sobre os dados que os registros deverão conter, avalie as afirmativas a seguir.**

- I. Os nomes de todos os integrantes dos Serviços Especializados e os respectivos números de registro na Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho do MTb.
- II. O número de empregados e o grau de risco das atividades, por estabelecimento.
- III. A especificação dos turnos de trabalho por estabelecimento e o horário de trabalho dos profissionais dos Serviços Especializados.

Está correto o que se afirma em

- (A) I, apenas. (B) I e II, apenas. (C) I e III, apenas. (D) II e III, apenas. (E) I, II e III.

**05 (FGV / PREF. SALVADOR-BA / 2019) Os registros de que tratam as alíneas "h" e "i" do item 4.12 da NR4 na sede dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho devem ser mantidos por um período não inferior a**

- (A) seis meses. (B) dois anos. (C) cinco anos. (D) oito anos. (E) dez anos.

**06 (FGV / PREF. SALVADOR-BA / 2019) As opções a seguir sobre as competências dos profissionais integrantes dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho estão corretas, à exceção de uma. Assinale-a.**

- (A) Aplicar os conhecimentos de engenharia de segurança e de medicina do trabalho ao ambiente de trabalho e a todos os seus componentes, inclusive máquinas e equipamentos, de modo a reduzir até eliminar os riscos à saúde do trabalhador.



(B) Determinar a utilização pelo trabalhador, quando esgotados todos os meios conhecidos para a eliminação do risco e este persistir, de Equipamentos de Proteção Individual - EPI, de acordo com o que determina a NR 6, mesmo que a concentração, a intensidade ou característica do agente não o exija.

(C) Analisar e registrar todos os acidentes ocorridos na empresa ou no estabelecimento, com ou sem vítima, e todos os casos de doença ocupacional, descrevendo os fatores ambientais, as características do agente e as condições do(s) indivíduo(s) portador(es) de doença ocupacional ou acidentado(s).

(D) Registrar mensalmente os dados atualizados de acidentes do trabalho, doenças ocupacionais e agentes de insalubridade, preenchendo os mapas constantes dos Quadros III, IV, V e VI, devendo o empregador manter a documentação à disposição da inspeção do trabalho.

(E) Atender casos de emergência, quando se tornar necessário, ainda que as atividades dos profissionais dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho sejam essencialmente de prevenção.

**07 (FGV / PREF. SALVADOR-BA / 2019) Sobre as obrigações do empregador nas empresas que possuem Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT, assinale a afirmativa correta.**

(A) Deve aplicar os conhecimentos de engenharia de segurança e de medicina do trabalho ao ambiente de trabalho.

(B) Deve responsabilizar-se tecnicamente, pela orientação quanto ao cumprimento do disposto nas Normas Regulamentadoras.

(C) Deve responsabilizar-se pelo ônus decorrente da instalação e manutenção dos SESMT.

(D) Deve manter permanente relacionamento com a CIPA, mantendo o apoio aos treinamentos dos trabalhadores.

(E) Deve esclarecer aos empregados sobre acidentes do trabalho e doenças.

**08 (FGV / PREF. SALVADOR-BA / 2019) A Segurança do Trabalho tem por objetivo proteger o trabalhador em seu ambiente de trabalho, buscando minimizar e/ou evitar acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. No Brasil, a segurança e a saúde ocupacionais estão regulamentadas em uma Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e na Norma Regulamentadora nº 4 (NR-4).**

**De acordo com o que preconiza a NR-4, os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho devem ser compostos por**

(A) Médico do Trabalho, Engenheiro de Segurança do Trabalho, Técnico de Segurança do Trabalho, Enfermeiro do Trabalho e Auxiliar ou Técnico em Enfermagem do Trabalho.

(B) Médico do Trabalho, Engenheiro Civil, Técnico de Segurança do Trabalho, Enfermeiro do Trabalho e Auxiliar ou Técnico em Enfermagem do Trabalho.



(C) Médico do Trabalho, Engenheiro de Segurança do Trabalho, Técnico em Edificações, Enfermeiro do Trabalho e Auxiliar ou Técnico em Enfermagem do Trabalho.

(D) Médico do Trabalho, Engenheiro de Segurança do Trabalho, Técnico de Segurança do Trabalho, Fisioterapeuta do Trabalho e Auxiliar ou Técnico em Fisioterapia do Trabalho.

(E) Médico do Trabalho, Engenheiro de Segurança do Trabalho, Técnico em Enfermagem, Enfermeiro do Trabalho e Auxiliar ou Técnico em Edificações.

**09. (VUNESP / PREF. ITAPEVI-SP / 2019) De acordo com a Norma Regulamentadora 4 – Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho,**

(A) o compartilhamento de Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho por diferentes empresas em um mesmo estabelecimento demanda acordo entre as partes interessadas e competente registro nas respectivas entidades de classe.

(B) a manutenção de Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho compartilhados deverá ser feita pelas empresas usuárias em função do grau de risco de suas atividades e das Taxas de Frequência e Gravidade do ano civil anterior.

(C) seus integrantes devem responsabilizar-se administrativamente pelas orientações acerca da aplicação da regulamentação vigente em segurança e saúde no trabalho que são pertinentes às atividades realizadas no estabelecimento.

(D) o empregador é responsável pelo cumprimento da Norma Regulamentadora, devendo assegurar ao profissional integrante do SESMT o exercício de suas funções, sendo seu desvirtuamento infração grave, considerada para fins de definição da alíquota do Seguro de Acidente de Trabalho da empresa.

(E) as atividades dos profissionais integrantes dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho são essencialmente preventivistas, embora não seja vedado o atendimento de emergência, quando se tornar necessário.

**10. (NUCEPE / FMS / 2019) De acordo com a Norma Regulamentadora Nº4 (e suas atualizações) que trata dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT, marque a alternativa INCORRETA.**

(A) Compete aos profissionais integrantes do SESMT aplicar os conhecimentos de engenharia de segurança e de medicina do trabalho ao ambiente de trabalho e a todos os seus componentes, inclusive máquinas e equipamentos, de modo a reduzir e até eliminar os riscos ali existentes à saúde do trabalhador.

(B) Apenas as empresas públicas - os órgãos públicos da administração direta e indireta e dos poderes Legislativo e Judiciário que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, terão obrigatoriedade de manter SESMT, com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador, no local de trabalho.

(C) Compete aos profissionais integrantes do SESMT determinar, quando esgotados todos os meios conhecidos para a eliminação do risco e este persistir, mesmo reduzido, a utilização, pelo trabalhador, de





Equipamentos de Proteção Individual - EPI, de acordo com o que determina a NR 6, desde que a concentração, a intensidade ou característica do agente assim o exija.

(D) Compete aos profissionais integrantes do SESMT manter permanente relacionamento com a CIPA, valendo-se ao máximo de suas observações, além de apoiá-la, treiná-la e atendê-la, conforme dispõe a NR 5.

(E) Os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho de que trata a NR4 deverão ser registrados no órgão regional do Ministério do Trabalho.

**11. (UEPB / PREF. ITAPORANGA-PB / 2019) A Norma Regulamentadora nº 4 determina que o técnico de segurança do trabalho e o engenheiro de segurança do trabalho deverão dedicar-se às atividades dos SESMT durante um mínimo diário integral de, respectivamente:**

(A) 8 horas e 6 horas. (B) 6 horas e 4 horas. (C) 6 horas e 8 horas. (D) 8 horas e 8 horas. (E) 8 horas e 4 horas.

**12 (UFG / UFG-GO / 2019) Conforme estabelecido na Norma Regulamentadora nº 4, compete aos profissionais integrantes dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho:**

(A) colaborar nos projetos e na implantação de novas instalações físicas e tecnológicas da empresa, aplicando os conhecimentos de segurança do trabalho.

(B) analisar e registrar em documento(s) específico(s) todos os acidentes ocorridos na empresa ou estabelecimento, com ou sem vítima, e todos os casos de doença ocupacional.

(C) manter permanente relacionamento com a CIPA, participando das reuniões mensais da comissão, valendo-se ao máximo de suas observações, além de apoiá-la, treiná-la e atendê-la, conforme dispõe a NR 5.

(D) as atividades dos profissionais integrantes dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho são essencialmente preventivistas, sendo vedado o atendimento de emergência.

**13 (IDECAN / IF-PB / 2019) Segundo a NR – 04, compete aos profissionais integrantes dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho:**

I. Aplicar os conhecimentos de engenharia de segurança e de medicina do trabalho ao ambiente de trabalho e a todos os seus componentes, inclusive máquinas e equipamentos, de modo a reduzir até eliminar os riscos ali existentes à saúde do trabalhador.

II. 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.

III. Promover a realização de atividades de conscientização, educação e orientação dos trabalhadores para a prevenção de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, tanto através de campanhas quanto de programas de duração permanente.



IV. Esclarecer e conscientizar os empregadores sobre acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, estimulando-os em favor da prevenção.

V. Identificar os riscos do processo de trabalho, e elaborar o mapa de riscos, com a participação do maior número de trabalhadores, com assessoria da CIPA, onde houver.

VI. Promover a realização de atividades de conscientização, educação e orientação dos trabalhadores para a prevenção de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, tanto através de campanhas quanto de programas de duração permanente.

De acordo com as afirmações acima, assinale

- (A) se somente as afirmativas I, II e VI estiverem corretas.
- (B) se somente as afirmativas I, II, III e VI estiverem corretas.
- (C) se somente as afirmativas I, III, IV e VI estiverem corretas.
- (D) se somente a afirmativa V estiver correta.
- (E) se todas as afirmativas estiverem corretas.

**14 (IDECAN / IF-PB / 2019) A Norma Regulamentadora nº 04 aborda as diretrizes para a formação do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT). Assinale a alternativa INCORRETA sobre o SESMT.**

- (A) O dimensionamento dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho vincula-se à gradação do risco da atividade principal e ao número total de empregados do estabelecimento, observadas as exceções previstas na NR 04.
- (B) Uma determinada empresa com Grau de Risco 02 e 450 funcionários não é obrigada a constituir SESMT.
- (C) Um certo hospital possui 1050 funcionários e tem Grau de Risco 03. O SESMT desse hospital precisa de 04 Técnicos de Segurança do Trabalho, 01 Engenheiro de Segurança do Trabalho, 01 Médico do Trabalho e 01 Auxiliar de Enfermagem.
- (D) As empresas privadas e públicas, os órgãos públicos da administração direta e indireta e dos poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, manterão, obrigatoriamente, Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho.
- (E) Ao profissional especializado em Segurança e em Medicina do Trabalho é vedado o exercício de outras atividades na empresa, durante o horário de sua atuação nos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho



**15 (UFMT / PREF. VÁRZEA GRANDE-MT / 2018) A respeito das disposições estabelecidas na NR 4 – Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, marque V para as afirmativas verdadeiras e F para as falsas.**

( ) O técnico de segurança do trabalho e o auxiliar de enfermagem do trabalho deverão dedicar 8 (oito) horas por dia para as atividades dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho.

( ) O Engenheiro de Segurança do Trabalho, o médico do trabalho e o enfermeiro do trabalho deverão dedicar, no mínimo, 2 (duas) horas (tempo parcial) ou 4 (quatro) horas (tempo integral) por dia para as atividades dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho.

( ) Relativamente ao médico do trabalho, para cumprimento das atividades dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho em tempo integral, a empresa poderá contratar mais de um profissional, desde que cada um dedique, no mínimo, 3 (três) horas de trabalho, sendo necessário que o somatório das horas diárias trabalhadas por todos seja de, no mínimo, 6 (seis) horas.

( ) Ao profissional especializado em Segurança do Trabalho e em Medicina do Trabalho é facultado o exercício de outras atividades na empresa, durante o horário de sua atuação nos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, desde que mantida a compatibilidade entre as atividades desempenhadas.

Assinale a sequência correta.

(A) V, V, F, V (B) V, F, V, F (C) F, F, V, V (D) F, V, F, F

**16 (FEPESE / COMPANHIA DE ÁGUAS DE JOINVILLE-SC / 2018) Assinale a alternativa correta em relação à NR-4 – Serviços Especializados em Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT).**

(A) A manutenção, ou não, dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho deverá ser de livre opção da empresa.

(B) O Sindicato dos Empregados também é responsável pelo cumprimento da NR, devendo assegurar, como um dos meios para concretizar tal responsabilidade, o exercício profissional dos componentes dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho.

(C) Os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho de que trata a NR referida acima deverão ser registrados no Conselho Regional de Engenharia e Agronomia (CREA).

(D) Ao profissional especializado em Segurança e em Medicina do Trabalho é permitido o exercício de outras atividades na empresa, durante o horário de sua atuação nos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, desde que não deixe de dar atendimento prioritário ao SESMT.

(E) Os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho deverão manter entrosamento permanente com a CIPA, dela valendo-se como agente multiplicador, e deverão estudar suas observações e solicitações, propondo soluções corretivas e preventivas.



**17 (FGV / AL-RO / 2018) A respeito dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do trabalho (SESMT), assinale (V) para a afirmativa verdadeira e (F) para a falsa.**

( ) O dimensionamento dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho considera a gradação do risco da atividade principal e o número total de empregados do estabelecimento.

( ) Os profissionais integrantes do SESMT devem ser empregados da empresa.

( ) As empresas de mesma atividade econômica localizadas em municípios limítrofes, podem constituir SESMT comum.

As afirmativas são, respectivamente,

(A) V – F – F. (B) F – F – V. (C) V – F – V. (D) F – V – V. (E) V – V – V.

**18 (FGV / AL-RO / 2018) A respeito do que prescreve a Norma Regulamentadora 4 sobre a constituição dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho – SESMT, analise as afirmativas a seguir.**

I. Empresas privadas e públicas, órgãos públicos da administração direta e indireta e dos poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, manterão, obrigatoriamente o SESMT.

II. Empresas com a mesma atividade econômica podem constituir SESMT comum, desde que sejam localizadas, obrigatoriamente, no mesmo município.

III. Empresas que desenvolvem suas atividades em um mesmo polo industrial ou comercial podem constituir SESMT comum.

Está correto o que se afirma em

(A) I, apenas. (B) II, apenas. (C) III, apenas. (D) I e II, apenas. (E) I e III, apenas.

**19 (AOCF / SUSIPE-PA / 2018) Uma empresa contratou outras empresas para prestar serviços em seu estabelecimento. Ela decidiu constituir SESMT comum para assistência aos empregados das contratadas, sob gestão própria. Essa decisão está conforme o previsto em acordo coletivo de trabalho. Considerando a situação apresentada e o disposto na Norma Regulamentadora 4 – Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho –, qual é a periodicidade de avaliação do funcionamento do SESMT?**

(A) O SESMT deve ter seu funcionamento avaliado mensalmente, ou na periodicidade prevista na Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho.

(B) O SESMT deve ter seu funcionamento avaliado semestralmente, ou na periodicidade prevista na Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho.



(C) O SESMT deve ter seu funcionamento avaliado trimestralmente, ou na periodicidade prevista na Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho.

(D) O SESMT deve ter seu funcionamento avaliado anualmente, ou na periodicidade prevista na Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho.

(E) O SESMT deve ter seu funcionamento avaliado a cada dois anos, ou na periodicidade prevista na Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho.

**20 (FUNRIO / IF-PA / 2016)** Uma construtora de edifícios possui no estado do Pará, dezesseis canteiros de obra e frentes de trabalho, cada uma com equipes de trinta e dois profissionais espalhados em vários municípios do estado. Neste caso, sabendo que o grau de risco desta atividade é 3, de acordo com o Quadro I da NR 4, o dimensionamento do SESMT para engenheiros do trabalho e técnicos de segurança do trabalho será, respectivamente:

Grau de Risco	N.º de Empregados no estabelecimento	Técnicos							
		50 a 100	101 a 250	251 a 500	501 a 1.000	1.001 a 2000	2.001 a 3.500	3.501 a 5.000	Acima de 5000 Para cada grupo De 4000 ou fração acima 2000**
1	Técnico Seg. Trabalho				1	1	1	2	1
	Engenheiro Seg. Trabalho						1*	1	1*
	Aux. Enferm. do Trabalho						1	1	1
	Enfermeiro do Trabalho							1*	
	Médico do Trabalho					1*	1*	1	1*
2	Técnico Seg. Trabalho				1	1	2	5	1
	Engenheiro Seg. Trabalho					1*	1	1	1*
	Aux. Enferm. do Trabalho					1	1	1	1
	Enfermeiro do Trabalho							1	
	Médico do Trabalho					1*	1	1	1
3	Técnico Seg. Trabalho		1	2	3	4	6	8	3
	Engenheiro Seg. Trabalho				1*	1	1	2	1
	Aux. Enferm. do Trabalho					1	2	1	1
	Enfermeiro do Trabalho							1	
	Médico do Trabalho				1*	1	1	2	1
4	Técnico Seg. Trabalho	1	2	3	4	5	8	10	3
	Engenheiro Seg. Trabalho		1*	1*	1	1	2	3	1
	Aux. Enferm. do Trabalho				1	1	2	1	1
	Enfermeiro do Trabalho							1	
	Médico do Trabalho		1*	1*	1	1	2	3	1

(A) Um engenheiro do trabalho para um técnico de segurança do trabalho.

(B) Três engenheiros do trabalho para três técnicos de segurança do trabalho.

(C) Dois engenheiros do trabalho para dezesseis técnicos de segurança do trabalho.

(D) Dois engenheiros do trabalho para seis técnicos de segurança do trabalho.

(E) Um engenheiro do trabalho para três técnicos de segurança do trabalho.



**21 (FUNRIO / IF-PA / 2016)** É de responsabilidade da equipe de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho que atuam nas empresas analisar e registrar mensalmente os dados sobre acidentes de trabalho, doenças ocupacionais e agentes de insalubridade preenchendo os dados mínimos previstos nos modelos de mapas apresentados nos quadros anexos da NR 4. Esta documentação deve estar sempre disponível e acessível aos órgãos de fiscalização do trabalho. Todos os relatórios de acidentes e doenças ocupacionais e mapas de risco devem estar disponibilizados para fiscalização por um período mínimo de:

(A) 3 anos (B) 10 anos (C) Indeterminado (D) 20 anos (E) 5 anos

**22 (ETHOS CONCURSOS / PREF. CAJATI-SP / 2016)** De acordo com a NR 04, em uma empresa grau de risco 4, é necessário um Engenheiro de Segurança do Trabalho, a partir de:

(A) 201 funcionários. (B) 51 funcionários. (C) 101 funcionários. (D) 251 funcionários. (E) 501 funcionários.

**23 (VUNESP / PREF. PRESIDENTE PRUDENTE-SP / 2016)** De acordo com a Norma Regulamentadora 4 – Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho,

(A) as empresas que desenvolvem suas atividades em um mesmo polo industrial ou comercial podem constituir SESMT comum, organizado pelas próprias empresas interessadas, desde que previsto nas Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho das categorias envolvidas.

(B) relativamente ao engenheiro de segurança do trabalho, para cumprimento das atividades do SESMT em tempo integral, a empresa poderá contratar mais de um profissional, desde que cada um dedique, no mínimo, 3 (três) horas de trabalho, e a soma da jornada de todos some 8 (oito) horas.

(C) cabe aos profissionais integrantes do SESMT aplicar os conhecimentos de engenharia de segurança e de medicina do trabalho ao ambiente de trabalho, responsabilizando-se tecnicamente pelo cumprimento das cláusulas de segurança e saúde no trabalho existentes em Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho.

(D) é competência do profissional integrante do SESMT participar da elaboração do mapa de riscos do estabelecimento, em conjunto com a CIPA, esclarecendo a Comissão quanto à intensidade dos riscos presentes no ambiente de trabalho e das possibilidades de controle.

(E) o dimensionamento dos SESMT vincula-se à gradação do risco da atividade principal da empresa e ao número total de trabalhadores que atuam no estabelecimento, sejam ligados à produção, sejam empregados na área administrativa.

**24 (FUNCAB / PREF. SANTA MARIA DE JETIBÁ-ES / 2016)** Segundo a NR 4, compete aos profissionais integrantes dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT):

(A) requisitar à empresa as cópias das CAT emitidas.

(B) identificar os riscos do processo de trabalho, e elaborar o Mapa de Risco.

(C) divulgar aos trabalhadores informações relativas à segurança e a saúde no trabalho.



(D) requisitar ao empregador e analisar as informações sobre questões que tenham interferido na segurança e na saúde dos trabalhadores.

(E) registrar mensalmente os dados atualizados de acidentes de trabalho, doenças ocupacionais e agentes de insalubridade.

**25 (FUNDATEC / PREF. VIAMÃO-RS / 2016) Sobre a Norma Regulamentadora 4 (Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho – SESMT), é correto afirmar que:**

(A) As empresas que desenvolvem suas atividades em um mesmo polo industrial ou comercial podem constituir SESMT compartilhado, organizado pelas próprias empresas interessadas, desde que previsto nas Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho das categorias envolvidas.

(B) Para fins de dimensionamento, os canteiros de obras e as frentes de trabalho com menos de 5.000 (cinco mil) empregados e situados no mesmo estado, território ou Distrito Federal não serão considerados como estabelecimentos, mas como integrantes da empresa de engenharia principal responsável, a quem caberá organizar os SESMT.

(C) As empresas que optarem pelo serviço comum de engenharia e medicina ficam obrigadas a elaborar e submeter à aprovação da Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho, até o dia 30 de março, um programa bienal de segurança e medicina do trabalho a ser desenvolvido.

(D) A empresa que contratar outras para prestar serviços em seu estabelecimento pode constituir SESMT externo para assistência aos empregados das contratadas, sob gestão própria, desde que previsto em Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho.

(E) As empresas enquadradas no grau de risco 1 (um), obrigadas a constituir SESMT e que possuam outros serviços de medicina e engenharia, poderão integrar esses serviços com os SESMT, constituindo um serviço único de engenharia e medicina.

**26 (FGV / CODEBA / 2016) A respeito dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho – SESMT, assinale a afirmativa correta.**

(A) O empregador que contratar outras empresas para prestar serviços em seu estabelecimento, pode constituir o SESMT comum para assistência aos empregados das contratadas.

(B) Os SESMT das empresas que operem em regime sazonal deverão ser dimensionados, considerando o maior número de trabalhadores do ano anterior.

(C) O técnico de segurança do trabalho e o auxiliar de enfermagem do trabalho deverão dedicar, por dia, 4 horas (meia jornada) de trabalho para as atividades dos SESMT.

(D) O médico do trabalho, para cumprimento das atividades dos SESMT, deverá ter uma dedicação de, no mínimo, 4 horas de trabalho, sendo que a empresa deverá ter pelo menos dois médicos.

(E) Não é permitido constituir um SESMT comum que atenda a mais de uma empresa.





**27 (FGV / SEE-PE / 2016)** As opções a seguir apresentam ações que competem aos profissionais integrantes dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, à exceção de uma. Assinale-a.

- (A) Aplicar os conhecimentos de engenharia de segurança e de medicina do trabalho ao ambiente de trabalho, de modo a reduzir e até eliminar os riscos existentes à saúde do trabalhador.
- (B) Responsabilizar-se tecnicamente, pela orientação quanto ao cumprimento do disposto nas NR aplicáveis às atividades executadas pela empresa e/ou seus estabelecimentos.
- (C) Esclarecer e conscientizar os empregadores sobre acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, estimulando-os em favor da prevenção.
- (D) Determinar, a utilização pelo trabalhador de Equipamentos de Proteção Individual – EPI, de acordo com o que determina a NR 6, desde que a concentração, a intensidade ou a característica do agente assim o exija.
- (E) Responsabilizar-se pelo ônus decorrente da instalação e manutenção dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho.

**28 (VUNESP / IAMS-PE / 2012)** Em conformidade com a Norma Regulamentadora 4 – Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho:

- (A) Ao dimensionarem seus Serviços Especializados, as empreiteiras ou empresas fornecedoras de mão de obra deverão considerar a soma dos empregados presentes nos vários estabelecimentos com os quais mantêm contrato de prestação de serviços.
- (B) A manutenção de SESMT comuns, organizados por associação da categoria econômica correspondente ou empresas interessadas, deverá ser feita pelas empresas usuárias que participarão das despesas em proporção ao número de empregados de cada uma.
- (C) As atividades dos profissionais integrantes dos Serviços Especializados são essencialmente preventivistas, sendo vedado o atendimento de situações de emergência que não possam ser enquadradas como sendo de sua área de atuação.
- (D) As empresas que possuam mais de 30% (trinta por cento) de seus empregados em estabelecimento ou setor com atividade cuja gradação de risco seja de grau superior ao da atividade principal, deverão dimensionar o SESMT em função do maior risco.
- (E) Os Serviços Especializados das empresas que operem em regime sazonal, ou que mostrem grande variação no número de empregados em um mesmo ano, deverão ser dimensionados tomando-se por base a média aritmética do número de empregados nos últimos dois anos.

**Comentários:** mais uma questão cobrando conhecimentos diversos da NR 4, questões desse tipo são sempre



**29 (COPEVE / PREF. UBA-MG / 2012) Considere as afirmativas abaixo, relativas à Norma Regulamentadora no 4: Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, atribuindo V para a(s) verdadeira(s) e F para a(s) falsa(s):**

I - As atividades dos profissionais integrantes dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho são essencialmente preventivistas, embora não seja vedado o atendimento de emergência, quando se tornar necessário.

II - Técnico de Segurança do Trabalho, Engenheiro de Segurança do Trabalho, Auxiliar de Enfermagem do Trabalho, Enfermeiro do Trabalho e Médico do Trabalho são os profissionais especificados no quadro de dimensionamento do SESMT.

III - Para fins de dimensionamento, os canteiros de obras e as frentes de trabalho com menos de mil empregados e situados no mesmo estado serão considerados como integrantes da empresa de engenharia principal responsável, a quem caberá organizar o SESMT.

IV - No caso de canteiros de obras e das frentes de trabalho, os Engenheiros de Segurança do Trabalho, os Médicos do Trabalho e os Enfermeiros do Trabalho, obrigatoriamente, deverão ficar centralizados.

Assinale a sequência CORRETA de cima para baixo:

(A) V, V, V, F. (B) F, F, V, V. (C) V, V, F, F. (D) F, F, F, V.

**30 (CESPE / EBC / 2011 / adaptada) Uma empresa com 1.200 empregados, de grau de risco igual a 3, sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) contratou uma empresa especializada em instalações elétricas e hidráulicas, classificada pela Norma Regulamentadora (NR) 4 - que trata dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança em Medicina do Trabalho (SESMT) - em grau de risco também igual a 3. A empresa contratada possui 270 empregados, também sob o regime da CLT, foi contratada por um prazo de sete meses e montou seu canteiro de obras nas dependências da contratante. Com referência à situação hipotética acima, considerando o quadro a seguir e a legislação de segurança do trabalho, julgue os itens subsequentes.**

Grau de Risco	N.º de Empregados no estabelecimento	N.º de Empregados no estabelecimento							
		50 a 100	101 a 250	251 a 500	501 a 1.000	1.001 a 2.000	2.001 a 3.500	3.501 a 5.000	Acima de 5000 Para cada grupo De 4000 ou fração acima 2000**
1	Técnico Seg. Trabalho				1	1	1	2	1
	Engenheiro Seg. Trabalho						1*	1	1*
	Aux. Enferm. do Trabalho						1	1	1
	Enfermeiro do Trabalho					1*	1*	1*	1*
	Médico do Trabalho							1	1*
2	Técnico Seg. Trabalho				1	1	2	5	1
	Engenheiro Seg. Trabalho					1*	1	1	1*
	Aux. Enferm. do Trabalho					1	1	1	1
	Enfermeiro do Trabalho							1	1
	Médico do Trabalho					1*	1	1	1
3	Técnico Seg. Trabalho		1	2	3	4	6	8	3
	Engenheiro Seg. Trabalho				1*	1	1	2	1
	Aux. Enferm. do Trabalho					1	2	1	1
	Enfermeiro do Trabalho							1	1
	Médico do Trabalho				1*	1	1	2	1
4	Técnico Seg. Trabalho	1	2	3	4	5	8	10	3
	Engenheiro Seg. Trabalho		1*	1*	1	1	2	3	1
	Aux. Enferm. do Trabalho				1	1	2	1	1
	Enfermeiro do Trabalho							1	1
	Médico do Trabalho		1*	1*	1	1	2	3	1

(\*) Tempo parcial (mínimo de três horas)  
 (\*\*) O dimensionamento total deverá ser feito levando-se em consideração o dimensionamento de faixas de 3501 a 5000 mais o dimensionamento do(s) grupo(s) de 4000 ou fração acima de 2000.

OBS: Hospitais, Ambulatórios, Maternidade, Casas de Saúde e Repouso, Clínicas e estabelecimentos similares com mais de 500 (quinhentos) empregados deverão contratar um Enfermeiro em tempo integral.



(A) Na hipótese em questão, a empresa contratada está isenta de constituir SESMT, uma vez que seu canteiro de obras está sediado nas dependências da contratante.

(B) É parte das atribuições do SESMT responsabilizar-se tecnicamente pela orientação quanto ao cumprimento do disposto nas NRs aplicáveis às atividades executadas pela empresa e(ou) seus estabelecimentos.

(C) Na hipótese em que as empresas contratante e contratada, cujos estabelecimentos não se enquadrem na obrigatoriedade de constituir SESMT, individualmente, podem dar assistência na área de segurança e medicina do trabalho a seus empregados por meio de SESMTs comuns, organizados opcionalmente pelo sindicato da categoria.

(D) Na situação em apreço, dois engenheiros de segurança do trabalho contratado obrigatoriamente por tempo integral devem fazer parte da composição do SESMT da empresa contratante.



### 3.1.1 Gabarito

01	E	21	E
02	C	22	C
03	D	23	A
04	E	24	E
05	C	25	E
06	B	26	A
07	C	27	E
08	A	28	B
09	E	29	A
10	B	30	B
11	A		
12	B		
13	C		
14	C		
15	B		
16	E		
17	E		
18	E		
19	B		
20	E		



## 3.2 Questões sobre NR 5



**01 (VUNESP / EBSERH / 2020)** Em relação à organização da CIPA, prevista na NR-05, é correto afirmar:

- (A) o mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de um ano, permitida uma reeleição.
- (B) a CIPA será composta de representantes do empregador e dos empregados, considerando um número mínimo de 10 participantes.
- (C) os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão por eles designados.
- (D) será indicado, de comum acordo com os membros da CIPA, o presidente e seu substituto, entre os componentes ou não da comissão, sendo neste caso necessária a concordância do empregador.
- (E) a CIPA poderá ter seu número de representantes reduzido, caso haja redução do número de empregados da empresa.

**02 (VUNESP / EBSERH / 2020)** A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA – tem como objetivo prevenir acidentes e doenças decorrentes do trabalho, a fim de tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador. No que diz respeito ao treinamento, é correto afirmar que

- (A) a empresa deverá promover treinamento para os membros da CIPA, titulares e suplentes, imediatamente após a posse.
- (B) poderá ser ministrado pelo SESMT da empresa, entidade patronal, entidade de trabalhadores ou por profissional com conhecimentos sobre os temas ministrados.
- (C) terá carga horária de trinta horas, distribuídas em, no máximo, seis horas diárias, e será realizado durante o expediente normal da empresa.
- (D) a não observância dos itens referentes ao treinamento acarretará a realização de outro treinamento que deverá ocorrer no prazo máximo de sessenta dias.
- (E) deverá contemplar, no mínimo, itens como noções sobre legislação trabalhista, princípios gerais de higiene do trabalho e de medidas de controle dos riscos.

**03 (VUNESP / EBSERH / 2020)** Em um mapa de riscos ambientais, cada tipo de risco é representado por uma cor. Assinale a alternativa que correlaciona corretamente o tipo de risco e sua cor



- (A) Agentes físicos – azul.
- (B) Agentes químicos – vermelho.
- (C) Agentes biológicos – amarelo.
- (D) Agentes mecânicos – verde.
- (E) Agentes ergonômicos – marrom.

**04 (SELECON / PREF. BOA VISTA-RR / 2020)** Segundo a NR 5 (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), o membro titular perderá o mandato, sendo substituído por suplente, quando faltar a um determinado número de reuniões ordinárias sem justificativa. Esse número de reuniões estabelecido é a partir de:

- (A) quatro (B) três (C) dois (D) um

**05 (SELECON / PREF. BOA VISTA-RR / 2020)** O Mapa de Risco (Anexo IV da NR 5) estabelecido pela Portaria nº 25, de 29 de dezembro de 1994, classifica o levantamento e transporte manual de peso como risco:

- (A) ergonômico (B) de acidentes (C) físico (D) químico

**06 (SELECON / PREF. BOA VISTA-RR / 2020)** Segundo os diplomas legais, é considerada uma atribuição da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA):

- (A) aplicar os conhecimentos de engenharia de segurança e de medicina do trabalho ao ambiente de trabalho e a todos os seus componentes, inclusive máquinas e equipamentos, de modo a reduzir até eliminar os riscos ali existentes à saúde do trabalhador
- (B) elaborar plano de trabalho que possibilite a ação preventiva na solução de problemas de segurança e saúde no trabalho
- (C) colaborar, quando solicitada, nos projetos e na implantação de novas instalações físicas e tecnológicas da empresa
- (D) esclarecer e conscientizar os empregadores sobre acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, estimulando-os em favor da prevenção

**07 (IBFC / EBSERH / 2020)** A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), tem sua origem em 10 de novembro de 1994, no Governo Getúlio Vargas. Coube a esta Comissão dar os primeiros passos na direção da Prevenção. Ao longo dos anos, porém, foram tomando formatos diferentes, chegando ao ponto de muitos trabalhadores participarem, somente com o intuito de ganhar a estabilidade no emprego. Hoje, com o avanço das negociações entre empregado e empregador, estas questões são bem mais fáceis de resolver. A CIPA tem a seguinte composição: Presidente, Vice-Presidente, Secretário (e substituto), Titular e Suplente, dos empregados e empregadores. Analise as afirmativas abaixo.

- I. 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.



II. O empregador deve fornecer cópias das atas de eleição e posse aos membros titulares e suplentes da CIPA, mediante recibo.

III. Cabe ao Presidente: acompanhar as reuniões da CIPA, e redigir as atas apresentando-as para aprovação e assinatura dos membros presentes.

**Assinale a alternativa correta.**

- (A) Apenas a afirmativa I está correta
- (B) Apenas as afirmativas II e III estão corretas
- (C) Apenas as afirmativas I e III estão corretas
- (D) Apenas as afirmativas I e II estão corretas
- (E) Apenas a afirmativa II está correta

**08 (INSTITUTO AOCP / PREF. NOVO HAMBURGO-RS / 2020) Trabalhador observa MAPA de risco do seu setor com um círculo pequeno amarelo, um círculo médio azul e um círculo vermelho grande. Nesse caso, ele identifica que no seu setor**

- (A) o risco ao agente químico é elevado.
- (B) o risco ao agente biológico é elevado.
- (C) o risco ergonômico é médio.
- (D) o risco físico é médio.
- (E) o risco de acidente é pequeno.

**09 (FGV / PREF. SALVADOR-BA / 2019) Sobre as atribuições da CIPA, assinale a afirmativa incorreta.**

- (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) Elaborar um plano de trabalho que possibilite a ação preventiva na solução de problemas de segurança e de saúde no trabalho.
- (C) Realizar, periodicamente, verificações nos ambientes e nas condições de trabalho visando à identificação de situações que venham a trazer riscos para a segurança e a saúde dos trabalhadores.





(D) Colaborar no desenvolvimento e na implementação apenas do PPRA.

(E) Requerer ao SESMT, quando houver, ou ao empregador, a paralisação de máquina ou setor em que haja risco grave e iminente à segurança e à saúde dos trabalhadores.

**10 (FGV / PREF. SALVADOR-BA / 2019) A NR5, que regulamenta a implantação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), veda a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção da CIPA, desde o registro de sua candidatura até**

(A) seis meses após o final de seu mandato.

(B) um ano após o final de seu mandato.

(C) cento e oitenta dias após o final de seu mandato.

(D) dois anos após o final de seu mandato.

(E) três anos após o final de seu mandato.

**11 (FGV / PREF. SALVADOR-BA / 2019) Ao receber a denúncia de que em um determinado setor ocorreu uma situação de risco grave e iminente, que necessita da aplicação de medidas corretivas de emergência, o presidente da CIPA deverá**

(A) punir o culpado com advertência.

(B) convocar uma reunião extraordinária.

(C) registrar no livro de ocorrência da instituição.

(D) convocar uma reunião ordinária.

(E) abrir uma sindicância para investigação.

**12 (FGV / PREF. SOROCABA-SP / 2019) Sobre a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA – que deverá ser composta por representantes do empregador e dos empregados, assinale a afirmativa correta:**

(A) Os representantes dos empregados serão designados pelo empregador.

(B) O mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de três anos.

(C) Os membros eleitos da CIPA não poderão concorrer à reeleição.

(D) O presidente da CIPA será designado pelo empregador.

(E) Os membros eleitos da CIPA serão empossados após um mês do término do mandato anterior.



**13 (IBFC/ PREF. DIVINÓPOLIS-MG / 2019)** Diante da situação abaixo dê a solução conforme Norma Regulamentadora 5: “Diante de um órgão público ou empresa pública onde haja trabalhadores efetivamente com vínculos de emprego regidos pela CLT e outros vinculados ao estatuto do servidor público, a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) deve ser constituída”: Assinale alternativa correta.

- (A) Levando-se em consideração o número total de empregados, independente do vínculo
- (B) Levando-se em consideração o número total de empregados celetistas, porém todos devem votar
- (C) Por se tratar de órgão ou empresa pública não é exigido formação de CIPA
- (D) Levando-se em consideração o número total de empregados vinculados ao regime celetista

**14 (FEPESE / COMPANHIA DE ÁGUAS DE JOINVILLE-SC / 2019)** Assinale a alternativa correta em relação à NR-5 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA).

- (A) As disposições contidas nesta NR só não se aplicam aos trabalhadores avulsos e às entidades que lhes tomem serviços, observadas as disposições estabelecidas em Normas Regulamentadoras de setores econômicos específicos.
- (B) É permitida a dispensa sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção de Comissões Internas de Prevenção de Acidentes desde o registro de sua candidatura até o final de seu mandato. Para isso, a empresa deverá comunicar o fato ao sindicato de classe com trinta dias de antecedência.
- (C) O empregador designará, entre seus representantes, o vice-presidente da CIPA, e os representantes dos empregados escolherão, entre os titulares, o Presidente.
- (D) 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.
- (E) Será indicado, ainda, pelo empregador, um secretário para a CIPA, e seu substituto, entre os componentes ou não da comissão.

**15 (VUNESP / PREF. VALINHOS-SP / 2019)** De acordo com a Norma Regulamentadora 5 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, o treinamento para a CIPA deverá contemplar, entre outros, os seguintes itens

- (A) estudo do ambiente, das condições de trabalho, bem como dos riscos originados do processo produtivo; noções sobre as legislações trabalhista e previdenciária relativas à segurança e saúde no trabalho e noções de primeiros socorros.
- (B) metodologia de investigação e análise de acidentes de trabalho; estudo do ambiente, das condições de trabalho, bem como dos riscos originados do processo produtivo e drogas e alcoolismo no ambiente de trabalho.



(C) princípios gerais de Higiene do Trabalho e de medidas de controle dos riscos; noções sobre acidentes e doenças do trabalho decorrentes de exposição aos riscos existentes na empresa e noções sobre a Síndrome da Imunodeficiência Adquirida – AIDS e medidas de prevenção.

(D) organização da CIPA e outros assuntos necessários ao exercício das atribuições da Comissão; noções sobre acidentes e doenças do trabalho decorrentes de exposição aos riscos existentes na empresa e direção defensiva.

(E) noções sobre as legislações trabalhista e previdenciária relativas à segurança e saúde no trabalho; metodologia de investigação e análise de acidentes de trabalho e noções sobre prevenção e combate a incêndios.

### **16 (VUNESP / PREF. VALINHOS-SP / 2019) A SIPAT – Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho**

(A) deverá ser organizada pelo SESMT – Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho da empresa, com periodicidade anual, devendo ser ouvida a representação dos empregados do estabelecimento na elaboração de sua programação.

(B) constitui uma das atribuições da CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, que deverá promover sua realização anualmente, em conjunto com o SESMT – Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, onde houver.

(C) foi regulamentada na última revisão da Norma Regulamentadora 5, por meio do Anexo I, que define uma programação mínima, contemplando o PPRA, o PCMSO, O Mapa de Riscos, as estatísticas de acidentes, entre outros temas associados à prevenção de acidentes do trabalho.

(D) não precisa, de acordo com a Nota Técnica SIT 01/18, ser realizada durante toda a semana com atividades presenciais, podendo contar com atividades virtuais, circulação de folhetos motivacionais e outros recursos que promovam a segurança e saúde no trabalho no estabelecimento.

(E) não foi ainda adequadamente regulamentada no âmbito da Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho, de forma que em sua programação os únicos temas obrigatórios, conforme previstos na Norma Regulamentadora 5, são o Plano de Trabalho da CIPA e o Mapa de Riscos por ela elaborado.

### **17 (VUNESP / PREF. ITAPEVI-SP / 2019) De acordo com a legislação vigente, a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes-CIPA, enquanto órgão de segurança e de medicina do trabalho nas empresas, terá, entre outras atribuições, a de**

(A) subsidiar o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho da empresa na formulação de cláusulas de segurança e saúde no trabalho em processos de negociação coletiva entre entidades patronais e sindicato de trabalhadores.

(B) realizar, a qualquer tempo, verificações nos ambientes e condições de trabalho visando a identificação de situações que venham a trazer riscos graves e iminentes para a segurança dos empregados e demais trabalhadores do estabelecimento.



(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.

(D) paralisar máquina ou setor onde considere haver risco grave e iminente à segurança e saúde dos trabalhadores, comunicando o fato de imediato ao SESMT, onde houver, ou ao empregador.

(E) promover, no âmbito do estabelecimento, com ciência do SESMT, onde houver, discussões para avaliar os impactos de alterações no ambiente e no processo de trabalho relacionados à segurança e saúde dos trabalhadores.

**18 (VUNESP / PREF. CAMPINAS-SP / 2019) As Normas Regulamentadoras – NR's, relativas à segurança e medicina do trabalho, são de observância obrigatória pelas organizações que administram trabalhadores como empregados, entre as quais as empresas públicas. Em uma das normas regulamentadoras é estabelecida a elaboração do Mapa de Riscos. O Mapa de Riscos é um quadro que denota, através de símbolos, situações de riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes. O quadro deve ser afixado no local de trabalho.**

**A responsabilidade pela elaboração do Mapa de Riscos é**

(A) do SESMT (Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho).

(B) da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes).

(C) do Técnico em Segurança do Trabalho.

(D) da Área de Recursos Humanos da organização.

(E) do Engenheiro em Segurança do Trabalho.

**19 (COPEVE-UFAL / IF-AL / 2019) A respeito do treinamento promovido pela empresa para os membros da CIPA, de acordo com a NR 05 é correto afirmar:**

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

(B) Todos os membros da CIPA só poderão assumir suas funções na comissão após treinamento que deverá ser realizado até a data da posse.

(C) O treinamento terá carga horária de 16 horas, devendo no mínimo 50% desse quantitativo de horas ser ministrado dentro do horário de expediente normal.

(D) É prerrogativa exclusiva de Engenheiros de Segurança do Trabalho a realização do treinamento da CIPA.

(E) O membro da CIPA eleito em processo extraordinário só poderá tomar posse na comissão após realização do treinamento.



**20 (NUCEPE / FMS / 2019) De acordo com a Norma Regulamentadora Nº 5 (e suas atualizações) que trata da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), marque a alternativa INCORRETA.**

- (A) Devem constituir CIPA, por estabelecimento, e mantê-la em regular funcionamento, as empresas privadas, públicas, órgãos da administração direta e indireta, e sociedades de economia mista, com exceção das instituições beneficentes, associações recreativas e cooperativas.
- (B) A CIPA será composta por representantes dos empregadores, por eles designados, e pelos representantes dos empregados eleitos em escrutínio secreto.
- (C) O mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de um ano, permitida uma reeleição.
- (D) A CIPA tem como uma de suas atribuições 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, quando houver.
- (E) A CIPA tem por uma de suas atribuições 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.

**21 (IADES / AL-GO / 2019) Conforme estabelecido pela Norma Regulamentadora nº 5 (NR-5) – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, é correto afirmar que cabe ao Secretário da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa)**

- (A) convocar os membros para as reuniões da Cipa.
- (B) constituir a comissão eleitoral.
- (C) preparar as correspondências.
- (D) manter o empregador informado a respeito dos trabalhos da Cipa.
- (E) cuidar para que a Cipa disponha de condições necessárias para o desenvolvimento dos respectivos trabalhos.

**22 (IADES / AL-GO / 2019) Segundo a padronização das cores correspondentes aos principais riscos ocupacionais, a ser adotada em mapas de risco, é correto afirmar que riscos físicos são representados pela cor**

- (A) azul. (B) amarela. (C) marrom. (D) verde. (E) vermelha.

**23 (IADES / AL-GO / 2019) O mapa de risco exigido na NR 5 é de responsabilidade da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa). Cada cor utilizada no mapeamento representa um tipo de risco. Logo, a relação adequada entre o tipo de risco e a simbologia é:**

- (A) físicos – azul; químicos – amarelo; biológicos – verde; ergonômicos – marrom; acidentes – vermelho.
- (B) físicos – vermelho; químicos – amarelo; biológicos – verde; ergonômicos – azul; acidentes – marrom.



(C) físicos – marrom; químicos – verde; biológicos – amarelo; ergonômicos – azul; acidentes – amarelo.

(D) físicos – verde; químicos – vermelho; biológicos – marrom; ergonômicos – amarelo; acidentes – azul.

**24 (IADES / AL-GO / 2019) A respeito da organização da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa), é correto afirmar que os respectivos membros eleitos**

(A) serão empossados no primeiro dia útil do ano.

(B) terão um mandato de dois anos, permitida a reeleição.

(C) terão por garantias condições que não descaracterizem as próprias atividades normais na empresa.

(D) não poderão, para cargo de direção, ser demitidos, sem justa causa, desde o registro das respectivas candidaturas até dois anos após o final dos próprios mandatos.

(E) estarão sujeitos à transferência para outro estabelecimento sem a própria anuência, desde que seja previsto um pagamento suplementar de no mínimo 10% do salário inicial.

**25 (FGV / AL-RO / 2018) Ao realizar uma vistoria de rotina em uma indústria com 200 funcionários, um integrante da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) percebeu que uma prensa mecânica excêntrica operava sem clausura da zona de prensagem, oferecendo risco grave e iminente a seu operador. Imediatamente o empregado comunicou o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) de sua empresa e solicitou a paralisação do equipamento.**

**Com base nas características da CIPA normatizadas na NR5, o funcionário agiu de modo**

(A) incorreto, pois deveria ter notificado a chefia imediata que possui autoridade para solicitar a parada da linha de produção.

(B) incorreto, pois de acordo com a NR5, o SESMT é um órgão subordinado à CIPA.

(C) incorreto, pois a intervenção realizada não é atribuição de membros da CIPA.

(D) correto, uma vez que esta é uma atribuição dos integrantes da CIPA.

(E) correto, mas o empregado poderia ser responsabilizado em sindicância interna, caso houvesse acidente de trabalho envolvendo o equipamento.

**26 (FGV / AL-RO / 2018) Na elaboração de um mapa de risco, um local com presença de bactérias será enquadrado como um ambiente de**

(A) Grupo 1. (B) Grupo 2. (C) Grupo 3. (D) Grupo 4. (E) Grupo 5.

**Comentários:** questão cobrando conhecimento a respeito da elaboração do mapa de riscos. Reveja esse quadro:



COR	CLASSE DE RISCOS
<b>VERDE</b> (Grupo 1)	<b>FÍSICOS</b> Ruído, vibrações, pressões anormais, temperaturas extremas (frio e calor), umidade, radiações ionizantes e não ionizantes, bem como o infrassom e o ultrassom.
<b>VERMELHO</b> (Grupo 2)	<b>QUÍMICOS</b> Poeiras, fumos, névoas, neblinas, gases, vapores, substâncias compostas ou produtos químicos em geral
<b>MARROM</b> (Grupo 3)	<b>BIOLÓGICOS</b> Bactérias, fungos, bacilos, parasitas, protozoários, vírus, entre outros.
<b>AMARELO</b> (Grupo 4)	<b>ERGONÔMICOS</b> Esforço físico intenso, levantamento e transporte manual de peso, exigência de postura inadequada, controle rígido de produtividade, imposição de ritmos excessivos, trabalho em turno e noturno, jornadas de trabalho prolongadas, monotonia e repetitividade, outras situações causadoras de stress físico e/ou psíquico.
<b>AZUL</b> (Grupo 5)	<b>MECÂNICOS OU DE ACIDENTES</b> Arranjo físico inadequado, máquinas e equipamentos sem proteção, ferramentas inadequadas ou defeituosas, iluminação inadequada, eletricidade, possibilidade de incêndio ou explosão, armazenamento inadequado, animais peçonhentos, outras situações de riscos que poderão contribuir para ocorrência de acidentes

**27 (FGV / AL-RO / 2018)** O riscos ergonômicos são apresentados no mapa de risco na cor

(A) verde. (B) marrom. (C) vermelho. (D) amarelo. (E) azul.

**28 (CS-UFG / UFG / 2018)** O mapa de risco exigido na NR 5 é de responsabilidade da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa). Cada cor utilizada no mapeamento representa um tipo de risco. Logo, a relação adequada entre o tipo de risco e a simbologia é:

(A) físicos – azul; químicos – amarelo; biológicos – verde; ergonômicos – marrom; acidentes – vermelho.

(B) físicos – vermelho; químicos – amarelo; biológicos – verde; ergonômicos – azul; acidentes – marrom.

(C) físicos – marrom; químicos – verde; biológicos – amarelo; ergonômicos – azul; acidentes – amarelo.

(D) físicos – verde; químicos – vermelho; biológicos – marrom; ergonômicos – amarelo; acidentes – azul.

**29 (FGV / AL-RO / 2018)** Assinale a opção que apresenta uma atribuição da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA.

(A) registrar mensalmente os dados atualizados de acidentes do trabalho.

(B) colaborar, quando solicitado, nos projetos e na implantação de novas instalações físicas e tecnológicas da empresa.

(C) realizar, periodicamente, verificações nos ambientes e nas condições de trabalho.

(D) aplicar os conhecimentos de engenharia de segurança do trabalho ao ambiente de trabalho.





(E) promover a realização de atividades de conscientização, educação e orientação dos trabalhadores para a prevenção de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais.

**30 (FGV / AL-RO / 2018) A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA – tem como objetivo prevenir acidentes e doenças decorrentes do trabalho.**

Assinale a opção que mostra como ela é composta.

(A) Pelos representantes dos empregados e o mandato será de um ano sem direito à reeleição.

(B) Pelos representantes dos empregados e o mandato será de um ano com direito a uma reeleição.

(C) Pelos representantes do empregador e dos empregados e o mandato será de um ano com direito a uma reeleição.

(D) Pelos representantes do empregador e dos empregados e o mandato será de um ano sem direito à reeleição.

(E) Pelos representantes do empregador e dos empregados e o mandato será de dois anos com direito a uma reeleição.

**31 (FGV / BANESTES-ES / 2018) Em palestra sobre segurança do trabalho foi destacado que o funcionamento da CIPA compreende reuniões ordinárias e extraordinárias.**

Em conformidade com a aplicação da Norma Regulamentadora NR-5, as reuniões extraordinárias da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) deverão ser realizadas quando houver:

(A) denúncia de situação de risco, independentemente da gravidade, que determine aplicar medidas corretivas de emergência;

(B) solicitação expressa do representante sindical local, face à gravidade e abrangência da situação;

(C) ocorrência de qualquer tipo de acidente do trabalho no estabelecimento;

(D) solicitação expressa de uma das representações na CIPA, do empregador ou dos empregados.

**32 (CS-UFG / CÂMARA DE GOIÂNIA-GO / 2018) A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa) tem por objetivo prevenir a ocorrência de acidentes e de doenças relacionadas ao trabalho, contribuindo com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador. Deve ser composta de representantes do empregador e dos empregados, cabendo aos empregados, dentre outras, a atribuição de**

(A) observar e aplicar no ambiente de trabalho as recomendações quanto à prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho.

(B) coordenar e supervisionar as atividades da Cipa, zelando para que os objetivos propostos sejam alcançados.



(C) requisitar ao empregador e analisar as informações sobre questões que tenham interferido na segurança e saúde dos trabalhadores.

(D) realizar, periodicamente, verificações nos ambientes e nas condições de trabalho, visando a identificar situações que podem trazer riscos à saúde dos trabalhadores.

**33 (FCC / TRT-11ª REGIÃO / 2017) Um hospital de médio porte que deverá estruturar sua Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA com a indicação de 10 membros permanentes e 8 membros suplentes, deverá completar o quadro de participantes conforme a proporção de representantes do empregador e representantes dos empregados, respectivamente,**

(A) 50% e 50%. (B) 60% e 40%. (C) 70% e 30%. (D) 30% e 70%. (E) 40% e 60%.

**34 (INAZ DO PARÁ / PREF. ITAÚNA-MG / 2016) A CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), foi criada com o objetivo de prevenir acidentes e doenças decorrentes do trabalho. Nela representantes do empregador e dos empregados recebem treinamento específico para poderem orientar, cobrar e fiscalizar o ambiente de trabalho de sua empresa. Como em alguns momentos o membro da CIPA poderá ter que cobrar do empregador soluções e ações corretivas para garantir a saúde e a segurança do trabalho, é garantida ao membro da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes certa estabilidade para protegê-lo de ser demitido injustamente. A respeito da afirmativa marque a alternativa correta:**

(A) Como a CIPA trata de Saúde e Segurança do trabalho e exige um bom entendimento de leis, somente funcionários com nível de escolaridade médio ou superior podem se candidatar.

(B) Tanto os membros indicados pelo empregador quanto os eleitos pelos empregados têm estabilidade durante o mandato da CIPA, não podendo ser demitidos sob nenhuma circunstância.

(C) É proibida a dispensa do trabalhador eleito pelos empregados para a direção da CIPA sem justa causa, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato. O mesmo se estende ao suplente que também foi eleito pelos trabalhadores.

(D) Funcionários em período de experiência não podem se candidatar à CIPA por ainda não gozarem de estabilidade.

(E) Qualquer funcionário pode se candidatar à CIPA e se for eleito, terá garantia de estabilidade até o final de seu mandato, podendo se reeleger mais uma vez, tendo direito à estabilidade por mais um ano na empresa. Aos representantes indicados pelo Empregador é vedado este direito haja vista que estes não foram eleitos pelos empregados.

**35 (ETHOS CONCURSOS / PREF. CAJATI-SP / 2016) De acordo com a NR 05, entre as atribuições da CIPA está:**

(A) Identificar os riscos do processo de trabalho, e elaborar o mapa de riscos, com a participação do maior número de cipeiros, com assessoria do SESMT, onde houver.

(B) Elaborar plano de trabalho que possibilite a ação preventiva na solução de problemas de segurança financeira 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.

(D) Realizar, periodicamente, verificações nos ambientes e condições de trabalho visando a identificação de situações que venham a trazer riscos para a segurança financeira da empresa e para saúde dos trabalhadores.

(E) Realizar, a cada reunião, avaliação do cumprimento das metas produtivas fixadas pela empresa em seu plano de trabalho e discutir as situações de risco que foram identificadas.

**36 (MSCONCUSROS / PREF. OURO PRETO DO OESTE – RO / 2016) Assinale a alternativa correspondente às atribuições delegadas ao secretário da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), conforme a NR 5:**

(A) Convocar os membros para as reuniões da CIPA; coordenar as reuniões da CIPA, encaminhando ao empregador e ao SESMT, quando houver, as decisões da comissão e manter o empregador informado sobre os trabalhos da CIPA.

(B) Acompanhar as reuniões da CIPA e redigir as atas apresentando-as para aprovação e assinatura dos membros presentes e preparar as correspondências.

(C) Coordenar e supervisionar as atividades da CIPA, zelando para que os objetivos propostos sejam alcançados e delegar atribuições aos membros da CIPA.

(D) Participar da eleição de seus representantes; colaborar com a gestão da CIPA; indicar à CIPA, ao SESMT e ao empregador situações de riscos e apresentar sugestões para melhoria das condições de trabalho; observar e aplicar no ambiente de trabalho as recomendações quanto à prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho.

(E) Divulgar as decisões da CIPA a todos os trabalhadores do estabelecimento, encaminhar os pedidos de reconsideração das decisões da CIPA e constituir a comissão eleitoral.

**37 (ETHOS CONCURSOS / PREF. CAJATI-SP / 2016) Reuniões extraordinárias da CIPA deverão ser realizadas quando:**

(A) Houver denúncia de situação de risco grave e iminente que determine aplicação de medidas corretivas de emergência.

(B) Ocorrer um acidente do trabalho.

(C) Houver solicitação expressa da diretoria ou do sindicato.

(D) No caso de afastamento definitivo do presidente, o empregador indicará o substituto, em dois dias úteis, preferencialmente entre os membros da CIPA.

(E) 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.



**38 (FUNDATEC / PREF. VIMÃO-RS / 2016) A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), da Norma Regulamentadora 5, NÃO terá por atribuições:**

- (A) Elaborar plano de trabalho que possibilite a ação preventiva na solução de problemas de segurança e saúde no trabalho.
- (B) Divulgar aos trabalhadores informações relativas à segurança e saúde no trabalho.
- (C) Requisitar ao empregador e analisar as informações sobre questões que tenham interferido na segurança e saúde dos trabalhadores.
- (D) Definir a entidade ou profissional que ministrará o curso de CIPA.
- (E) 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.

**39 (VUNESP / PREF. PRESIDENTE PRUDENTE-SP / 2016) De acordo com a legislação vigente, o treinamento para os membros da CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes deverá contemplar, entre outros, os seguintes itens:**

- (A) álcool e outras drogas no ambiente de trabalho; metodologia de investigação e análise de acidentes e doenças do trabalho e organização da CIPA e outros assuntos necessários ao exercício das atribuições da Comissão.
- (B) princípios gerais de higiene do trabalho e de medidas de controle dos riscos; noções sobre a Síndrome da Imunodeficiência Adquirida – AIDS, e medidas de prevenção e noções sobre acidentes e doenças do trabalho decorrentes de exposição aos riscos existentes na empresa.
- (C) estudo do ambiente físico e social, das condições de trabalho, bem como dos riscos originados do processo produtivo; segurança viária e direção defensiva e noções sobre as legislações trabalhista e previdenciária relativas à segurança e saúde no trabalho.
- (D) noções sobre Toxicologia Industrial; princípios gerais de proteção de máquinas e arranjo físico e noções sobre as legislações da saúde, trabalhista e previdenciária relativas à segurança e saúde no trabalho.
- (E) princípios gerais da prevenção e combate a incêndios; estudo do ambiente e das condições de trabalho insalubres ou perigosas e mapeamento de riscos e medidas de controle coletivas e individuais.

**40 (VUNESP / PREF. PRESIDENTE PRUDENTE-SP / 2016) Em conformidade com a Norma Regulamentadora 5 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes,**

- (A) a CIPA da empresa responsável pelo estabelecimento deverá zelar para que todos os trabalhadores que ali desempenham suas atribuições o façam com o mesmo nível de segurança, independentemente de vínculo empregatício.



(B) cabe à CIPA a elaboração de um programa de prevenção de acidentes que possibilite a correção de eventuais desvios, incluindo a paralisação de máquinas e equipamentos quando ficar evidenciada situação de risco grave e iminente.

(C) na eleição, haverá liberdade de inscrição para todos os empregados do estabelecimento, com fornecimento de comprovante, sendo que, em caso de votação idêntica, assumirão os empregados dos setores de maior risco.

(D) constitui atribuição da CIPA a elaboração do mapa de riscos do estabelecimento, que deverá contemplar todos os riscos existentes e contar com a participação de todos os empregados do estabelecimento, do SESMT, onde houver, ou do empregador.

(E) 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.

**41 (CAIP-USCS / PREF. SANTO ANDRÉ-SP / 2015) Quanto ao processo eleitoral da CIPA, assinale a alternativa correta.**

(A) Realização da eleição no prazo mínimo de 30 dias antes do término do mandato da CIPA, quando houver.

(B) Publicação e divulgação de edital, em locais de fácil acesso e visualização, no prazo mínimo de 60 dias antes do término do mandato em curso.

(C) Inscrição e eleição individual, sendo que o período mínimo para inscrição será de 10 dias

(D) Guarda, pelo empregador, de todos os documentos relativos à eleição, por um período mínimo de 10 anos.



### 3.2.1 Gabarito

01	A	31	D
02	B	32	A
03	B	33	A
04	A	34	C
05	A	35	C
06	C	36	B
07	D	37	A
08	A	38	D
09	D	39	B
10	B	40	E
11	B	41	A
12	D		
13	D		
14	D		
15	C		
16	B		
17	C		
18	B		
19	A		
20	A		
21	C		
22	B		
23	D		
24	C		
25	D		
26	C		
27	D		
28	D		
29	C		
30	C		



## 4 QUESTÕES COMENTADAS

### 4.1 Questões comentadas sobre NR 4



**01. (VUNESP / EBSERH / 2020) Segundo a NR-04, o dimensionamento dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho está vinculado**

- (A) à média de acidentes graves ocorridos nos últimos 12 meses e ao número total de empregados do estabelecimento.
- (B) ao número de doenças ocupacionais ocorridas nos últimos 12 meses e à gradação de risco da atividade principal.
- (C) à existência de risco iminente de morte na atividade principal.
- (D) à gradação do risco da atividade principal, exclusivamente.
- (E) à gradação do risco da atividade principal e ao número total de empregados do estabelecimento.

**Comentários:** questão cobrando conhecimento a respeito do critério principal de dimensionamento do SESMT, recorde-se:

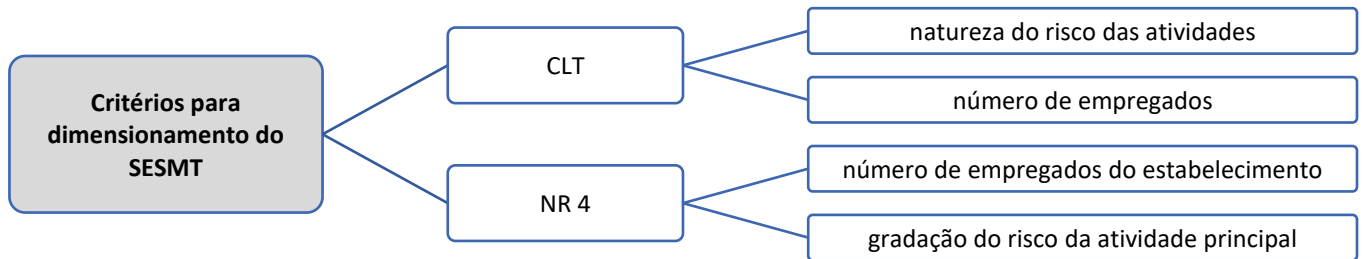
"(...) a NR 4 assim dispõe sobre o dimensionamento do SESMT:

**NR 4, 4.2 - O dimensionamento dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho vincula-se à gradação do risco da atividade principal e ao número total de empregados do estabelecimento, constantes dos Quadros I e II, anexos, observadas as exceções previstas nesta NR.**

Quero que percebam a sutil diferença entre os termos constantes na CLT e na NR 4.







Logo, a **alternativa E** está correta e é o gabarito da questão.

**02 (CONTEMAX / PREF. PEDRA LAVRADA-PB / 2020) De acordo com a NR-4, o engenheiro de segurança do trabalho, o médico do trabalho e o enfermeiro do trabalho deverão dedicar, no mínimo:**

(A) 2 (duas) horas (tempo parcial) ou 4 (quatro) horas (tempo integral) por dia para as atividades dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho.

(B) 2 (duas) horas (tempo parcial) ou 6 (seis) horas (tempo integral) por dia para as atividades dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho.

(C) 3 (três) horas (tempo parcial) ou 6 (seis) horas (tempo integral) por dia para as atividades dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho.

(D) 3 (três) horas (tempo parcial) ou 8 (oito) horas (tempo integral) por dia para as atividades dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho.

(E) 4 (três) horas (tempo parcial) ou 8 (oito) horas (tempo integral) por dia para as atividades dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho.

**Comentários:** questão cobrado conhecimento a respeito da carga horária de trabalho dos profissionais do SESMT. Vale recordar que existe uma diferença entre profissionais de nível técnico e nível superior:

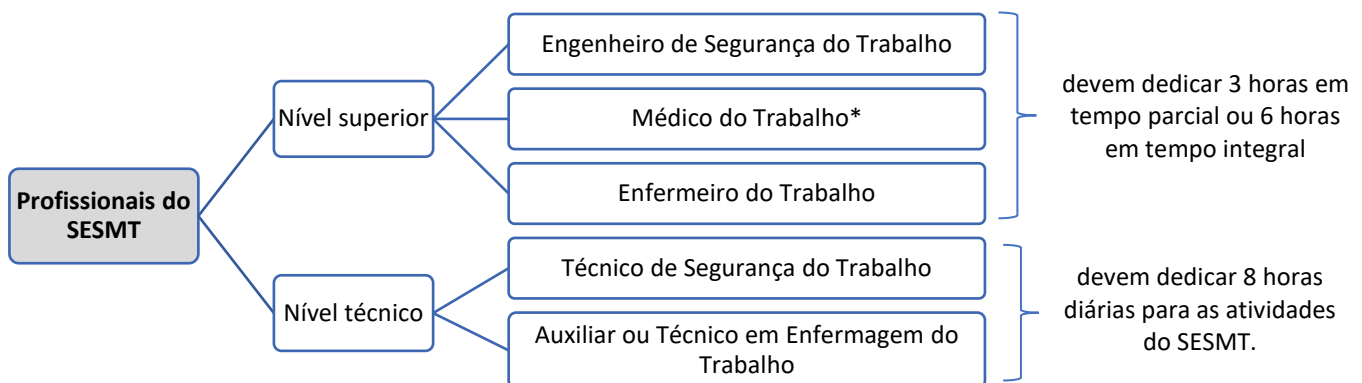
"No que diz respeito à **jornada de trabalho** dos profissionais do SESMT, a Norma estabelece regras diferentes para os profissionais de nível superior e técnico, vejamos:

- Regra geral, os **profissionais de nível técnico** (Técnico de Segurança do Trabalho e Auxiliar ou Técnico de Enfermagem do Trabalho) devem dedicar **8 (oito) horas diárias** para as atividades do SESMT;
- Regra geral, os **profissionais de nível superior** (Engenheiro de Segurança do Trabalho, Médico do Trabalho e Enfermeiro do Trabalho) devem dedicar, **no mínimo, 3 (três) horas (tempo parcial) ou 6 (seis) horas (tempo integral)** por dia para as atividades do SESMT, respeitada a legislação em vigor. Volte ao Quadro II da Norma e veja que somente os profissionais de nível superior podem trabalhar em regime parcial. Quando isso ocorre aparece um asterisco (\*) sobrescrito ao número que indica a quantidade daquele profissional.

Observe-se, ainda, que caso a empresa necessite de um **Médico do Trabalho em tempo integral**, poderá contratar mais de um profissional, desde que cada um dedique, no mínimo, 3 (três) horas de trabalho, sendo necessário que o somatório das horas diárias trabalhadas por todos seja de, no mínimo, 6 (seis) horas.



Para impedir o **desvio de função** dos profissionais do SESMT, a Norma estabelece, em seu item 4.10, que, como regra geral: "ao profissional especializado em Segurança e em Medicina do Trabalho é **vedado o exercício de outras atividades na empresa**, durante o horário de sua atuação nos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho".



\* caso a empresa necessite de um **Médico do Trabalho em tempo integral**, poderá contratar mais de um profissional, desde que cada um dedique, no mínimo, 3 (três) horas de trabalho, sendo necessário que o somatório das horas diárias trabalhadas por todos seja de, no mínimo, 6 (seis) horas.

OBS: ao profissional especializado em Segurança e em Medicina do Trabalho é VEDADO o exercício de outras atividades na empresa, durante o horário de sua atuação nos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina

Veja que todos os profissionais de nível superior deverão dedicar-se ao SESMT 3 horas de trabalho em regime parcial e 6 horas em regime integral. Portanto, a **alternativa C** está correta e é o gabarito da questão.

**03 (SELECON / PREF. BOA VISTA-RR / 2020) Segundo a NR 4, é considerada como uma competência dos profissionais integrantes dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT):**

- (A) identificar os riscos do processo de trabalho, e elaborar o mapa de riscos, com a participação do maior número de trabalhadores
- (B) 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
- (C) realizar, a cada reunião, avaliação do cumprimento das metas fixadas em seu plano de trabalho e discutir as situações de risco que foram identificadas
- (D) responsabilizar-se tecnicamente pela orientação quanto ao cumprimento dos dispostos nas NR's aplicáveis às atividades executadas pela empresa e/ou seus estabelecimentos



**Comentários:** questão cobrando conhecimento a respeito das atribuições do SESMT. Sempre que as bancas cobram esse assunto, tentam confundir o candidato trazendo algumas atribuições da CIPA, quer ver?

As **alternativas A, B e C** estão incorretas. Pelo mesmo motivos: são todas atribuições da CIPA e não do SESMT. A **alternativa D** está correta e é o gabarito da questão. Aproveite para recordar todas as atribuições do SESMT:

<b>Atribuições do profissionais do SESMT</b>
Aplicar os conhecimentos de engenharia de segurança e de medicina do trabalho ao ambiente de trabalho e a todos os seus componentes, inclusive máquinas e equipamentos, de modo a reduzir até eliminar os riscos ali existentes à saúde do trabalhador.
Determinar, quando esgotados todos os meios conhecidos para eliminação do risco e este persistir, mesmo reduzido, a utilização, pelo trabalhador, de Equipamentos de Proteção Individual - EPI, de acordo com o que determina a NR 6, desde que a concentração, a intensidade ou característica do agente assim o exija.
Colaborar, quando solicitado, nos projetos e na implantação de novas instalações físicas e tecnológicas da empresa, exercendo a competência disposta na alínea "a".
Responsabilizar-se tecnicamente pela orientação quanto ao cumprimento do disposto nas NR aplicáveis às atividades executadas pela empresa e/ou seus estabelecimentos.
Manter permanente relacionamento com a CIPA, valendo-se ao máximo de suas observações, além de apoiá-la, treiná-la e atendê-la, conforme dispõe a NR 5: esse item deixa claro que não existe hierarquia entre o SESMT e a CIPA.
Promover a realização de atividades de conscientização, educação e orientação dos trabalhadores para a prevenção de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, tanto através de campanhas quanto de programas de duração permanente.
Esclarecer e conscientizar os empregadores sobre acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, estimulando-os em favor da prevenção.
Analisar e registrar em documento(s) específico(s) todos os acidentes ocorridos na empresa ou estabelecimento, com ou sem vítima, e todos os casos de doença ocupacional, descrevendo a história e as características do acidente e/ou da doença ocupacional, os fatores ambientais, as características do agente e as condições do(s) indivíduo(s) portador(es) de doença ocupacional ou acidentado(s).
Registrar mensalmente os dados atualizados de acidentes do trabalho, doenças ocupacionais e agentes de insalubridade, preenchendo, no mínimo, os quesitos descritos nos modelos de mapas constantes nos Quadros III, IV, V e VI, devendo o empregador manter a documentação à disposição da inspeção do trabalho.
manter os registros de que tratam as alíneas "h" e "i" na sede dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho ou facilmente alcançáveis a partir da mesma, sendo de livre escolha da empresa o método de arquivamento e recuperação, desde que sejam asseguradas condições de acesso aos registros e entendimento de seu conteúdo, devendo ser guardados somente os mapas anuais dos dados correspondentes às alíneas "h" e "i" por um período não inferior a 5 (cinco) anos.
as atividades dos profissionais integrantes dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho são essencialmente preventivistas, embora não seja vedado o atendimento de emergência, quando se tornar necessário. Entretanto, a elaboração de planos de controle de efeitos de catástrofes, de disponibilidade de meios que visem ao combate a incêndios e ao salvamento e de imediata atenção à vítima deste ou de qualquer outro tipo de acidente estão incluídos em suas atividades.



**04 (FGV / PREF. SALVADOR-BA / 2019)** Os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho de que trata a NR4 deverão ser registrados no órgão regional do MTb.

Sobre os dados que os registros deverão conter, avalie as afirmativas a seguir.

I. Os nomes de todos os integrantes dos Serviços Especializados e os respectivos números de registro na Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho do MTb.

II. O número de empregados e o grau de risco das atividades, por estabelecimento.

III. A especificação dos turnos de trabalho por estabelecimento e o horário de trabalho dos profissionais dos Serviços Especializados.

Está correto o que se afirma em

(A) I, apenas. (B) I e II, apenas. (C) I e III, apenas. (D) II e III, apenas. (E) I, II e III.

**Comentários:** questão cobrando conhecimento a respeito do registro (cadastro) do SESMT, recorde-se:

"Em seu item 4.17 a Norma estabelece a necessidade de **registro do SESMT** junto ao órgão regional do MTb<sup>32</sup>. O registro deve ser requerido junto ao referido órgão e deverá conter os seguintes dados:

- a) **nome dos profissionais** integrantes do SESMT;
- b) **número de registro dos profissionais** na Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho do MTb<sup>33</sup>;
- c) **número de empregados** da requerente e **grau de risco** das atividades, por estabelecimento;
- d) **especificação dos turnos de trabalho**, por estabelecimento;
- e) **horário de trabalho** dos integrantes do SESMT.

Cumpra observar que hoje esse registro é feito por meio do Sistema SESMT, disponível no sítio eletrônico <<http://sesmt.mte.gov.br/>>."

Veja que as **afirmativas I, II e III** são verdadeiras, pelo que a **alternativa E** está correta e é o gabarito da questão.

**05 (FGV / PREF. SALVADOR-BA / 2019)** Os registros de que tratam as alíneas "h" e "i" do item 4.12 da NR4 na sede dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho devem ser mantidos por um período não inferior a

(A) seis meses. (B) dois anos. (C) cinco anos. (D) oito anos. (E) dez anos.

**Comentários:** você se lembra quais são esses registros? Não? Então, recorde-se:

<sup>32</sup> Atualmente é a Superintendência Regional do Trabalho (SRTb), vinculada à Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) do Ministério da Economia.

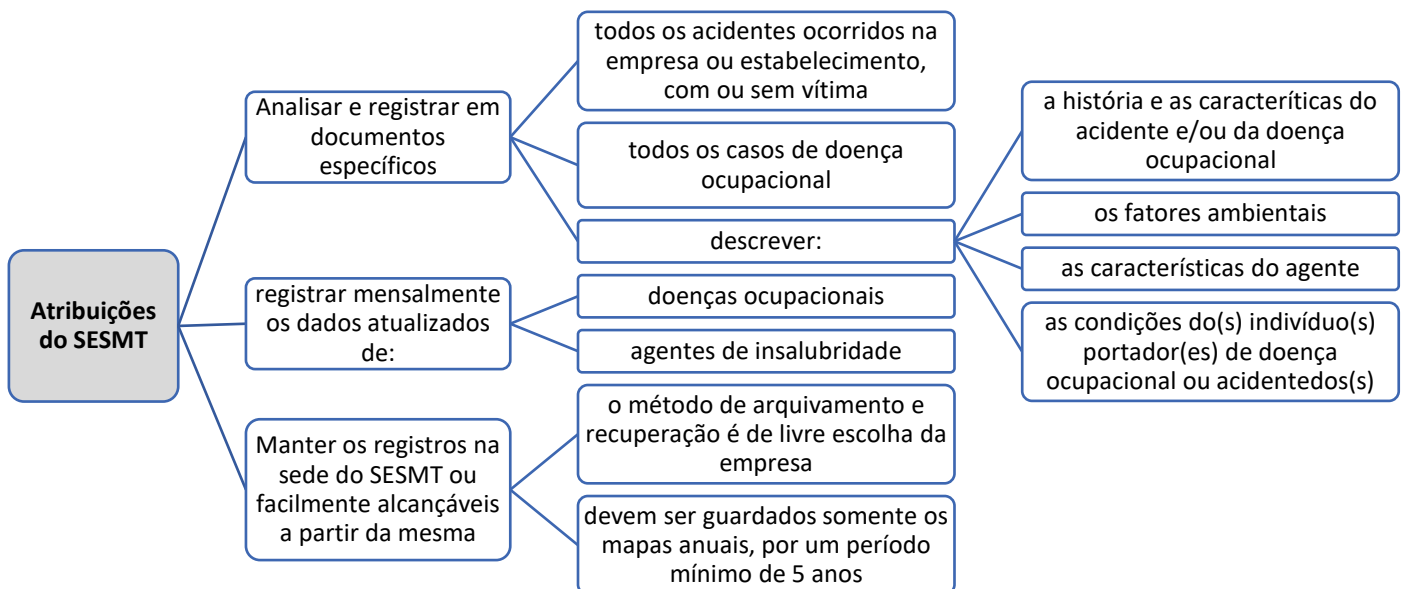
<sup>33</sup> Atualmente, esse número existe apenas para o Técnico de Segurança do Trabalho.



**"h) analisar e registrar em documento(s) específico(s) todos os acidentes ocorridos na empresa ou estabelecimento, com ou sem vítima, e todos os casos de doença ocupacional, descrevendo a história e as características do acidente e/ou da doença ocupacional, os fatores ambientais, as características do agente e as condições do(s) indivíduo(s) portador(es) de doença ocupacional ou acidentado(s):** veja que todos os casos de doenças ocupacionais devem ter suas causas elucidadas através do estudo dos fatores ambientais, das características do agente e das condições de exposição que os desencadearam. Além disso, destaque-se que a NR 4 não determina as técnicas de análise de acidentes e doenças ocupacionais que devem ser utilizadas.

**i) registrar mensalmente os dados atualizados de acidentes do trabalho, doenças ocupacionais e agentes de insalubridade, preenchendo, no mínimo, os quesitos descritos nos modelos de mapas constantes nos Quadros III, IV, V e VI, devendo o empregador manter a documentação à disposição da inspeção do trabalho:** a partir do cumprimento dessa atribuição nascem os dados estatísticos de acidentes e doenças do trabalho dentro da empresa, permitindo o estabelecimento de ações corretivas focadas em indicadores como absenteísmo, índice de frequência e de gravidade de acidentes, entre outros. (...)

**j) manter os registros de que tratam as alíneas "h" e "i" na sede dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho ou facilmente alcançáveis a partir da mesma, sendo de livre escolha da empresa o método de arquivamento e recuperação, desde que sejam asseguradas condições de acesso aos registros e entendimento de seu conteúdo, devendo ser guardados somente os mapas anuais dos dados correspondentes às alíneas "h" e "i" por um período não inferior a 5 (cinco) anos:** os registros (mapas anuais dos dados) de agentes de insalubridade, acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, devem ser mantidos na sede do SESMT por um período mínimo de **5 (cinco) anos**. Lembrem-se que, a partir da nova redação da NR 1 esses dados podem ser arquivados no formato digital!



Veja que a banca está tratando da necessidade de guarda dos “mapas anuais” por um período mínimo de 5 anos. Assim, a **alternativa C** está correta e é o gabarito da questão.



**06 (FGV / PREF. SALVADOR-BA / 2019)** As opções a seguir sobre as competências dos profissionais integrantes dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho estão corretas, à exceção de uma. Assinale-a.

(A) Aplicar os conhecimentos de engenharia de segurança e de medicina do trabalho ao ambiente de trabalho e a todos os seus componentes, inclusive máquinas e equipamentos, de modo a reduzir até eliminar os riscos à saúde do trabalhador.

(B) Determinar a utilização pelo trabalhador, quando esgotados todos os meios conhecidos para a eliminação do risco e este persistir, de Equipamentos de Proteção Individual - EPI, de acordo com o que determina a NR 6, mesmo que a concentração, a intensidade ou característica do agente não o exija.

(C) Analisar e registrar todos os acidentes ocorridos na empresa ou no estabelecimento, com ou sem vítima, e todos os casos de doença ocupacional, descrevendo os fatores ambientais, as características do agente e as condições do(s) indivíduo(s) portador(es) de doença ocupacional ou acidentado(s).

(D) Registrar mensalmente os dados atualizados de acidentes do trabalho, doenças ocupacionais e agentes de insalubridade, preenchendo os mapas constantes dos Quadros III, IV, V e VI, devendo o empregador manter a documentação à disposição da inspeção do trabalho.

(E) Atender casos de emergência, quando se tornar necessário, ainda que as atividades dos profissionais dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho sejam essencialmente de prevenção.

**Comentários:** mais uma questão cobrando conhecimentos a respeito das atribuições dos profissionais do SESMT, já percebeu que esse assunto despenca nas provas, não é? Então, vale recordar:

Atribuições do profissionais do SESMT
Aplicar os conhecimentos de engenharia de segurança e de medicina do trabalho ao ambiente de trabalho e a todos os seus componentes, inclusive máquinas e equipamentos, de modo a reduzir até eliminar os riscos ali existentes à saúde do trabalhador.
Determinar, quando esgotados todos os meios conhecidos para eliminação do risco e este persistir, mesmo reduzido, a utilização, pelo trabalhador, de Equipamentos de Proteção Individual - EPI, de acordo com o que determina a NR 6, desde que a concentração, a intensidade ou característica do agente assim o exija.
Colaborar, quando solicitado, nos projetos e na implantação de novas instalações físicas e tecnológicas da empresa, exercendo a competência disposta na alínea "a".
Responsabilizar-se tecnicamente pela orientação quanto ao cumprimento do disposto nas NR aplicáveis às atividades executadas pela empresa e/ou seus estabelecimentos.
Manter permanente relacionamento com a CIPA, valendo-se ao máximo de suas observações, além de apoiá-la, treiná-la e atendê-la, conforme dispõe a NR 5: esse item deixa claro que não existe hierarquia entre o SESMT e a CIPA.
Promover a realização de atividades de conscientização, educação e orientação dos trabalhadores para a prevenção de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, tanto através de campanhas quanto de programas de duração permanente.





Esclarecer e conscientizar os empregadores sobre acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, estimulando-os em favor da prevenção.
Analisar e registrar em documento(s) específico(s) todos os acidentes ocorridos na empresa ou estabelecimento, com ou sem vítima, e todos os casos de doença ocupacional, descrevendo a história e as características do acidente e/ou da doença ocupacional, os fatores ambientais, as características do agente e as condições do(s) indivíduo(s) portador(es) de doença ocupacional ou acidentado(s).
Registrar mensalmente os dados atualizados de acidentes do trabalho, doenças ocupacionais e agentes de insalubridade, preenchendo, no mínimo, os quesitos descritos nos modelos de mapas constantes nos Quadros III, IV, V e VI, devendo o empregador manter a documentação à disposição da inspeção do trabalho.
manter os registros de que tratam as alíneas "h" e "i" na sede dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho ou facilmente alcançáveis a partir da mesma, sendo de livre escolha da empresa o método de arquivamento e recuperação, desde que sejam asseguradas condições de acesso aos registros e entendimento de seu conteúdo, devendo ser guardados somente os mapas anuais dos dados correspondentes às alíneas "h" e "i" por um período não inferior a 5 (cinco) anos.
as atividades dos profissionais integrantes dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho são essencialmente preventivistas, embora não seja vedado o atendimento de emergência, quando se tornar necessário. Entretanto, a elaboração de planos de controle de efeitos de catástrofes, de disponibilidade de meios que visem ao combate a incêndios e ao salvamento e de imediata atenção à vítima deste ou de qualquer outro tipo de acidente estão incluídos em suas atividades.

A exceção fica por conta da alternativa B, pelo seguinte motivo: “Determinar a utilização pelo trabalhador, quando esgotados todos os meios conhecidos para a eliminação do risco e este persistir, de Equipamentos de Proteção Individual - EPI, de acordo com o que determina a NR 6, ~~mesmo que a concentração, a intensidade ou característica do agente não o exija.~~”

Não há falar em utilização de EPI se a concentração, intensidade ou característica do agente não o exigir, portanto a **alternativa B** está correta e é o gabarito da questão.

**07 (FGV / PREF. SALVADOR-BA / 2019) Sobre as obrigações do empregador nas empresas que possuem Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT, assinale a afirmativa correta.**

- (A) Deve aplicar os conhecimentos de engenharia de segurança e de medicina do trabalho ao ambiente de trabalho.
- (B) Deve responsabilizar-se tecnicamente, pela orientação quanto ao cumprimento do disposto nas Normas Regulamentadoras.
- (C) Deve responsabilizar-se pelo ônus decorrente da instalação e manutenção dos SESMT.
- (D) Deve manter permanente relacionamento com a CIPA, mantendo o apoio aos treinamentos dos trabalhadores.
- (E) Deve esclarecer aos empregados sobre acidentes do trabalho e doenças.





**Comentários:** questão cobrando conhecimento a respeito das atribuições do empregador em relação ao SESMT, recorde-as:

“(...) quando verificada a necessidade de constituição, a NR 4 estabelece, em seu item 4.11, que "ficará por conta exclusiva do empregador todo o **ônus decorrente da instalação** e manutenção dos Serviços Especializados em Segurança e em Medicina do Trabalho". Assim, não há que se falar, por exemplo, que os empregados devem arcar com os custos de exames periódicos, entre outros.”

As atribuições trazidas nas alternativas A, B, D e E são todas atribuições dos profissionais do SESMT. Nesse caso, a **alternativa C** está correta e é o gabarito da questão.

**08 (FGV / PREF. SALVADOR-BA / 2019)** A Segurança do Trabalho tem por objetivo proteger o trabalhador em seu ambiente de trabalho, buscando minimizar e/ou evitar acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. No Brasil, a segurança e a saúde ocupacionais estão regulamentadas em uma Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e na Norma Regulamentadora nº 4 (NR-4).

**De acordo com o que preconiza a NR-4, os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho devem ser compostos por**

(A) Médico do Trabalho, Engenheiro de Segurança do Trabalho, Técnico de Segurança do Trabalho, Enfermeiro do Trabalho e Auxiliar ou Técnico em Enfermagem do Trabalho.

(B) Médico do Trabalho, Engenheiro Civil, Técnico de Segurança do Trabalho, Enfermeiro do Trabalho e Auxiliar ou Técnico em Enfermagem do Trabalho.

(C) Médico do Trabalho, Engenheiro de Segurança do Trabalho, Técnico em Edificações, Enfermeiro do Trabalho e Auxiliar ou Técnico em Enfermagem do Trabalho.

(D) Médico do Trabalho, Engenheiro de Segurança do Trabalho, Técnico de Segurança do Trabalho, Fisioterapeuta do Trabalho e Auxiliar ou Técnico em Fisioterapia do Trabalho.

(E) Médico do Trabalho, Engenheiro de Segurança do Trabalho, Técnico em Enfermagem, Enfermeiro do Trabalho e Auxiliar ou Técnico em Edificações.

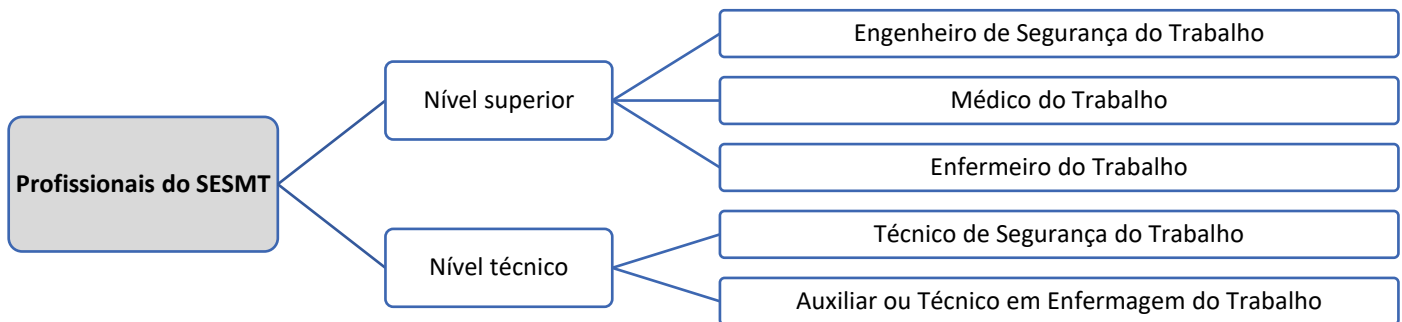
**Comentários:** esse tipo de questão sobre NR 4 é clássico, a banca cobra quais são os profissionais integrantes do SESMT e inventa um ou outro para tentar confundi-lo, então, recorde quais são esses profissionais:

"Segundo o item 4.4 da Norma, os seguintes profissionais devem compor o SESMT:

**NR 4, 4.4** - Os **Serviços** Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho **devem ser compostos por** Médico do Trabalho, Engenheiro de Segurança do Trabalho, Técnico de Segurança do Trabalho, Enfermeiro do Trabalho e Auxiliar ou Técnico em Enfermagem do Trabalho, obedecido o Quadro II desta NR.



Perceba que são profissionais de nível superior e de nível médio (técnico), vejamos:



FIQUE ATENTO(A)! As bancas adoram inventar outros profissionais para tentar confundir os candidatos: psicólogo do trabalho, odontólogo do trabalho etc., não caiam nessa!"

Portanto, a **alternativa A** está correta e é o gabarito da questão. Engenheiro civil, Técnico em edificações e Fisioterapeuta não são profissionais do SESMT.

**09. (VUNESP / PREF. ITAPEVI-SP / 2019) De acordo com a Norma Regulamentadora 4 – Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho,**

(A) o compartilhamento de Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho por diferentes empresas em um mesmo estabelecimento demanda acordo entre as partes interessadas e competente registro nas respectivas entidades de classe.

(B) a manutenção de Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho compartilhados deverá ser feita pelas empresas usuárias em função do grau de risco de suas atividades e das Taxas de Frequência e Gravidade do ano civil anterior.

(C) seus integrantes devem responsabilizar-se administrativamente pelas orientações acerca da aplicação da regulamentação vigente em segurança e saúde no trabalho que são pertinentes às atividades realizadas no estabelecimento.

(D) o empregador é responsável pelo cumprimento da Norma Regulamentadora, devendo assegurar ao profissional integrante do SESMT o exercício de suas funções, sendo seu desvirtuamento infração grave, considerada para fins de definição da alíquota do Seguro de Acidente de Trabalho da empresa.

(E) as atividades dos profissionais integrantes dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho são essencialmente preventivistas, embora não seja vedado o atendimento de emergência, quando se tornar necessário.

**Comentários:** vamos discutir cada alternativa individualmente.

A **alternativa A** está incorreta. O compartilhamento do SESMT entre empresas depende, logicamente, de acordo entre elas, o que pode dar origem a um dos tipos de SESMT comuns, entretanto, não há que se falar



em registro do SESMT nas entidades de classe. Quem deve se registrar nas competentes entidades de classe são os profissionais que compõem o Serviço.

A **alternativa B** está incorreta. Recorde-se: "Como mais de uma empresa vai utilizar os Serviços, é normal que "a **manutenção desses serviços** seja feita pelas empresas usuárias, que participarão das despesas em proporção ao número de empregados de cada uma", conforme estabelecido pelo item 4.14.1 da Norma. Inclusive, essa forma de compartilhamento de despesas com o SESMT é a regra para todos os tipos de SESMT comuns".

Veja que a manutenção do Serviço deve sim ser feita pelas empresas usuárias, mas não "em função do grau de risco de suas atividades e das Taxas de Frequência e Gravidade do ano civil anterior", mas sim em proporção ao número de empregados de cada uma.

A **alternativa C** está incorreta. Veja o erro da alternativa: "seus integrantes devem responsabilizar-se ~~administrativamente~~ (TECNICAMENTE) pelas orientações acerca da aplicação da regulamentação vigente em segurança e saúde no trabalho que são pertinentes às atividades realizadas no estabelecimento".

A Norma estabelece o seguinte:

**NR 4, 4.12** - Compete aos profissionais integrantes dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho: (...)

**d)** responsabilizar-se tecnicamente, pela orientação quanto ao cumprimento do disposto nas NR aplicáveis às atividades executadas pela empresa e/ou seus estabelecimentos; (...)

A **alternativa D** está incorreta. Recorde-se: "Para impedir o **desvio de função** dos profissionais do SESMT, a Norma estabelece, em seu item 4.10, que, como regra geral: "ao profissional especializado em Segurança e em Medicina do Trabalho é **vedado o exercício de outras atividades na empresa**, durante o horário de sua atuação nos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho".

Saiba ainda que a Norma prevê que caso o empregado impeça ou desvirtue o exercício fim das funções dos profissionais do SESMT, ele será responsabilizado com infrações de grau I4 (grau máximo para aplicação de multa) para fins de aplicação das penalidades previstas na NR 28.

**NR 4, 4.19** - A empresa é responsável pelo cumprimento da NR, devendo assegurar, como um dos meios para concretizar tal responsabilidade, o exercício profissional dos componentes dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho. O impedimento do referido exercício profissional, mesmo que parcial, e o desvirtuamento ou desvio de funções constituem, em conjunto ou separadamente, infrações classificadas no grau I4, se devidamente comprovadas, para os fins de aplicação das penalidades previstas na NR-28.

Portanto, veja o erro da alternativa: "o empregador é responsável pelo cumprimento da Norma Regulamentadora, devendo assegurar ao profissional integrante do SESMT o exercício de suas funções, sendo seu desvirtuamento infração grave, ~~considerada para fins de definição da alíquota do Seguro de Acidente de Trabalho da empresa~~ (para os fins de aplicação das penalidades previstas na NR-28)".



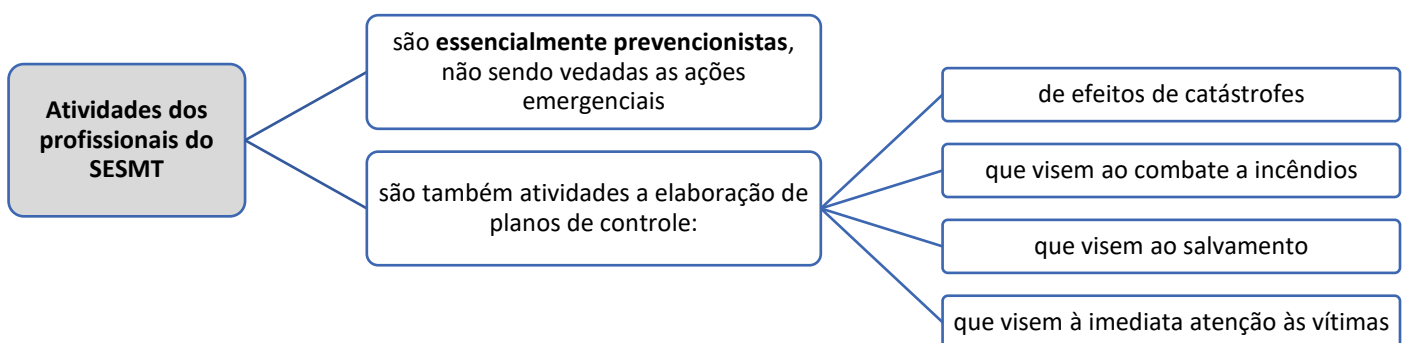
A **alternativa E** está correta e é o gabarito da questão. Mesmo assim, vale a pena recordar esse assunto:

**I) as atividades dos profissionais integrantes dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho são essencialmente preventivistas, embora não seja vedado o atendimento de emergência, quando se tornar necessário. Entretanto, a elaboração de planos de controle de efeitos de catástrofes, de disponibilidade de meios que visem ao combate a incêndios e ao salvamento e de imediata atenção à vítima deste ou de qualquer outro tipo de acidente estão incluídos em suas atividades:** quando a norma estabelece que as atividades são **essencialmente preventivistas** ela se refere ao fato de que não cabe ao SESMT, por exemplo, tratar uma pessoa que foi acometida por uma pneumoconiose (doença respiratória) devido a exposição a poeiras.

O papel do SESMT não é tratar esse trabalhador, mas evitar que ele adoça através da proposição de medidas de controle e realização de exames periódicos, cujo objetivo é diagnosticar eventuais sintomas adversos de saúde antes de seu agravamento.

Assim, pode-se afirmar que **o SESMT não tem função assistencialista**, ou seja, não tem a função de dar assistência à saúde do trabalhador depois que ele é acometido por uma doença do trabalho.

Vou resumir essa complexa atribuição, vamos lá!



**10. (NUCEPE / FMS / 2019) De acordo com a Norma Regulamentadora Nº4 (e suas atualizações) que trata dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT, marque a alternativa INCORRETA.**

(A) Compete aos profissionais integrantes do SESMT aplicar os conhecimentos de engenharia de segurança e de medicina do trabalho ao ambiente de trabalho e a todos os seus componentes, inclusive máquinas e equipamentos, de modo a reduzir e até eliminar os riscos ali existentes à saúde do trabalhador.

(B) Apenas as empresas públicas - os órgãos públicos da administração direta e indireta e dos poderes Legislativo e Judiciário que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, terão obrigatoriedade de manter SESMT, com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador, no local de trabalho.

(C) Compete aos profissionais integrantes do SESMT determinar, quando esgotados todos os meios conhecidos para a eliminação do risco e este persistir, mesmo reduzido, a utilização, pelo trabalhador, de Equipamentos de Proteção Individual - EPI, de acordo com o que determina a NR 6, desde que a concentração, a intensidade ou característica do agente assim o exija.



(D) Compete aos profissionais integrantes do SESMT manter permanente relacionamento com a CIPA, valendo-se ao máximo de suas observações, além de apoiá-la, treiná-la e atendê-la, conforme dispõe a NR 5.

(E) Os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho de que trata a NR4 deverão ser registrados no órgão regional do Ministério do Trabalho.

**Comentários:** questão cobrando conhecimentos diversos a respeito da NR 4.

A **alternativa A** está correta. Foi exatamente o que vimos na aula: "a) aplicar os conhecimentos de engenharia de segurança e de medicina do trabalho ao ambiente de trabalho e a todos os seus componentes, inclusive máquinas e equipamentos, de modo a reduzir até eliminar os riscos ali existentes à saúde do trabalhador".

A **alternativa B** está incorreta e é o gabarito da questão. Vale recordar: "A CLT, em seu art. 162, traçou as diretrizes gerais a respeito do SESMT, estabelecendo, em seu *caput*, a obrigatoriedade de sua constituição.

**CLT, art. 162** - As empresas, de acordo com as normas a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, estarão obrigadas a manter serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho.

Regulamentando o *caput* do art. 162, a NR 4, em seu item 4.1, dispôs sobre a obrigatoriedade de constituição e o objetivo desse Serviço, vejamos:

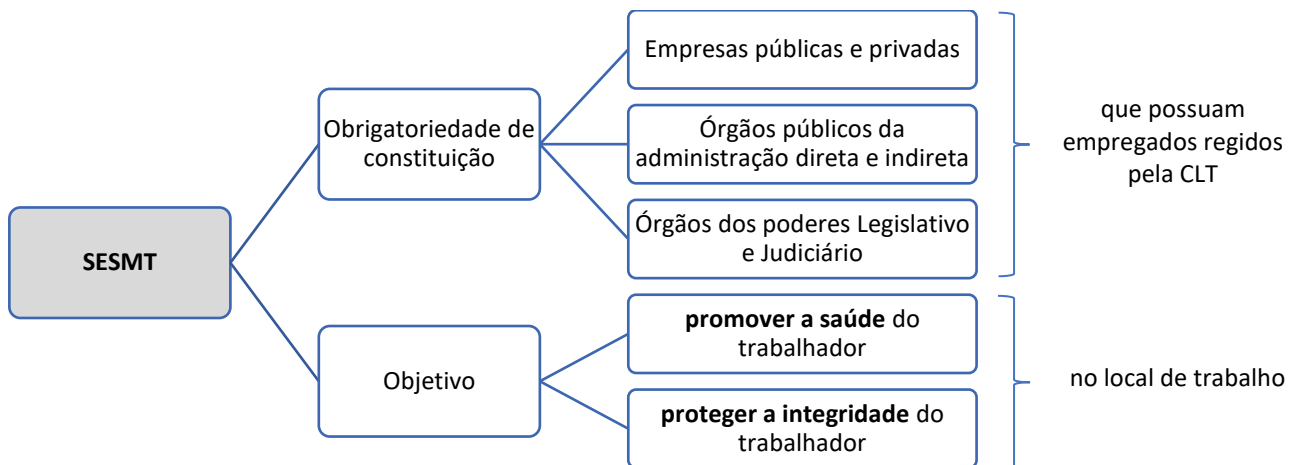
**NR 4, 4.1** - As empresas privadas e públicas, os órgãos públicos da administração direta e indireta e dos poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, manterão, obrigatoriamente, Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho.

Note que a **obrigatoriedade de constituição do SESMT** é de ampla abrangência, abarcando: empresas públicas e privadas, órgãos públicos da administração direta e indireta e órgãos dos poderes Legislativo e Judiciário, DESDE QUE possuam empregados regidos pela CLT.

Uma vez constituído pelas empresas e/ou órgãos públicos que possuam empregados regidos pela CLT, o SESMT tem por **objetivo** promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho.

Vamos esquematizar isso???





A alternativa erra ao inserir o termo "somente" ao campo de aplicação da NR 4!

A **alternativa C** está correta. Foi exatamente o que vimos: "**b**) determinar, quando esgotados todos os meios conhecidos para eliminação do risco e este persistir, mesmo reduzido, a utilização, pelo trabalhador, de Equipamentos de Proteção Individual - EPI, de acordo com o que determina a NR 6, desde que a concentração, a intensidade ou característica do agente assim o exija".

A **alternativa D** está correta. Foi exatamente o que vimos: "**e**) **manter permanente relacionamento com a CIPA, valendo-se ao máximo de suas observações, além de apoiá-la, treiná-la e atendê-la, conforme dispõe a NR 5**: esse item deixa claro que **não existe hierarquia entre o SESMT e a CIPA**. Não há que se falar em subordinação da CIPA<sup>34</sup> perante o SESMT devido ao fato de os profissionais desse último serem especialistas em matéria de SST, ou que o SESMT tem que fiscalizar a atuação da CIPA. **O relacionamento entre esses órgãos é de colaboração**.

A **alternativa E** está correta: Vamos recordar? "Em seu item 4.17 a Norma estabelece a necessidade de **registro do SESMT junto ao regional do MTb**<sup>35</sup>. O registro deve ser requerido junto ao referido órgão e deverá conter os seguintes dados:

- a) **nome dos profissionais** integrantes do SESMT;
- b) **número de registro dos profissionais** na Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho do MTb<sup>36</sup>;
- c) **número de empregados** da requerente e **grau de risco** das atividades, por estabelecimento;
- d) **especificação dos turnos de trabalho**, por estabelecimento;
- e) **horário de trabalho** dos integrantes do SESMT.

<sup>34</sup> Como veremos no estudo da NR 5, os membros da CIPA não têm formação na área de SST. São apenas treinados pelos próprios membros do SESMT, onde houver, para desempenhar suas funções.

<sup>35</sup> Atualmente é a Superintendência Regional do Trabalho (SRTb), vinculada à Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) do Ministério da Economia.

<sup>36</sup> Atualmente, esse número existe apenas para o Técnico de Segurança do Trabalho.





**11. (UEPB / PREF. ITAPORANGA-PB / 2019) A Norma Regulamentadora nº 4 determina que o técnico de segurança do trabalho e o engenheiro de segurança do trabalho deverão dedicar-se às atividades dos SESMT durante um mínimo diário integral de, respectivamente:**

(A) 8 horas e 6 horas. (B) 6 horas e 4 horas. (C) 6 horas e 8 horas. (D) 8 horas e 8 horas. (E) 8 horas e 4 horas.

**Comentários:** Como vimos, a carga horária de trabalho a ser dedicada às atividades do SESMT pelos profissionais de nível superior e de nível técnico são diferentes:

- Regra geral, os **profissionais de nível técnico** (Técnico de Segurança do Trabalho e Auxiliar ou Técnico de Enfermagem do Trabalho) devem dedicar **8 (oito) horas diárias** para as atividades do SESMT;
- Regra geral, os **profissionais de nível superior** (Engenheiro de Segurança do Trabalho, Médico do Trabalho e Enfermeiro do Trabalho) devem dedicar, **no mínimo, 3 (três) horas (tempo parcial) ou 6(seis) horas (tempo integral)** por dia para as atividades do SESMT, respeitada a legislação em vigor.

Observe-se, ainda, que caso a empresa necessite de um **Médico do Trabalho em tempo integral**, poderá contratar **mais de um profissional, desde que cada um dedique, no mínimo, 3 (três) horas de trabalho**, sendo necessário que o somatório das horas diárias trabalhadas por todos seja de, no mínimo, 6 (seis) horas.

Portanto, a **alternativa A** está correta e é o gabarito da questão.

**12 (UFG / UFG-GO / 2019) Conforme estabelecido na Norma Regulamentadora nº 4, compete aos profissionais integrantes dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho:**

(A) colaborar nos projetos e na implantação de novas instalações físicas e tecnológicas da empresa, aplicando os conhecimentos de segurança do trabalho.

(B) analisar e registrar em documento(s) específico(s) todos os acidentes ocorridos na empresa ou estabelecimento, com ou sem vítima, e todos os casos de doença ocupacional.

(C) manter permanente relacionamento com a CIPA, participando das reuniões mensais da comissão, valendo-se ao máximo de suas observações, além de apoiá-la, treiná-la e atendê-la, conforme dispõe a NR 5.

(D) as atividades dos profissionais integrantes dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho são essencialmente preventivistas, sendo vedado o atendimento de emergência.

**Comentários:** Questão cobrando conhecimento acerca das competências dos profissionais integrantes do SESMT.

A **alternativa A** está incorreta. Questão polêmica!!! A banca considerou incorreta por estar incompleta a aplicação do conhecimento. A Norma estabelece o seguinte:





**NR 4, 4.12** - Compete aos profissionais integrantes dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho:

- a) aplicar os conhecimentos de engenharia de segurança e de medicina do trabalho ao ambiente de trabalho e a todos os seus componentes, inclusive máquinas e equipamentos, de modo a reduzir até eliminar os riscos ali existentes à saúde do trabalhador; (...)
- c) colaborar, quando solicitado, nos projetos e na implantação de novas instalações físicas e tecnológicas da empresa, exercendo a competência disposta na alínea "a"; (...)

Veja que a banca cobra a atribuição constante na alínea "c", que requer o conhecimento da alínea "a". É por isso que está errada! Estaria correta da seguinte forma: "colaborar, quando solicitado, nos projetos e na implantação de novas instalações físicas e tecnológicas da empresa, aplicando os conhecimentos de ~~segurança do trabalho~~ engenharia de segurança e de medicina do trabalho (...)".

A **alternativa B** está correta e é o gabarito da questão. Essa atribuição que consta na alínea "h" do item 4.12 da norma, vejamos:

**NR 4, 4.12, "h"** - analisar e registrar em documento(s) específico(s) todos os acidentes ocorridos na empresa ou estabelecimento, com ou sem vítima, e todos os casos de doença ocupacional, descrevendo a história e as características do acidente e/ou da doença ocupacional, os fatores ambientais, as características do agente e as condições do(s) indivíduo(s) portador(es) de doença ocupacional ou acidentado(s);

A **alternativa C** está incorreta. Veja o erro: "manter permanente relacionamento com a CIPA, ~~participando das reuniões mensais da comissão~~, valendo-se ao máximo de suas observações, além de apoiá-la, treiná-la e atendê-la, conforme dispõe a NR 5".

Fora isso a alternativa estaria correta. O SESMT não participa das reuniões da CIPA. Só participam os membros eleitos pelos empregados e os indicados pelo empregador.

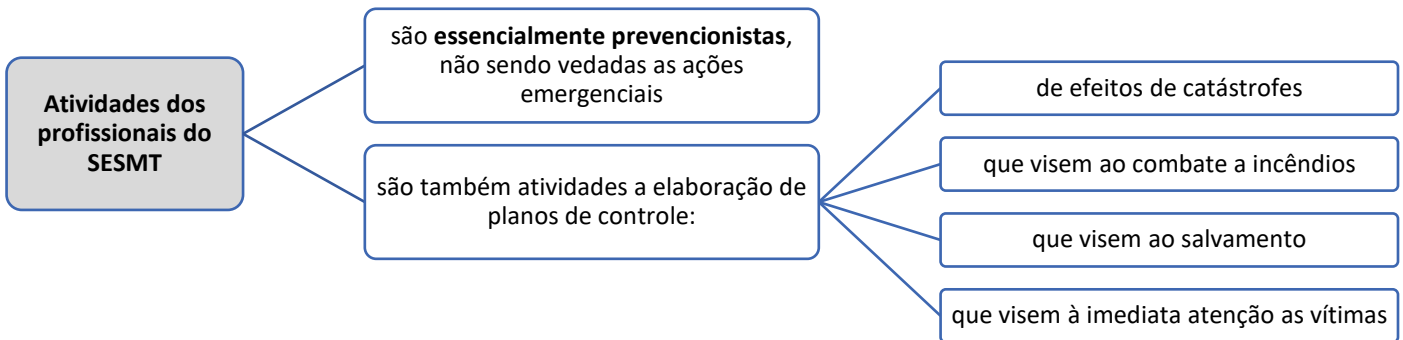
A **alternativa D** está incorreta. Sim! As atividades dos profissionais do SESMT são essencialmente preventivistas, entretanto, ao contrário do que afirma a alternativa, não há vedação quanto ao atendimento de emergência. Vamos recordar essa atribuição e os comentários que vimos na aula:

**NR 4, 4.12, "i"** - as atividades dos profissionais integrantes dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho são essencialmente preventivistas, embora não seja vedado o atendimento de emergência, quando se tornar necessário. Entretanto, a elaboração de planos de controle de efeitos de catástrofes, de disponibilidade de meios que visem ao combate a incêndios e ao salvamento e de imediata atenção à vítima deste ou de qualquer outro tipo de acidente estão incluídos em suas atividades.

Quando a norma estabelece que as atividades são essencialmente preventivistas ela se refere ao fato de que não cabe ao SESMT, por exemplo, tratar uma pessoa que foi acometida por uma pneumoconiose (doença respiratória) devido à exposição a poeiras. O papel do SESMT não é tratar esse trabalhador, mas evitar que ele adoça através da proposição de medidas de controle e realização de exames periódicos, cujo objetivo é diagnosticar eventuais sintomas adversos de saúde antes de seu agravamento.



Assim, pode-se afirmar que o **SESMT não tem função assistencialista**, ou seja, não tem a função de dar assistência à saúde do trabalhador depois que ele é acometido por uma doença do trabalho.



**13 (IDECAN / IF-PB / 2019) Segundo a NR – 04, compete aos profissionais integrantes dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho:**

I. Aplicar os conhecimentos de engenharia de segurança e de medicina do trabalho ao ambiente de trabalho e a todos os seus componentes, inclusive máquinas e equipamentos, de modo a reduzir até eliminar os riscos ali existentes à saúde do trabalhador.

II. 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.

III. Promover a realização de atividades de conscientização, educação e orientação dos trabalhadores para a prevenção de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, tanto através de campanhas quanto de programas de duração permanente.

IV. Esclarecer e conscientizar os empregadores sobre acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, estimulando-os em favor da prevenção.

V. Identificar os riscos do processo de trabalho, e elaborar o mapa de riscos, com a participação do maior número de trabalhadores, com assessoria da CIPA, onde houver.

VI. Promover a realização de atividades de conscientização, educação e orientação dos trabalhadores para a prevenção de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, tanto através de campanhas quanto de programas de duração permanente.

De acordo com as afirmações acima, assinale

- (A) se somente as afirmativas I, II e VI estiverem corretas.
- (B) se somente as afirmativas I, II, III e VI estiverem corretas.
- (C) se somente as afirmativas I, III, IV e VI estiverem corretas.
- (D) se somente a afirmativa V estiver correta.



(E) se todas as afirmativas estiverem corretas.

**Comentários:** Mais uma questão cobrando conhecimento sobre as atribuições do SESMT.

A **afirmativa I** está correta. Foi um "Ctrl+C e Ctrl+V" da alínea "a" do item 4.12 da NR 4.

A **afirmativa II** está incorreta. As bancas adoram trocar as atribuições da CIPA e do SESMT. Veja que essa é uma atribuição da CIPA:

**NR 5, 5.16** - A CIPA terá por atribuição: (...)

**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;

A **afirmativa III** está correta. Foi um "Ctrl+C e Ctrl+V" da alínea "f" do item 4.12 da NR 4.

A **afirmativa IV** está correta. Mais um "Ctrl+C e Ctrl+V", agora da alínea "g" do item 4.12 da NR 4.

A **afirmativa V** está incorreta. Essa é outra atribuição da CIPA, porém com um pequeno erro, veja:

**NR 5, 5.16** - A CIPA terá por atribuição: (...)

**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;

A **afirmativa VI** está correta. Outro "Ctrl+C e Ctrl+V", agora da alínea "f" do item 4.12 da NR 4.

Dessa forma, a **alternativa C** está correta e é o gabarito da questão. Viu como é importante conhecer as atribuições do SESMT e da CIPA em sua forma *ipsis litteris* e ainda saber diferenciá-las?!

**14 (IDECAN / IF-PB / 2019) A Norma Regulamentadora nº 04 aborda as diretrizes para a formação do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT). Assinale a alternativa INCORRETA sobre o SESMT.**

(A) O dimensionamento dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho vincula-se à gradação do risco da atividade principal e ao número total de empregados do estabelecimento, observadas as exceções previstas na NR 04.

(B) Uma determinada empresa com Grau de Risco 02 e 450 funcionários não é obrigada a constituir SESMT.

(C) Um certo hospital possui 1050 funcionários e tem Grau de Risco 03. O SESMT desse hospital precisa de 04 Técnicos de Segurança do Trabalho, 01 Engenheiro de Segurança do Trabalho, 01 Médico do Trabalho e 01 Auxiliar de Enfermagem.



(D) As empresas privadas e públicas, os órgãos públicos da administração direta e indireta e dos poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, manterão, obrigatoriamente, Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho.

(E) Ao profissional especializado em Segurança e em Medicina do Trabalho é vedado o exercício de outras atividades na empresa, durante o horário de sua atuação nos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho

**Comentários:** Questão cobrando conhecimentos sobre o dimensionamento do SESMT, além de outros conhecimentos sobre esse órgão de SST, vamos lá!

A **alternativa A** está correta. São justamente esses os critérios de dimensionamento: gradação do risco da atividade principal e o número total de empregados do estabelecimento. As exceções de que trata a alternativa dizem respeito aos demais tipos de SESMT.

A **alternativa B** está correta. Falei para você guardar bem isso: "(...) observem que a constituição do SESMT se torna obrigatória para empresas que se enquadrem nos seguintes critérios:

Grau de risco	Número de empregados no estabelecimento a partir do qual a constituição do SESMT se torna obrigatória e cuja composição contém apenas um Tec. de Segurança	Número de empregados a partir do qual é obrigatória a contratação de um Engenheiro de Segurança do Trabalho
1	501	2001
2	501	1001
3	101	501
4	50	101

Guarde bem essa tabela!!! Além disso, as bancas costumam explorar as seguintes observações:

- O único **profissional** que está **presente em qualquer composição** do SESMT é o **técnico de segurança do trabalho**. Além disso, qualquer caso, a composição mínima do SESMT terá apenas um Técnico de Segurança do Trabalho.
- O **Enfermeiro do trabalho** somente fará parte da composição do SESMT em empresas com mais de 3501 (três mil quinhentos e um) empregados, independente do grau de risco, **exceto** no caso de hospitais, ambulatórios, maternidades, casas de saúde e repouso, clínicas e estabelecimentos similares com mais de 500 (quinhentos) empregados. Caso em que esses estabelecimentos deverão ter esse profissional como membro do SESMT trabalhando em tempo integral."

Veja que uma empresa de GR 2 somente estará obrigada a constituir o Serviço se possuir mais de 501 funcionários. Como a alternativa afirma que ela tem 450, realmente não está obrigada!

A **alternativa C** está incorreta e é o gabarito da questão. Veja que a banca não trouxe a tabela de dimensionamento. E como vou decorar isso? Não precisa! Basta guardar esse conhecimento:



- "O **Enfermeiro do trabalho** somente fará parte da composição do SESMT em empresas com mais de 3501 (três mil quinhentos e um) empregados, independente do grau de risco, **exceto** no caso de hospitais, ambulatorios, maternidades, casas de saúde e repouso, clínicas e estabelecimentos similares com mais de 500 (quinhentos) empregados. Caso em que esses estabelecimentos deverão ter esse profissional como membro do SESMT trabalhando em tempo integral."

Assim, como a alternativa está tratando de um hospital que tem mais que 500 empregados, deve contar com um Enfermeiro do Trabalho em tempo integral. Por isso a alternativa está errada. A banca cobrou o conhecimento da exceção, nesse caso.

A **alternativa D** está correta. A alternativa traz um fatiamento "Ctrl+C" e "Ctrl+V" do item 4.1 da NR 4, que trata da obrigatoriedade de constituição do SESMT e seu objetivo.

A **alternativa E** está correta. Vale a pena recordar esse assunto.

"Para impedir o **desvio de função** dos profissionais do SESMT, a Norma estabelece em seu item 4.10 que, como regra geral: "ao profissional especializado em Segurança e em Medicina do Trabalho é **vedado o exercício de outras atividades na empresa**, durante o horário de sua atuação nos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho.

Inclusive, a Norma prevê que caso o empregado impeça ou desvirtue o exercício fim das funções dos profissionais do SESMT, ele será responsabilizado com infrações de grau I4 (grau máximo para aplicação de multa) para fins de aplicação das penalidades previstas na NR 28.

**NR 4, 4.19** - A empresa é responsável pelo cumprimento da NR, devendo assegurar, como um dos meios para concretizar tal responsabilidade, o exercício profissional dos componentes dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho. O impedimento do referido exercício profissional, mesmo que parcial, e o desvirtuamento ou desvio de funções constituem, em conjunto ou separadamente, infrações classificadas no grau I4, se devidamente comprovadas, para os fins de aplicação das penalidades previstas na NR-28.

**15 (UFMT / PREF. VÁRZEA GRANDE-MT / 2018) A respeito das disposições estabelecidas na NR 4 – Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, marque V para as afirmativas verdadeiras e F para as falsas.**

( ) O técnico de segurança do trabalho e o auxiliar de enfermagem do trabalho deverão dedicar 8 (oito) horas por dia para as atividades dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho.

( ) O Engenheiro de Segurança do Trabalho, o médico do trabalho e o enfermeiro do trabalho deverão dedicar, no mínimo, 2 (duas) horas (tempo parcial) ou 4 (quatro) horas (tempo integral) por dia para as atividades dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho.

( ) Relativamente ao médico do trabalho, para cumprimento das atividades dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho em tempo integral, a empresa poderá contratar mais



de um profissional, desde que cada um dedique, no mínimo, 3 (três) horas de trabalho, sendo necessário que o somatório das horas diárias trabalhadas por todos seja de, no mínimo, 6 (seis) horas.

( ) Ao profissional especializado em Segurança do Trabalho e em Medicina do Trabalho é facultado o exercício de outras atividades na empresa, durante o horário de sua atuação nos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, desde que mantida a compatibilidade entre as atividades desempenhadas.

Assinale a sequência correta.

(A) V, V, F, V (B) V, F, V, F (C) F, F, V, V (D) F, V, F, F

**Comentários:** Questão cobrando conhecimentos das regras de funcionamento do SESMT.

A **primeira assertiva** é verdadeira (V). Como vimos, os profissionais de nível técnico (técnico de segurança do trabalho e auxiliar ou técnico de enfermagem do trabalho) devem dedicar 8 (oito) horas diárias, a título de tempo integral, às atividades do SESMT. Esses profissionais sempre trabalham em tempo integral, em todas as situações.

A **segunda assertiva** é falsa (F). Os profissionais de nível superior (engenheiro, médico e enfermeiro) devem dedicar 3 (três) horas a título de tempo parcial e 6 (seis) horas a título de tempo integral, às atividades do SESMT.

A **terceira assertiva** é verdadeira (V). Vamos recordar: "observem-se, ainda, que caso a empresa necessite de um **Médico do Trabalho em tempo integral**, poderá contratar **mais de um profissional, desde que cada um dedique, no mínimo, 3 (três) horas de trabalho**, sendo necessário que o somatório das horas diárias trabalhadas por todos seja de, no mínimo, 6 (seis) horas".

A **quarta assertiva** é falsa (F). Vejam o erro sutil: "Ao profissional especializado em Segurança do Trabalho e em Medicina do Trabalho é facultado (VEDADO) o exercício de outras atividades na empresa (...)"

Vimos que, para coibir o desvio de função, a NR 4 **veda** aos profissionais integrantes do SESMT a **realização de outras atividades na empresa** durante sua carga horária a ser cumprida nesse Serviço.

Portanto, a **alternativa B** está correta e é o gabarito da questão.

**16 (FEPESE / COMPANHIA DE ÁGUAS DE JOINVILLE-SC / 2018) Assinale a alternativa correta em relação à NR-4 – Serviços Especializados em Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT).**

(A) A manutenção, ou não, dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho deverá ser de livre opção da empresa.

(B) O Sindicato dos Empregados também é responsável pelo cumprimento da NR, devendo assegurar, como um dos meios para concretizar tal responsabilidade, o exercício profissional dos componentes dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho.





(C) Os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho de que trata a NR referida acima deverão ser registrados no Conselho Regional de Engenharia e Agronomia (CREA).

(D) Ao profissional especializado em Segurança e em Medicina do Trabalho é permitido o exercício de outras atividades na empresa, durante o horário de sua atuação nos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, desde que não deixe de dar atendimento prioritário ao SESMT.

(E) Os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho deverão manter entrosamento permanente com a CIPA, dela valendo-se como agente multiplicador, e deverão estudar suas observações e solicitações, propondo soluções corretivas e preventivas.

**Comentários:** Questão cobrando conhecimentos diversos sobre a NR 4.

A **alternativa A** está incorreta. A manutenção do SESMT não é uma faculdade e sim uma obrigação, caso a empresa se enquadre na seguinte situação:

**NR 4, 4.1** - As empresas privadas e públicas, os órgãos públicos da administração direta e indireta e dos poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, manterão, obrigatoriamente, Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho.

Além disso, como vimos, ela também deverá se enquadrar nas regras de dimensionamento do Quadro II da NR 4.

A **alternativa B** está incorreta. Nada disso! Quem deve resguardar o exercício profissional dos integrantes do SESMT, sem desvio de função, é o empregador e não o sindicato.

A **alternativa C** está incorreta. O SESMT deve ser registrado junto ao órgão regional do Ministério do Trabalho - MTb, já extinto, e não junto ao CREA. Quem deve se registrar junto ao CREA é o Eng. de Segurança do Trabalho.

A **alternativa D** está incorreta. Pelo contrário! A Norma veda o exercício de outras atividades na empresa, durante o horário de atuação dos profissionais junto ao SESMT, independentemente de haver atendimento prioritário a esse Serviço.

A **alternativa E** está correta e é o gabarito da questão. Essa é uma das atribuições dos profissionais do SESMT.

**17 (FGV / AL-RO / 2018) A respeito dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do trabalho (SESMT), assinale (V) para a afirmativa verdadeira e (F) para a falsa.**

( ) O dimensionamento dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho considera a gradação do risco da atividade principal e o número total de empregados do estabelecimento.

( ) Os profissionais integrantes do SESMT devem ser empregados da empresa.





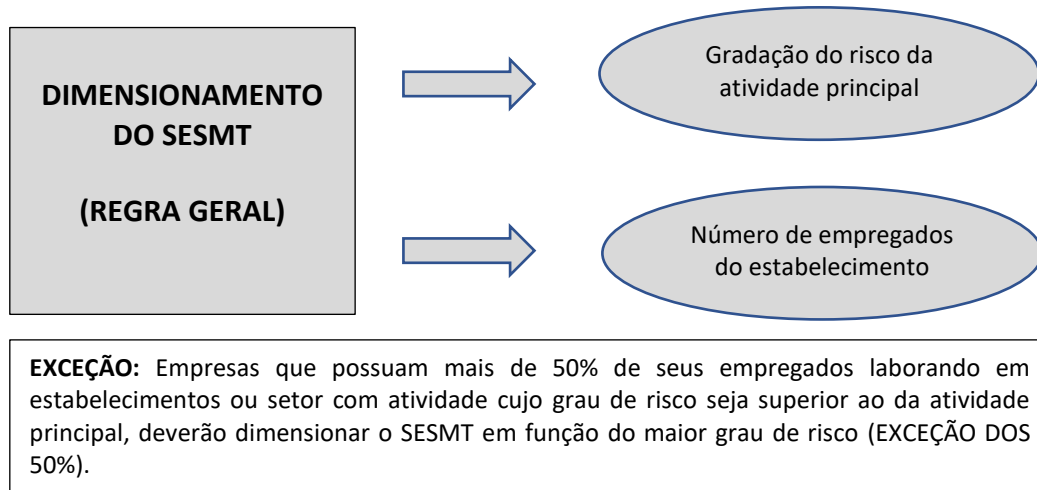
( ) As empresas de mesma atividade econômica localizadas em municípios limítrofes, podem constituir SESMT comum.

As afirmativas são, respectivamente,

(A) V – F – F. (B) F – F – V. (C) V – F – V. (D) F – V – V. (E) V – V – V.

**Comentários:** questão cobrando conhecimento sobre assuntos diversos da NR 4.

A **primeira afirmativa** é verdadeira (V). Recorde esse esquema:



A **segunda afirmativa** é verdadeira (V). Essa é a regra geral: profissionais do SESMT devem ser empregados (celetistas, portanto) da empresa, salvo nos casos de SESMT comum, onde esses integrantes prestam serviço a mais de uma empresa.

A **terceira afirmativa** é verdadeira (V). Vamos recordar esse importante assunto?

"A previsão de constituição dessa modalidade de SESMT comum consta no item 4.13.3, vejamos:

**NR 4, 4.14.3** - As empresas de **mesma atividade econômica**, localizadas em um mesmo município, ou em municípios limítrofes, cujos estabelecimentos se enquadram no Quadro II, podem constituir SESMT comum, organizado pelo sindicato patronal correspondente ou pelas próprias empresas interessadas, desde que previsto em Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho.

Como vocês podem perceber, há alguns **requisitos para a constituição desse tipo de SESMT:**

- as empresas devem realizar a **mesma atividade econômica**, ou seja, há uma restrição por ramo de atuação;
- cada uma das empresas deve se enquadrar no Quadro II da NR 4, ou seja, **elas devem estar obrigadas a constituir o Serviço;**
- as empresas devem estar **localizadas no mesmo município, ou em municípios limítrofes**, ou seja, há também uma restrição geográfica.



d) a **possibilidade** de constituição dessa modalidade de SESMT **deve estar prevista em** Negociação Coletiva: **Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho**.

Portanto, a **alternativa E** está correta e é o gabarito da questão.

**18 (FGV / AL-RO / 2018)** A respeito do que prescreve a Norma Regulamentadora 4 sobre a constituição dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho – SESMT, analise as afirmativas a seguir.

I. Empresas privadas e públicas, órgãos públicos da administração direta e indireta e dos poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, manterão, obrigatoriamente o SESMT.

II. Empresas com a mesma atividade econômica podem constituir SESMT comum, desde que sejam localizadas, obrigatoriamente, no mesmo município.

III. Empresas que desenvolvem suas atividades em um mesmo polo industrial ou comercial podem constituir SESMT comum.

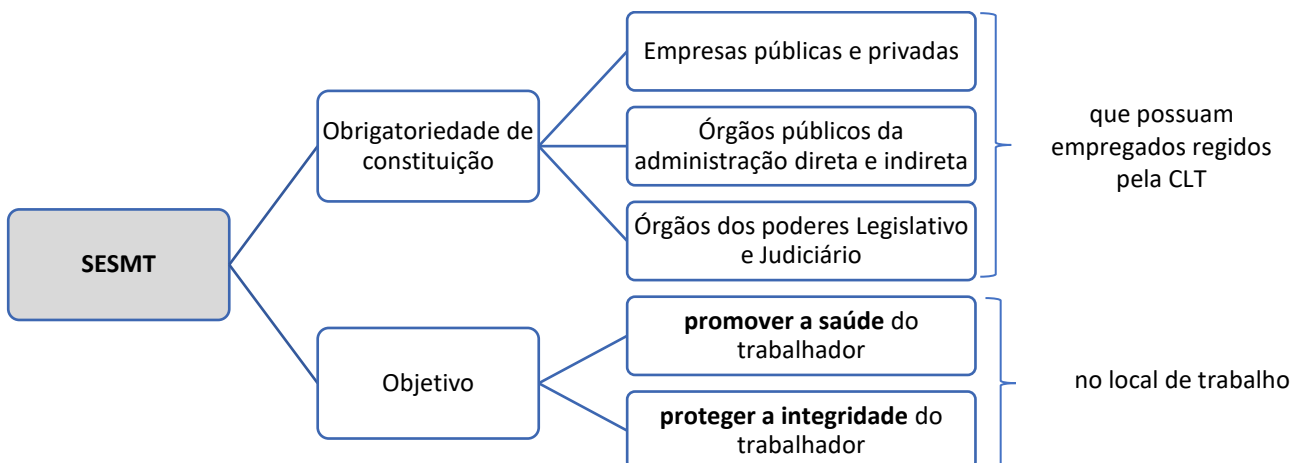
Está correto o que se afirma em

(A) I, apenas. (B) II, apenas. (C) III, apenas. (D) I e II, apenas. (E) I e III, apenas.

**Comentários:** mais uma questão, do mesmo certame, cobrando conhecimento sobre assuntos diversos da NR 4.

A **afirmativa I** está correta. Veja como tratamos o assunto:

**NR 4, 4.1** - As empresas privadas e públicas, os órgãos públicos da administração direta e indireta e dos poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, manterão, obrigatoriamente, Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho.



A **afirmativa II** está incorreta. A limitação geográfica para a constituição dessa modalidade de SESMT inclui, além do município, os municípios limítrofes, esse é o erro. Sempre tomem cuidado com a palavra "obrigatoriamente". Geralmente, as bancas a utilizam para limitar uma regra de maior abrangência, como foi o caso.

Vamos aproveitar para recordar esse tópico: "A previsão de constituição dessa modalidade de SESMT comum consta no item 4.13.3, vejamos:

**NR 4, 4.14.3** - As empresas de **mesma atividade econômica**, localizadas em um mesmo município, ou em municípios limítrofes, cujos estabelecimentos se enquadram no Quadro II, podem constituir SESMT comum, organizado pelo sindicato patronal correspondente ou pelas próprias empresas interessadas, desde que previsto em Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho.

A **afirmativa III** está correta. A limitação geográfica para essa modalidade de SESMT é exatamente o polo industrial ou comercial, mas, vale a pena recordar esse tópico.

**NR 4, 4.14.4** - As empresas que desenvolvem suas atividades em um **mesmo polo industrial ou comercial** podem constituir SESMT comum, organizado pelas próprias empresas interessadas, desde que previsto nas Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho.

Portanto, a **alternativa E** está correta e é o gabarito da questão.

**19 (AOC / SUSIPE-PA / 2018)** Uma empresa contratou outras empresas para prestar serviços em seu estabelecimento. Ela decidiu constituir SESMT comum para assistência aos empregados das contratadas, sob gestão própria. Essa decisão está conforme o previsto em acordo coletivo de trabalho. Considerando a situação apresentada e o disposto na Norma Regulamentadora 4 – Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho –, qual é a periodicidade de avaliação do funcionamento do SESMT?

- (A) O SESMT deve ter seu funcionamento avaliado mensalmente, ou na periodicidade prevista na Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho.
- (B) O SESMT deve ter seu funcionamento avaliado semestralmente, ou na periodicidade prevista na Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho.
- (C) O SESMT deve ter seu funcionamento avaliado trimestralmente, ou na periodicidade prevista na Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho.
- (D) O SESMT deve ter seu funcionamento avaliado anualmente, ou na periodicidade prevista na Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho.
- (E) O SESMT deve ter seu funcionamento avaliado a cada dois anos, ou na periodicidade prevista na Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho.

**Comentários:** vamos recordar esse assunto?



"Como o Serviço é comum, ou seja, atende a várias empresas simultaneamente, a Norma estabelece que ele deverá ter seu **funcionamento avaliado semestralmente** por uma **Comissão composta por representantes**:

- das **empresas**;
- do **sindicato dos trabalhadores**;
- da **Delegacia Regional do Trabalho** (atual Superintendência Regional do Trabalho - SRT).

A norma ainda prevê que a forma e a periodicidade de avaliação podem ser previstas na Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho, ou seja, a **periodicidade de avaliação pode ser semestral ou com outra frequência, desde que prevista em Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho**,

Adicionalmente, atentem-se para o fato de que essa regra de avaliação do funcionamento é válida para todas as modalidades de SESMT comum.

Portanto, a **alternativa B** está correta e é o gabarito da questão.

**20 (FUNRIO / IF-PA / 2016)** Uma construtora de edifícios possui no estado do Pará, dezesseis canteiros de obra e frentes de trabalho, cada uma com equipes de trinta e dois profissionais espalhados em vários municípios do estado. Neste caso, sabendo que o grau de risco desta atividade é 3, de acordo com o Quadro I da NR 4, o dimensionamento do SESMT para engenheiros do trabalho e técnicos de segurança do trabalho será, respectivamente:

Grau de Risco	N.º de Empregados no estabelecimento	Técnicos							
		50 a 100	101 a 250	251 a 500	501 a 1.000	1.001 a 2.000	2.001 a 3.500	3.501 a 5.000	Acima de 5000 Para cada grupo De 4000 ou fração acima 2000**
1	Técnico Seg. Trabalho				1	1	1	2	1
	Engenheiro Seg. Trabalho						1*	1	1*
	Aux. Enferm. do Trabalho						1	1	1
	Enfermeiro do Trabalho					1*	1*	1*	1*
2	Médico do Trabalho								
	Técnico Seg. Trabalho				1	1	2	5	1
	Engenheiro Seg. Trabalho					1*	1	1	1*
	Aux. Enferm. do Trabalho					1	1	1	1
3	Enfermeiro do Trabalho						1	1	1
	Médico do Trabalho					1*	1	1	1
	Técnico Seg. Trabalho		1	2	3	4	6	8	3
	Engenheiro Seg. Trabalho				1*	1	1	2	1
4	Aux. Enferm. do Trabalho					1	2	1	1
	Enfermeiro do Trabalho				1*	1	1	1	1
	Médico do Trabalho	1	2	3	4	5	8	10	3
	Técnico Seg. Trabalho		1*	1*	1	1	2	3	1
	Engenheiro Seg. Trabalho				1	1	2	1	1
	Aux. Enferm. do Trabalho				1	1	2	1	1
	Enfermeiro do Trabalho				1	1	2	1	1
	Médico do Trabalho		1*	1*	1	1	2	3	1

- Um engenheiro do trabalho para um técnico de segurança do trabalho.
- Três engenheiros do trabalho para três técnicos de segurança do trabalho.
- Dois engenheiros do trabalho para dezesseis técnicos de segurança do trabalho.
- Dois engenheiros do trabalho para seis técnicos de segurança do trabalho.



(E) Um engenheiro do trabalho para três técnicos de segurança do trabalho.

**Comentários:** vamos entender essa questão de alto nível?

Em primeiro lugar, precisamos entender com qual tipo de SESMT estamos lidando. Notem que a empresa possui 16 (dezesseis) canteiros de obras e frentes de trabalho, com GR: 3. Isso nos leva a pensar no dimensionamento específico para canteiros de obras e frentes de trabalho, entretanto, vejam que cada um tem apenas 32 (trinta e dois) funcionários, o que os exime, individualmente, de constituir o SESMT.

Assim, nesse caso, o dimensionamento segue a regra do SESMT centralizado "pelo somatório dos empregados", e seu dimensionamento se dá em função do grau de risco, vamos recordar:

**a) empresas enquadradas no grau de risco 1:** somatório dos empregados existentes no estabelecimento que possua o maior número de empregados e a média aritmética do número de empregados dos demais estabelecimentos.

**b) empresas enquadradas nos graus de risco 2, 3 e 4:** somatório dos empregados existentes em todos os estabelecimentos.

Como a empresa é GR: 3, o dimensionamento ocorrerá pela soma dos empregados existentes em todos os estabelecimentos, assim, temos que o número de empregados (NE) é  $NE = (16 \times 32) = 512$ .

Pelo Quadro de dimensionamento temos que uma empresa de GR: 3 com 512 empregados deve constituir SESMT com 3 (três) Técnicos de Segurança do Trabalho, 1 (um) Engenheiro de Segurança do Trabalho e 1 (um) Médico do Trabalho, esses últimos trabalhando em jornada parcial de 3 (três) horas por dia (vejam o asterisco \*).

Como a questão desconsidera o Médico do Trabalho, perguntando somente o número de engenheiros e técnicos, a **alternativa E** está correta e é o gabarito da questão: Um engenheiro do trabalho para três técnicos de segurança do trabalho.

**21 (FUNRIO / IF-PA / 2016) É de responsabilidade da equipe de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho que atuam nas empresas analisar e registrar mensalmente os dados sobre acidentes de trabalho, doenças ocupacionais e agentes de insalubridade preenchendo os dados mínimos previstos nos modelos de mapas apresentados nos quadros anexos da NR 4. Esta documentação deve estar sempre disponível e acessível aos órgãos de fiscalização do trabalho. Todos os relatórios de acidentes e doenças ocupacionais e mapas de risco devem estar disponibilizados para fiscalização por um período mínimo de:**

(A) 3 anos (B) 10 anos (C) Indeterminado (D) 20 anos (E) 5 anos

**Comentários:** a banca está cobrando, mais uma vez, o conhecimento das atribuições dos profissionais do SESMT. Vimos que esse prazo é de 5 anos, mas vamos recordar essas atribuições:

**NR 4, 4.12** Compete aos profissionais integrantes dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho: (...)



- i) registrar mensalmente os dados atualizados de acidentes do trabalho, doenças ocupacionais e agentes de insalubridade, preenchendo, no mínimo, os quesitos descritos nos modelos de mapas constantes nos Quadros III, IV, V e VI, devendo o empregador manter a documentação à disposição da inspeção do trabalho;
- j) manter os registros de que tratam as alíneas "h" e "i" na sede dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho ou facilmente alcançáveis a partir da mesma, sendo de livre escolha da empresa o método de arquivamento e recuperação, desde que sejam asseguradas condições de acesso aos registros e entendimento de seu conteúdo, devendo ser guardados somente os mapas anuais dos dados correspondentes às alíneas "h" e "i" por um PERÍODO NÃO INFERIOR A 5 (CINCO) ANOS.

Portanto, a **alternativa E** está correta e é o gabarito da questão. Pessoal! Eu sempre alerto aos meus alunos para tentarem decorar prazos, as bancas os exploram muito, todos eles.

**22 (ETHOS CONCURSOS / PREF. CAJATI-SP / 2016) De acordo com a NR 04, em uma empresa grau de risco 4, é necessário um Engenheiro de Segurança do Trabalho, a partir de:**

- (A) 201 funcionários. (B) 51 funcionários. (C) 101 funcionários. (D) 251 funcionários. (E) 501 funcionários.

**Comentários:** outra vez, de novo, novamente... uma questão cobrando conhecimento sobre o dimensionamento do SESMT - regra geral, e o melhor! Sem fornecer o Quadro.

Trouxe essa questão para você ver como as bancas cobram conhecimento "decoreba" desnecessário, mas infelizmente ficamos à mercê disso. Vejam que ela nem fornece o Quadro de dimensionamento, por isso fiz essa tabela na aula:

"(...) observem que a constituição do SESMT se torna obrigatória para empresas que se enquadrem nos seguintes critérios:

Grau de risco	Número de empregados no estabelecimento a partir do qual a constituição do SESMT se torna obrigatória e cuja composição contém apenas um Tec. de Segurança	Número de empregados a partir do qual é obrigatória a contratação de um Engenheiro de Segurança do Trabalho
1	501	2001
2	501	1001
3	101	501
4	50	101

Portanto, veja que para uma empresa de GR: 4, a contratação de um Engenheiro de Segurança do Trabalho será obrigatória a partir de 101 empregados. Assim, a **alternativa C** está correta e é o gabarito da questão.

**23 (VUNESP / PREF. PRESIDENTE PRUDENTE-SP / 2016) De acordo com a Norma Regulamentadora 4 – Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho,**

- (A) as empresas que desenvolvem suas atividades em um mesmo polo industrial ou comercial podem constituir SESMT comum, organizado pelas próprias empresas interessadas, desde que previsto nas Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho das categorias envolvidas.



(B) relativamente ao engenheiro de segurança do trabalho, para cumprimento das atividades do SESMT em tempo integral, a empresa poderá contratar mais de um profissional, desde que cada um dedique, no mínimo, 3 (três) horas de trabalho, e a soma da jornada de todos some 8 (oito) horas.

(C) cabe aos profissionais integrantes do SESMT aplicar os conhecimentos de engenharia de segurança e de medicina do trabalho ao ambiente de trabalho, responsabilizando-se tecnicamente pelo cumprimento das cláusulas de segurança e saúde no trabalho existentes em Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho.

(D) é competência do profissional integrante do SESMT participar da elaboração do mapa de riscos do estabelecimento, em conjunto com a CIPA, esclarecendo a Comissão quanto à intensidade dos riscos presentes no ambiente de trabalho e das possibilidades de controle.

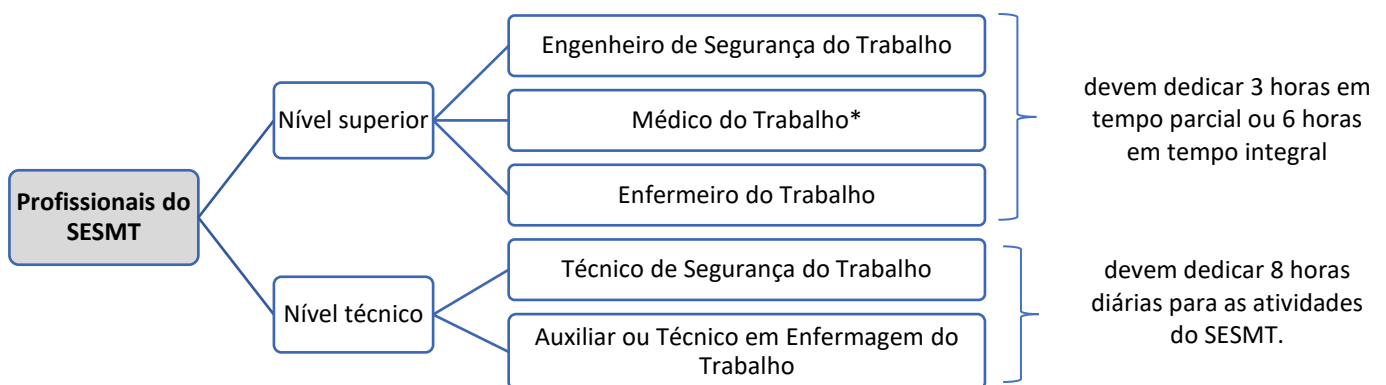
(E) o dimensionamento dos SESMT vincula-se à gradação do risco da atividade principal da empresa e ao número total de trabalhadores que atuam no estabelecimento, sejam ligados à produção, sejam empregados na área administrativa.

**Comentários:** veja que a questão explora diversos conhecimentos sobre a NR 4. Vamos esmiuçá-la!

A **alternativa A** está correta e é o gabarito da questão. A alternativa descreve exatamente a previsão de constituição do SESMT comum "para empresas do mesmo polo industrial ou comercial", vamos recordar:

**NR 4, 4.14.4** - As empresas que desenvolvem suas atividades em um **mesmo polo industrial ou comercial** podem constituir SESMT comum, organizado pelas próprias empresas interessadas, desde que previsto nas Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho.

A **alternativa B** está incorreta. Essa possibilidade de contratar dois profissionais para o cumprimento da jornada integral é referente ao Médico do Trabalho e não ao Engenheiro. Vimos isso na aula: " Observe-se, ainda, que caso a empresa necessite de um **Médico do Trabalho em tempo integral**, poderá contratar mais de um profissional, desde cada um dedique, no mínimo, 3 (três) horas de trabalho, sendo necessário que o somatório das horas diárias trabalhadas por todos seja de, no mínimo, 6 (seis) horas.



\* caso a empresa necessite de um **Médico do Trabalho em tempo integral**, poderá contratar mais de um profissional, desde cada um dedique, no mínimo, 3 (três) horas de trabalho, sendo necessário que o somatório das horas diárias trabalhadas por todos seja de, no mínimo, 6 (seis) horas.

OBS: ao profissional especializado em Segurança e em Medicina do Trabalho é VEDADO o exercício de outras atividades na empresa, durante o horário de sua atuação nos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho.





A **alternativa C** está incorreta. Veja o erro da questão: "~~cabe aos profissionais integrantes do SESMT aplicar os conhecimentos de engenharia de segurança e de medicina do trabalho ao ambiente de trabalho, responsabilizando-se tecnicamente pelo cumprimento das cláusulas de segurança e saúde no trabalho existentes em Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho~~".

Não há que se falar nessa responsabilidade técnica em relação as cláusulas de saúde e segurança constantes em negociações coletivas.

De acordo com a NR 4, a responsabilidade técnica do SESMT é:

**NR 4, 4.12** - Compete aos profissionais integrantes dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho: (...)

**d)** responsabilizar-se tecnicamente, pela orientação quanto ao cumprimento do disposto nas NR aplicáveis às atividades executadas pela empresa e/ou seus estabelecimentos; (...)

A **alternativa D** está incorreta. Mais uma assertiva afirmando que a elaboração do mapa de riscos é atribuição do SESMT. Vimos que essa atribuição compete à CIPA:

**"NR 5, 5.16** - A CIPA terá por atribuição: (...)

**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;"

Vale a pena recordar esse Quadro:

Atribuição	Responsabilidade do SESMT
Utilização de EPI	Determinar, ou seja, especificar.
Implantação de novas instalações	Colaborar, quando solicitado.
Orientação quanto ao cumprimento das NRs	Responsável técnico.
Mapa de Riscos	Assessorar a CIPA na sua elaboração.
SIPAT	Promover, em conjunto com a CIPA.

A **alternativa E** está incorreta. O erro está em um detalhe, veja: "o dimensionamento dos SESMT vincula-se à gradação do risco da atividade principal ~~da empresa~~ (do estabelecimento) e ao número total de trabalhadores que atuam no estabelecimento, sejam ligados à produção, sejam empregados na área administrativa".

Veja como a Norma estabelece:

**NR 4, 4.2** - O **dimensionamento** dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho vincula-se à **gradação do risco da atividade principal** e ao **número total de empregados do estabelecimento**, constantes dos Quadros I e II, anexos, observadas as exceções previstas nesta NR.



O termo "da empresa" a torna incorreta pois, como o SESMT é, em regra, dimensionado por estabelecimento, uma empresa pode ter mais de um estabelecimento e, nesse caso, deve-se considerar o grau de risco da atividade principal do estabelecimento e não da empresa.

Apesar de a parte final: "sejam ligados à produção, sejam empregados na área administrativa" não constar na Norma ela não está errada. Todos os empregados do estabelecimento devem ser incluídos na soma, tanto aqueles que trabalham na linha de produção quanto os que realizam funções administrativas.

**24 (FUNCAB / PREF. SANTA MARIA DE JETIBÁ-ES / 2016) Segundo a NR 4, compete aos profissionais integrantes dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT):**

- (A) requisitar à empresa as cópias das CAT emitidas.
- (B) identificar os riscos do processo de trabalho, e elaborar o Mapa de Risco.
- (C) divulgar aos trabalhadores informações relativas à segurança e a saúde no trabalho.
- (D) requisitar ao empregador e analisar as informações sobre questões que tenham interferido na segurança e na saúde dos trabalhadores.
- (E) registrar mensalmente os dados atualizados de acidentes de trabalho, doenças ocupacionais e agentes de insalubridade.

**Comentários:** mais uma questão em que a banca faz um "mix" entre as atribuições do SESMT e da CIPA e exigem que o candidato saiba diferenciá-las.

As **alternativas A, B, C e D** trazem atribuições da CIPA (todas "Ctrl+C" e "Ctrl+V") e por isso estão incorretas, vejamos:

**NR 5, 5.16** - A CIPA terá por atribuição:

- n)** requisitar à empresa as cópias das CAT emitidas;
- 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;
- f)** divulgar aos trabalhadores informações relativas à segurança e saúde no trabalho;
- m)** requisitar ao empregador e analisar as informações sobre questões que tenham interferido na segurança e saúde dos trabalhadores;

A **alternativa E** está correta e é o gabarito da questão. Ela trouxe a seguinte atribuição do SESMT, porém de forma incompleta, o que não a torna incorreta:



**NR 4, 4.12** - Compete aos profissionais integrantes dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho: (...)

**I) registrar mensalmente os dados atualizados de acidentes do trabalho, doenças ocupacionais e agentes de insalubridade**, preenchendo, no mínimo, os quesitos descritos nos modelos de mapas constantes nos Quadros III, IV, V e VI, devendo o empregador manter a documentação à disposição da inspeção do trabalho;

**25 (FUNDATEC / PREF. VIAMÃO-RS / 2016) Sobre a Norma Regulamentadora 4 (Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho – SESMT), é correto afirmar que:**

(A) As empresas que desenvolvem suas atividades em um mesmo polo industrial ou comercial podem constituir SESMT compartilhado, organizado pelas próprias empresas interessadas, desde que previsto nas Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho das categorias envolvidas.

(B) Para fins de dimensionamento, os canteiros de obras e as frentes de trabalho com menos de 5.000 (cinco mil) empregados e situados no mesmo estado, território ou Distrito Federal não serão considerados como estabelecimentos, mas como integrantes da empresa de engenharia principal responsável, a quem caberá organizar os SESMT.

(C) As empresas que optarem pelo serviço comum de engenharia e medicina ficam obrigadas a elaborar e submeter à aprovação da Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho, até o dia 30 de março, um programa bienal de segurança e medicina do trabalho a ser desenvolvido.

(D) A empresa que contratar outras para prestar serviços em seu estabelecimento pode constituir SESMT externo para assistência aos empregados das contratadas, sob gestão própria, desde que previsto em Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho.

(E) As empresas enquadradas no grau de risco 1 (um), obrigadas a constituir SESMT e que possuam outros serviços de medicina e engenharia, poderão integrar esses serviços com os SESMT, constituindo um serviço único de engenharia e medicina.

**Comentários:** questão cobrando conhecimentos diversos sobre a NR 4.

A **alternativa A** está incorreta. Veja o detalhe alterado pela banca: "As empresas que desenvolvem suas atividades em um mesmo polo industrial ou comercial podem constituir SESMT ~~compartilhado~~ (COMUM), organizado pelas próprias empresas interessadas, desde que previsto nas Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho das categorias envolvidas".

Não existe previsão dessa modalidade de SESMT (compartilhado) na NR 4, existe sim o SESMT comum "para empresas do mesmo polo industrial ou comercial".

A **alternativa B** está incorreta. O erro está na quantidade de empregados. O correto é menos de 1.000 (um mil) empregados e não 5.000 (cinco mil) como afirmado na alternativa. O restante está perfeito!



A **alternativa C** está incorreta. Outro erro "escondido" no detalhe, veja: "As empresas que optarem pelo serviço ~~comum~~ (ÚNICO) de engenharia e medicina ficam obrigadas a elaborar e submeter à aprovação da Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho, até o dia 30 de março, um programa bienal de segurança e medicina do trabalho a ser desenvolvido."

A NR 4 não prevê a possibilidade de serviço comum de engenharia e medicina, mas sim **serviço único de engenharia e medicina**. O que existe são as modalidades de SESMT comum que vimos. O restante da alternativa está perfeito!

A **alternativa D** está incorreta. Questão maliciosa essa! Cheia de "erros escondidos", veja mais esse erro: "A empresa que contratar outras para prestar serviços em seu estabelecimento pode constituir SESMT ~~externo~~ (COMUM) para assistência aos empregados das contratadas, sob gestão própria, desde que previsto em Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho".

Trata-se da possibilidade de constituição do SESMT comum "para contratantes e contratadas", vamos recordar:

**NR 4, 4.5.3** - A empresa que contratar outras para prestar serviços em seu estabelecimento pode constituir SESMT comum para assistência aos empregados das contratadas, sob **gestão própria**, desde que previsto em Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho.

A **alternativa E** está correta e é o gabarito da questão. É exatamente o que estabelece a NR 4 sobre o serviço único de engenharia e medicina:

**NR 4, 4.3** - As empresas enquadradas no grau de risco 1 obrigadas a constituir Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho e que possuam outros serviços de medicina e engenharia poderão integrar estes serviços com os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho constituindo **serviço único de engenharia e medicina**.

**26 (FGV / CODEBA / 2016) A respeito dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho – SESMT, assinale a afirmativa correta.**

- (A) O empregador que contratar outras empresas para prestar serviços em seu estabelecimento, pode constituir o SESMT comum para assistência aos empregados das contratadas.
- (B) Os SESMT das empresas que operem em regime sazonal deverão ser dimensionados, considerando o maior número de trabalhadores do ano anterior.
- (C) O técnico de segurança do trabalho e o auxiliar de enfermagem do trabalho deverão dedicar, por dia, 4 horas (meia jornada) de trabalho para as atividades dos SESMT.
- (D) O médico do trabalho, para cumprimento das atividades dos SESMT, deverá ter uma dedicação de, no mínimo, 4 horas de trabalho, sendo que a empresa deverá ter pelo menos dois médicos.
- (E) Não é permitido constituir um SESMT comum que atenda a mais de uma empresa.



**Comentários:** questão cobrando conhecimentos diversos a respeito da NR 4.

A **alternativa A** está correta e é o gabarito da questão. Recorde-se: "Como você pode perceber, em alguns casos, o SESMT da contratada atende tanto os seus empregados quanto os empregados das contratadas. Nesse caso, a quem cabe a **gestão do Serviço**? A Norma prevê o seguinte:

**NR 4, 4.5.3** - A empresa que contratar outras para prestar serviços em seu estabelecimento pode constituir SESMT comum para assistência aos empregados das contratadas, sob **gestão própria**, desde que previsto em Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho.

A **alternativa B** está incorreta. Nada de maior número de trabalhadores do ano anterior, mas em função da média aritmética do número de trabalhadores do ano civil anterior, recorde-se:

**NR 4, 4.6** - Os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho das empresas que operem em **regime sazonal** deverão ser dimensionados, tomando-se por base a média aritmética do número de trabalhadores do ano civil anterior e obedecidos os Quadros I e II anexos.

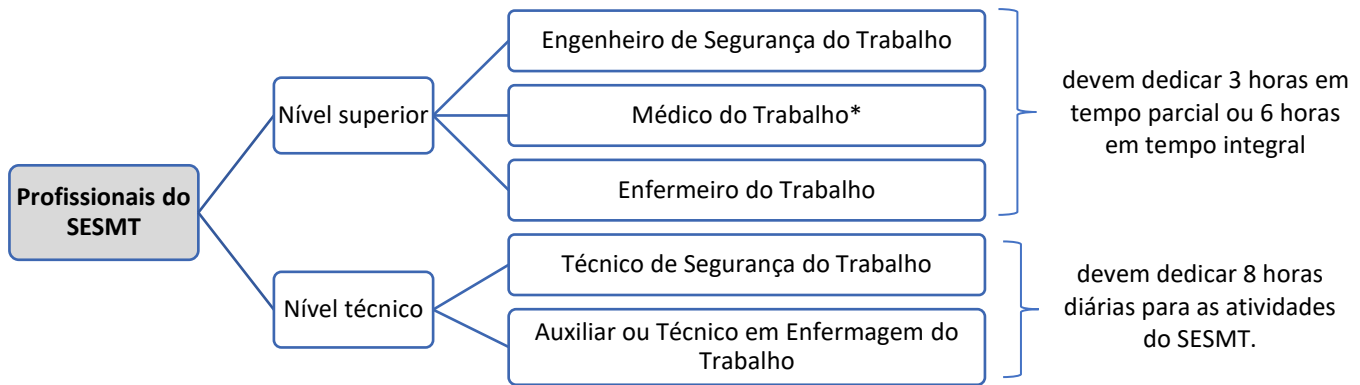
Quando menciona "empresas que operem em regime sazonal" a NR se reporta aos casos em que a dinâmica da atividade econômica implica em grande oscilação da quantidade de mão de obra, o que irá repercutir no dimensionamento do SESMT.

Nesse caso, ao invés de se utilizar o número de empregados de um dado momento, optou-se por dimensionar o SESMT com base na média aritmética do número de trabalhadores do ano civil anterior.

Chamo a atenção para o fato de que o **SESMT sazonal não é dimensionado em função do número de empregados dos últimos 12 meses**, como as bancas gostam de afirmar para tentar confundir vocês, **e sim em função da média aritmética do número de empregados do ano civil anterior, ou seja, a média de janeiro a dezembro do ano anterior**, atente-se a isso!!!

A **alternativa C** está incorreta. Não há previsão de dedicação de meia jornada, ou jornada parcial, para os profissionais de nível médio do SESMT, reveja esse mapa mental:





\* caso a empresa necessite de um **Médico do Trabalho em tempo integral**, poderá contratar mais de um profissional, desde que cada um dedique, no mínimo, 3 (três) horas de trabalho, sendo necessário que o somatório das horas diárias trabalhadas por todos seja de, no mínimo, 6 (seis) horas.

OBS: ao profissional especializado em Segurança e em Medicina do Trabalho é VEDADO o exercício de outras atividades na empresa, durante o horário de sua atuação nos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina

A **alternativa D** está incorreta. Vide comentário da alternativa C.

A **alternativa E** está incorreta. O SESMT comum é sim previsto pela NR 4, recorde-se:

"A Norma prevê a possibilidade de constituição do SESMT comum devido a quatro situações distintas: (a) para empresas de mesma atividade econômica, (b) para empresas do mesmo polo industrial ou comercial, (c) para contratantes e contratadas e (d) casos facultativos.

Esse tipo de SESMT está previsto no Art. 7.1 da Convenção n.º 161 da OIT que estabelece a possibilidade de os serviços de saúde no trabalho serem organizados para atender mais de uma empresa. Com fundamento nesse artigo da Convenção, a NR 4, em 2007, também adotou essa possibilidade em todo o território nacional.

Apesar da similaridade, os SESMT centralizados e comuns têm uma diferença fundamental. Enquanto o SESMT centralizado atende mais de um estabelecimento de uma mesma empresa, o SESMT comum atende mais de uma empresa ou mais de um estabelecimento de empresas diferentes. Entendeu a diferença?

**27 (FGV / SEE-PE / 2016) As opções a seguir apresentam ações que competem aos profissionais integrantes dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, à exceção de uma. Assinale-a.**

- (A) Aplicar os conhecimentos de engenharia de segurança e de medicina do trabalho ao ambiente de trabalho, de modo a reduzir e até eliminar os riscos existentes à saúde do trabalhador.
- (B) Responsabilizar-se tecnicamente, pela orientação quanto ao cumprimento do disposto nas NR aplicáveis às atividades executadas pela empresa e/ou seus estabelecimentos.
- (C) Esclarecer e conscientizar os empregadores sobre acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, estimulando-os em favor da prevenção.





(D) Determinar, a utilização pelo trabalhador de Equipamentos de Proteção Individual – EPI, de acordo com o que determina a NR 6, desde que a concentração, a intensidade ou a característica do agente assim o exija.

(E) Responsabilizar-se pelo ônus decorrente da instalação e manutenção dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho.

**Comentários:** mais uma questão cobrando conhecimento a respeito das atribuições dos profissionais do SESMT, importante recordá-las:

<b>Atribuições do profissionais do SESMT</b>
Aplicar os conhecimentos de engenharia de segurança e de medicina do trabalho ao ambiente de trabalho e a todos os seus componentes, inclusive máquinas e equipamentos, de modo a reduzir até eliminar os riscos ali existentes à saúde do trabalhador.
Determinar, quando esgotados todos os meios conhecidos para eliminação do risco e este persistir, mesmo reduzido, a utilização, pelo trabalhador, de Equipamentos de Proteção Individual - EPI, de acordo com o que determina a NR 6, desde que a concentração, a intensidade ou característica do agente assim o exija.
Colaborar, quando solicitado, nos projetos e na implantação de novas instalações físicas e tecnológicas da empresa, exercendo a competência disposta na alínea "a".
Responsabilizar-se tecnicamente pela orientação quanto ao cumprimento do disposto nas NR aplicáveis às atividades executadas pela empresa e/ou seus estabelecimentos.
Manter permanente relacionamento com a CIPA, valendo-se ao máximo de suas observações, além de apoiá-la, treiná-la e atendê-la, conforme dispõe a NR 5: esse item deixa claro que não existe hierarquia entre o SESMT e a CIPA.
Promover a realização de atividades de conscientização, educação e orientação dos trabalhadores para a prevenção de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, tanto através de campanhas quanto de programas de duração permanente.
Esclarecer e conscientizar os empregadores sobre acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, estimulando-os em favor da prevenção.
Analisar e registrar em documento(s) específico(s) todos os acidentes ocorridos na empresa ou estabelecimento, com ou sem vítima, e todos os casos de doença ocupacional, descrevendo a história e as características do acidente e/ou da doença ocupacional, os fatores ambientais, as características do agente e as condições do(s) indivíduo(s) portador(es) de doença ocupacional ou acidentado(s).
Registrar mensalmente os dados atualizados de acidentes do trabalho, doenças ocupacionais e agentes de insalubridade, preenchendo, no mínimo, os quesitos descritos nos modelos de mapas constantes nos Quadros III, IV, V e VI, devendo o empregador manter a documentação à disposição da inspeção do trabalho.
manter os registros de que tratam as alíneas "h" e "i" na sede dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho ou facilmente alcançáveis a partir da mesma, sendo de livre escolha da empresa o método de arquivamento e recuperação, desde que sejam asseguradas condições de acesso aos registros e entendimento de seu conteúdo, devendo ser guardados somente os mapas anuais dos dados correspondentes às alíneas "h" e "i" por um período não inferior a 5 (cinco) anos.
as atividades dos profissionais integrantes dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho são essencialmente preventivistas, embora não seja vedado o atendimento de emergência, quando se tornar necessário. Entretanto, a elaboração de planos de controle de efeitos de





catástrofes, de disponibilidade de meios que visem ao combate a incêndios e ao salvamento e de imediata atenção à vítima deste ou de qualquer outro tipo de acidente estão incluídos em suas atividades.

Responsabilizar-se pelo ônus decorrente da instalação e manutenção do SESMT é atribuição do empregador e não dos profissionais, afinal, ninguém tem que pagar para trabalhar. Assim, a **alternativa E** está correta e é o gabarito da questão.

**28 (VUNESP / IAMS-PE / 2012) Em conformidade com a Norma Regulamentadora 4 – Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho:**

(A) Ao dimensionarem seus Serviços Especializados, as empreiteiras ou empresas fornecedoras de mão de obra deverão considerar a soma dos empregados presentes nos vários estabelecimentos com os quais mantêm contrato de prestação de serviços.

(B) A manutenção de SESMT comuns, organizados por associação da categoria econômica correspondente ou empresas interessadas, deverá ser feita pelas empresas usuárias que participarão das despesas em proporção ao número de empregados de cada uma.

(C) As atividades dos profissionais integrantes dos Serviços Especializados são essencialmente preventivistas, sendo vedado o atendimento de situações de emergência que não possam ser enquadradas como sendo de sua área de atuação.

(D) As empresas que possuam mais de 30% (trinta por cento) de seus empregados em estabelecimento ou setor com atividade cuja gradação de risco seja de grau superior ao da atividade principal, deverão dimensionar o SESMT em função do maior risco.

(E) Os Serviços Especializados das empresas que operem em regime sazonal, ou que mostrem grande variação no número de empregados em um mesmo ano, deverão ser dimensionados tomando-se por base a média aritmética do número de empregados nos últimos dois anos.

**Comentários:** mais uma questão cobrando conhecimentos diversos da NR 4, questões desse tipo são sempre mais difíceis!

A **alternativa A** está incorreta. Veja que ela generaliza o requisito de dimensionamento. Vimos na aula que essa soma só é possível se os estabelecimentos estiverem no mesmo estado, território ou Distrito federal. Além disso, se alguns dos estabelecimentos tiverem mais de 1 (um) mil empregados ele deverá ter SESMT próprio, pois só não são considerados estabelecimentos para fins de dimensionamento do SESMT os canteiros de obras e frentes de trabalho.

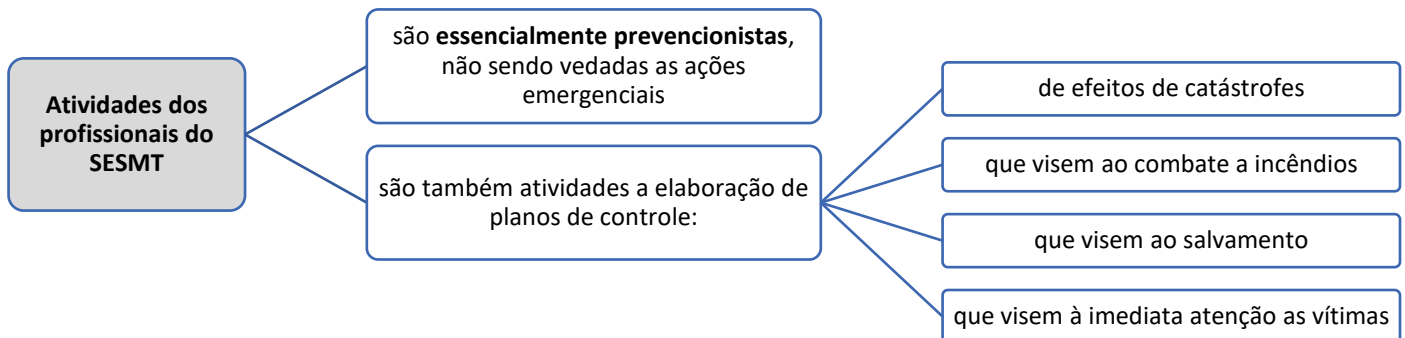
Outra exceção ocorre quando os empregados de um dado empreendimento já são assistidos pelo SESMT da empresa contratante, caso em que não serão considerados (computados) para o dimensionamento do SESMT da empreiteira ou prestadora de serviço.

A **alternativa B** está correta e é o gabarito da questão. Foi exatamente isso que vimos no estudo do SESMT comum facultativo.

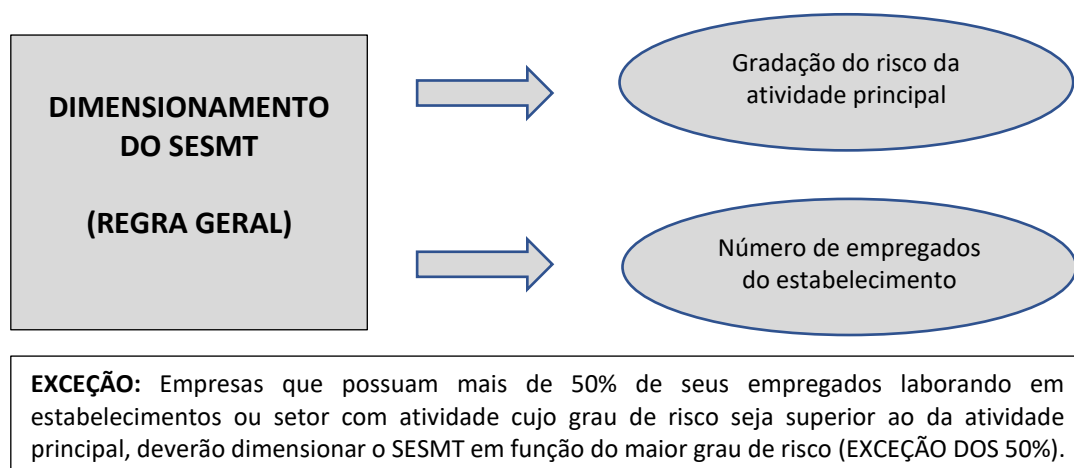


A **alternativa C** está incorreta. A alternativa começa corretamente, mas erra no final: "As atividades dos profissionais integrantes dos Serviços Especializados são essencialmente preventivistas, ~~sendo vedado o atendimento de situações de emergência que não possam ser enquadradas como sendo de sua área de atuação~~".

Vimos que apesar de as atividades do SESMT serem, de fato, essencialmente preventivistas, não há vedação quanto à realização de atendimentos de emergência, além de outras funções, vale recordar:



A **alternativa D** está incorreta. Lembra-se da exceção dos 50%? Pois é, a questão está cobrando exatamente isso:



A **alternativa E** está incorreta. Novamente, um erro relacionado a datas e prazos: "os Serviços Especializados das empresas que operem em regime sazonal, ou que mostrem grande variação no número de empregados em um mesmo ano, deverão ser dimensionados tomando-se por base a média aritmética do número de empregados nos últimos ~~dois anos~~". Não é em função dos últimos 2 (dois) anos, e sim do ano civil anterior. Vale recordar:

**NR 4, 4.6** - Os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho das empresas que operem em **regime sazonal** deverão ser dimensionados, tomando-se por base a média aritmética do número de trabalhadores do ano civil anterior e obedecidos os Quadros I e II anexos.



Chamo a atenção para o fato de que o SESMT sazonal não é dimensionado em função do número de empregados dos últimos 12 meses, como as bancas gostas de afirmar para tentar confundir vocês, e sim em função da média aritmética do número de empregados do ano civil anterior, ou seja, a média de janeiro a dezembro do ano anterior, atentem-se a isso!!!

**29 (COPEVE / PREF. UBA-MG / 2012) Considere as afirmativas abaixo, relativas à Norma Regulamentadora no 4: Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, atribuindo V para a(s) verdadeira(s) e F para a(s) falsa(s):**

I - As atividades dos profissionais integrantes dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho são essencialmente preventivistas, embora não seja vedado o atendimento de emergência, quando se tornar necessário.

II - Técnico de Segurança do Trabalho, Engenheiro de Segurança do Trabalho, Auxiliar de Enfermagem do Trabalho, Enfermeiro do Trabalho e Médico do Trabalho são os profissionais especificados no quadro de dimensionamento do SESMT.

III - Para fins de dimensionamento, os canteiros de obras e as frentes de trabalho com menos de mil empregados e situados no mesmo estado serão considerados como integrantes da empresa de engenharia principal responsável, a quem caberá organizar o SESMT.

IV - No caso de canteiros de obras e das frentes de trabalho, os Engenheiros de Segurança do Trabalho, os Médicos do Trabalho e os Enfermeiros do Trabalho, obrigatoriamente, deverão ficar centralizados.

Assinale a sequência CORRETA de cima para baixo:

(A) V, V, V, F. (B) F, F, V, V. (C) V, V, F, F. (D) F, F, F, V.

**Comentários:** outra questão explorando conhecimentos diversos a respeito da NR 4.

A **assertiva I** é verdadeira (V). É exatamente isso, apesar de a atuação dos profissionais do SESMT ser essencialmente preventivista, é permitido o atendimento emergencial, quando se fizer necessário.

A **assertiva II** é verdadeira (V). Cobra conhecimento sobre quais são os profissionais que atuam no SESMT. Importante! Apesar de o Técnico de Enfermagem do Trabalho fazer parte do SESMT, ele não aparece no Quadro II da NR 4, que é de 1987. A profissão de Técnico em Enfermagem do Trabalho só foi regulamentada após a publicação do referido quadro.

A **assertiva III** é verdadeira (V). É justamente isso que estabelece o item 4.2.1 da NR 4, vale recordar:

**NR 4, 4.2.1** - Para fins de dimensionamento, os canteiros de obras e as frentes de trabalho com menos de 1 (um) mil empregados e situados no mesmo estado, território ou Distrito Federal não são considerados como estabelecimentos, mas como integrantes da empresa de engenharia principal responsável, a quem caberá organizar os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho.



A **assertiva IV** é **falsa** (F). Não é obrigatório que esses profissionais fiquem centralizados, é uma faculdade que a Norma concede à empresa. Vimos isso quando tratamos do SESMT centralizado "para canteiros de obras e frentes de trabalho", vale recordar:

"Isso porque a Norma, em seu item 4.2.1.1, determina que os **profissionais de nível superior**: Engenheiros de Segurança do Trabalho, Médicos do Trabalho e Enfermeiros do Trabalho **poderão ficar centralizados**, de modo que o dimensionamento da quantidade requerida desses profissionais se dá em função do total de empregados que trabalham nos estabelecimentos e frentes de trabalho do mesmo Estado, Território ou Distrito Federal. Adicionalmente, frisem-se que eles podem desempenhar suas funções na sede da empresa de engenharia principal (se for a sede do SESMT, no caso).

Já os **profissionais de nível técnico**: Técnicos de Segurança do Trabalho e Auxiliar ou Técnico em Enfermagem do Trabalho devem **ser dimensionados por canteiros de obra ou frente de trabalho e realizam suas atividades nesses estabelecimentos**".

Dessa forma, a **alternativa A** está correta e é o gabarito da questão.

**30 (CESPE / EBC / 2011 / adaptada)** Uma empresa com 1.200 empregados, de grau de risco igual a 3, sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) contratou uma empresa especializada em instalações elétricas e hidráulicas, classificada pela Norma Regulamentadora (NR) 4 - que trata dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança em Medicina do Trabalho (SESMT) - em grau de risco também igual a 3. A empresa contratada possui 270 empregados, também sob o regime da CLT, foi contratada por um prazo de sete meses e montou seu canteiro de obras nas dependências da contratante. Com referência à situação hipotética acima, considerando o quadro a seguir e a legislação de segurança do trabalho, julgue os itens subsequentes.

Grau de Risco	N.º de Empregados no estabelecimento	N.º de Empregados no estabelecimento							Acima de 5000 Para cada grupo De 4000 ou fração acima 2000**
		50 a 100	101 a 250	251 a 500	501 a 1.000	1.001 a 2000	2.001 a 3.500	3.501 a 5.000	
1	Técnico Seg. Trabalho				1	1	1	2	1
	Engenheiro Seg. Trabalho						1*	1	1*
	Aux. Enferm. do Trabalho						1	1	1
	Enfermeiro do Trabalho					1*	1*	1*	1*
2	Médico do Trabalho								
	Técnico Seg. Trabalho				1	1	2	5	1
	Engenheiro Seg. Trabalho					1*	1	1	1*
	Aux. Enferm. do Trabalho					1	1	1	1
3	Enfermeiro do Trabalho							1	
	Médico do Trabalho					1*	1	1	1
	Técnico Seg. Trabalho		1	2	3	4	6	8	3
	Engenheiro Seg. Trabalho				1*	1	1	2	1
4	Aux. Enferm. do Trabalho					1	2	1	1
	Enfermeiro do Trabalho					1*	1	2	1
	Médico do Trabalho							1	
	Técnico Seg. Trabalho	1	2	3	4	5	8	10	3
4	Engenheiro Seg. Trabalho		1*	1*	1	1	2	3	1
	Aux. Enferm. do Trabalho				1	1	2	1	1
	Enfermeiro do Trabalho							1	
	Médico do Trabalho		1*	1*	1	1	2	3	1

(\*) Tempo parcial (mínimo de três horas)  
 (\*\*) O dimensionamento total deverá ser feito levando-se em consideração o dimensionamento de faixas de 3501 a 5000 mais o dimensionamento do(s) grupo(s) de 4000 ou fração acima de 2000.

OBS: Hospitais, Ambulatórios, Maternidade, Casas de Saúde e Repouso, Clínicas e estabelecimentos similares com mais de 500 (quinhentos) empregados deverão contratar um Enfermeiro em tempo integral.

(A) Na hipótese em questão, a empresa contratada está isenta de constituir SESMT, uma vez que seu canteiro de obras está sediado nas dependências da contratante.



(B) É parte das atribuições do SESMT responsabilizar-se tecnicamente pela orientação quanto ao cumprimento do disposto nas NRs aplicáveis às atividades executadas pela empresa e(ou) seus estabelecimentos.

(C) Na hipótese em que as empresas contratante e contratada, cujos estabelecimentos não se enquadrem na obrigatoriedade de constituir SESMT, individualmente, podem dar assistência na área de segurança e medicina do trabalho a seus empregados por meio de SESMTs comuns, organizados opcionalmente pelo sindicato da categoria.

(D) Na situação em apreço, dois engenheiros de segurança do trabalho contratado obrigatoriamente por tempo integral devem fazer parte da composição do SESMT da empresa contratante.

**Comentários:** Questão de alto nível que cobra conhecimento sobre dimensionamento do SESMT, além de outras regras a respeito dessa Comissão.

A **alternativa A** está incorreta. Veja que a contratada tem GR: 3 e 270 empregados. Pelo Quadro de dimensionamento, vemos que ela está obrigada a constituir, nesse estabelecimento, um SESMT composto por 2 (dois) Técnicos de Segurança do Trabalho. A questão nada diz se essa empresa possui empregados em outros estabelecimentos no mesmo estado, território ou Distrito federal, o que seria o caso de constituição de SESMT centralizado.

A **alternativa B** está correta e é o gabarito da questão. Essa é, de fato, uma das atribuições dos profissionais que integram o SESMT:

**NR 4, 4.12** - Compete aos profissionais integrantes dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho: (...)

**d)** responsabilizar-se tecnicamente, pela orientação quanto ao cumprimento do disposto nas NR aplicáveis às atividades executadas pela empresa e/ou seus estabelecimentos; (...)

A **alternativa C** está incorreta. A alternativa começou bem, mas pecou no final, veja: " Na hipótese em que as empresas contratante e contratada, cujos estabelecimentos não se enquadrem na obrigatoriedade de constituir SESMT, individualmente, podem dar assistência na área de segurança e medicina do trabalho a seus empregados por meio de SESMTs comuns, organizados ~~opcionalmente~~ pelo sindicato da categoria".

Nada disso! A organização desse tipo de SESMT deve ocorrer, obrigatoriamente, pelo sindicato ou associação da categoria econômica correspondente ou pelas próprias empresas interessadas, veja:

**NR 4, 4.14** - As empresas cujos estabelecimentos não se enquadrem no Quadro II, anexo a esta NR, **poderão dar assistência** na área de segurança e medicina do trabalho a seus empregados através de Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho comuns, organizados pelo sindicato ou associação da categoria econômica correspondente ou pelas próprias empresas interessadas.



Chamo esse SESMT de "comum facultativo" porque a Norma não estabelece uma imposição à sua constituição e sim uma faculdade: "poderão dar assistência". Assim, empresas que não são individualmente obrigadas a constituir o SESMT podem se juntar para constituir um Serviço Comum, que pode ser **organizado**:

- **pelo sindicato ou associação da categoria econômica; ou**
- **pelas próprias empresas interessadas;**

A **alternativa D** está incorreta. Existe um porém aqui! Como vimos no comentário da alternativa A, a contratada é obrigada a constituir seu próprio SESMT, logo, o número de profissionais da contratada não entra no cálculo de dimensionamento da contratante.

Dessa forma, uma empresa de GR: 3, com 1.200 (um mil e duzentos) empregados deverá ter 1 (um) engenheiro de segurança do trabalho em regime integral, e não (2) dois, compondo seu SESMT.



## 4.2 Questões comentadas sobre NR 5



**01 (VUNESP / EBSEH / 2020)** Em relação à organização da CIPA, prevista na NR-05, é correto afirmar:

- (A) o mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de um ano, permitida uma reeleição.
- (B) a CIPA será composta de representantes do empregador e dos empregados, considerando um número mínimo de 10 participantes.
- (C) os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão por eles designados.
- (D) será indicado, de comum acordo com os membros da CIPA, o presidente e seu substituto, entre os componentes ou não da comissão, sendo neste caso necessária a concordância do empregador.
- (E) a CIPA poderá ter seu número de representantes reduzido, caso haja redução do número de empregados da empresa.

**Comentários:** questão cobrando conhecimento a respeito da organização da CIPA:

A **alternativa A** está correta e é o gabarito da questão. Essa é a regra: mandato de um ano, permitida uma reeleição!

A **alternativa B** está incorreta. O número mínimo de integrantes da CIPA é (a) 1 (um) integrante, para o caso de empresas com até 19 empregados, caso em que será indicado o designado; e (b) 4 (quatro) integrantes, sendo um titular e um suplente de cada representação, para o caso de empresas com número de empregados entre 20 e 29.

A **alternativa C** está incorreta. Os representantes dos empregados serão eleitos, recorde-se:

"A CIPA é composta, necessariamente, por representantes dos empregados e do empregador, sendo diferentes as formas de ingresso na Comissão, vejamos:

- **Representantes dos empregados:** são **eleitos pelos trabalhadores** do estabelecimento através de eleição promovida pelo empregador, como veremos ainda nessa aula.
- **Representantes do empregador:** são **indicados pelo próprio empregador**, à sua escolha.

Além dessa previsão constante na NR 5, a CLT, em seu art. 164, estabelece:





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

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

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

A **alternativa D** está incorreta. O presidente é indicado pelo empregador, enquanto o vice é indicado pelos representantes eleitos, vale recordar:

Cargo	Quem indica?	Deve ser membro da CIPA?
Presidente	Empregador	Sim, um dos representantes do empregador, pode ser titular ou suplente
Vice-presidente	Representantes dos empregados	Sim, é um dos representantes dos empregados, obrigatoriamente, um dos titulares
Secretário e seu substituto	Indicado de comum acordo entre os membros da CIPA	Pode ser membro ou não. No caso de não-membro deverá haver a concordância do empregador.

A **alternativa E** está incorreta. Nada disso! Há que se observar a inalterabilidade quantitativa, reveja:

**"Uma vez constituída a comissão ela se torna quantitativamente inalterável e, em regra, inextinguível<sup>37</sup> durante o curso de seu mandato.** Isso ocorre porque a NR estabelece que 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."

**02 (VUNESP / EBSEH / 2020) A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA – tem como objetivo prevenir acidentes e doenças decorrentes do trabalho, a fim de tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador. No que diz respeito ao treinamento, é correto afirmar que**

(A) a empresa deverá promover treinamento para os membros da CIPA, titulares e suplentes, imediatamente após a posse.

(B) poderá ser ministrado pelo SESMT da empresa, entidade patronal, entidade de trabalhadores ou por profissional com conhecimentos sobre os temas ministrados.

<sup>37</sup> Há uma exceção a essa regra: no caso de encerramento das atividades do estabelecimento.



(C) terá carga horária de trinta horas, distribuídas em, no máximo, seis horas diárias, e será realizado durante o expediente normal da empresa.

(D) a não observância dos itens referentes ao treinamento acarretará a realização de outro treinamento que deverá ocorrer no prazo máximo de sessenta dias.

(E) deverá contemplar, no mínimo, itens como noções sobre legislação trabalhista, princípios gerais de higiene do trabalho e de medidas de controle dos riscos.

**Comentários:** questão cobrando conhecimento a respeito de treinamento de CIPA.

A **alternativa A** está incorreta. A regra é a realização do treinamento no intervalo de 30 dias antes da posse, para caso de empresas que já possuem CIPA. Para os demais casos, prazo é de 30 dias após a posse, recorde-se:

"(...) a regulamentação estabelece a necessidade de que empresa promova o treinamento dos membros da comissão, nos seguintes termos (item 5.32): "a empresa deverá promover **treinamento para os membros da CIPA, titulares e suplentes, antes da posse**". Observe que todos os membros, titulares e suplentes, de ambas as representações, devem receber o treinamento.

Lembra do prazo para a realização da votação? Isso mesmo! 30 (trinta) dias antes do término do mandato vigente. Esse prazo foi pensado justamente para que os membros eleitos sejam treinados antes da posse, que ocorre no 1º (primeiro) dia útil após o término do mandato vigente. Não confunda o período mínimo para a realização da eleição (30 dias antes da posse) com o prazo para a realização do treinamento, que deve ocorrer antes da posse, ou seja, nada impede que seja 20 dias, 10 dias antes, fique atento!

Mas, e se a empresa não for obrigada a constituir CIPA? Nesse caso, as **empresas deverão promover anualmente o treinamento para o designado** responsável pelo cumprimento dos objetivos da CIPA. Outra questão que se coloca é o caso do **membro eleito em eleição extraordinária**<sup>38</sup>. Nesse caso, o **treinamento também deverá ser realizado no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados a partir da data da posse**.

O mesmo ocorre quando da **constituição da CIPA em 1º mandato** (empresas novas). Nesse caso, o **treinamento também deverá ser realizado no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados a partir da data da posse** (veja que coloquei esses dois casos nas linhas do tempo do tópico anterior).

Treinamento de CIPA	Prazo para realização
Empresa com CIPA vigente	Antes da posse
Empresas que não estão obrigadas a constituir a CIPA (treinamento do designado)	Anualmente
Membro eleito em eleição extraordinária	Prazo máximo de 30 dias, contados a partir da data da posse

<sup>38</sup> Isso ocorre quando um membro titular sai da empresa, por exemplo, deixando seu cargo vago e não há mais suplente para assumir a titularidade. Assim, deve-se realizar eleição extraordinária para preencher o cargo vago. Trataremos esse assunto mais adiante.



CIPA em 1º (primeiro) mandato	Prazo máximo de 30 dias, contados a partir da data da posse
-------------------------------	---

A **alternativa B** está correta e é o gabarito da questão. Vale recordar esse assunto:

"Até julho de 2019, somente o SESMT da empresa, entidade patronal, entidade de trabalhadores ou profissionais que possuem conhecimento sobre os temas ministrados é que poderiam ministrar o treinamento de CIPA, com base no seguinte item 5.35, revogado pela Portaria SEPRET n.º 915, de 30 de julho de 2019:

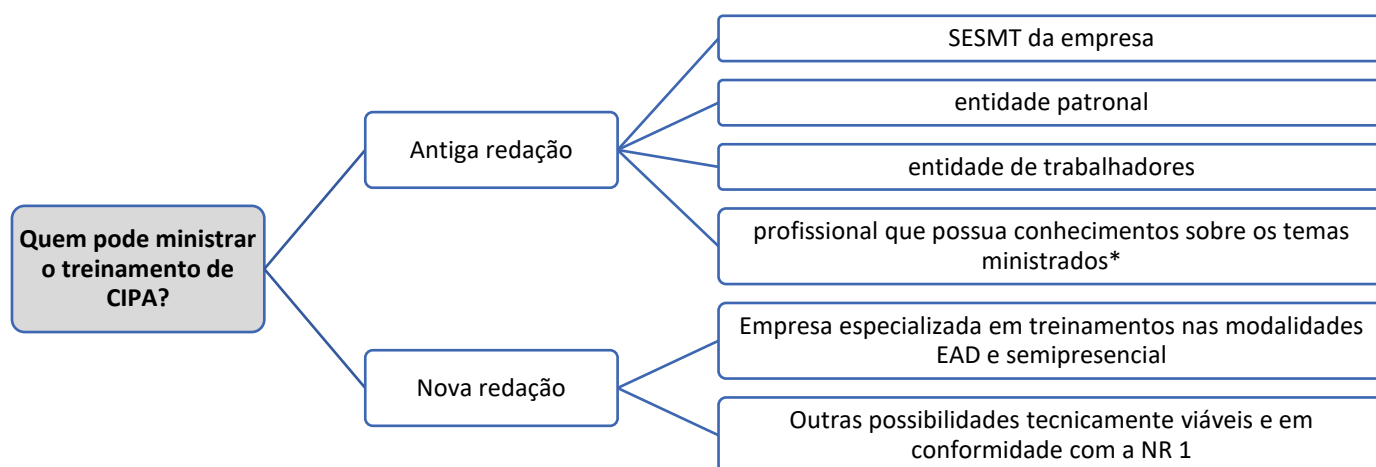
~~NR 5, 5.35 o treinamento poderá ser ministrado pelo SESMT da empresa, entidade patronal, entidade de trabalhadores ou por profissional que possua conhecimentos sobre os temas ministrados. (Item revogado)~~

Com a revogação desse item a empresa poderá contratar uma empresa que oferte, por exemplo, o treinamento de CIPA na modalidade EAD ou semipresencial, desde que atendidos todos aqueles requisitos estabelecidos na NR 1. Além disso, pode optar pela forma tradicional e contratar qualquer uma das possibilidades do revogado item 5.35.

A ideia da revogação do item foi ampliar o leque de possibilidades em conformidade com a nova redação da NR 1 e não o restringir.

Atualmente, a NR 5 nada prevê sobre a modalidade do treinamento de CIPA: se presencial, semipresencial ou a distância. Dessa forma, com a nova redação da NR 1 fica assegurada a possibilidade de a **parte teórica do treinamento de CIPA ser ministrado em qualquer uma das modalidades, ou seja, na forma presencial, semipresencial ou a distância.**

O fundamento desse entendimento está nos itens 1.6.9. Já o **conteúdo prático, notadamente a parte de estudo do ambiente da empresa ou estabelecimento, deve ser ministrado obrigatoriamente na modalidade presencial**, já que a NR 5 não traz a possibilidade de o conteúdo prático ser ministrado na modalidade a distância ou semipresencial.



\*Esse último termo dá margem para que qualquer pessoa, teoricamente com conhecimento, possa ministrar o treinamento.



A **alternativa C** está incorreta. “No tocante ao **treinamento** em si, a NR 5 estabelece que ele deve ter carga horária mínima de **20 (vinte) horas, distribuídas em no máximo 8 (oito) horas diárias e ser ministrado durante o expediente normal da empresa**<sup>39</sup>.”

A **alternativa D** está incorreta. Esse item foi revogado pela Portaria SEPRT n.º 915/2019. De todo modo, o prazo para realização do novo treinamento era de 30 dias, e não 60!

~~**NR 5, 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)~~

A **alternativa E** está incorreta. Não são somente esses conteúdos, recorde-se:

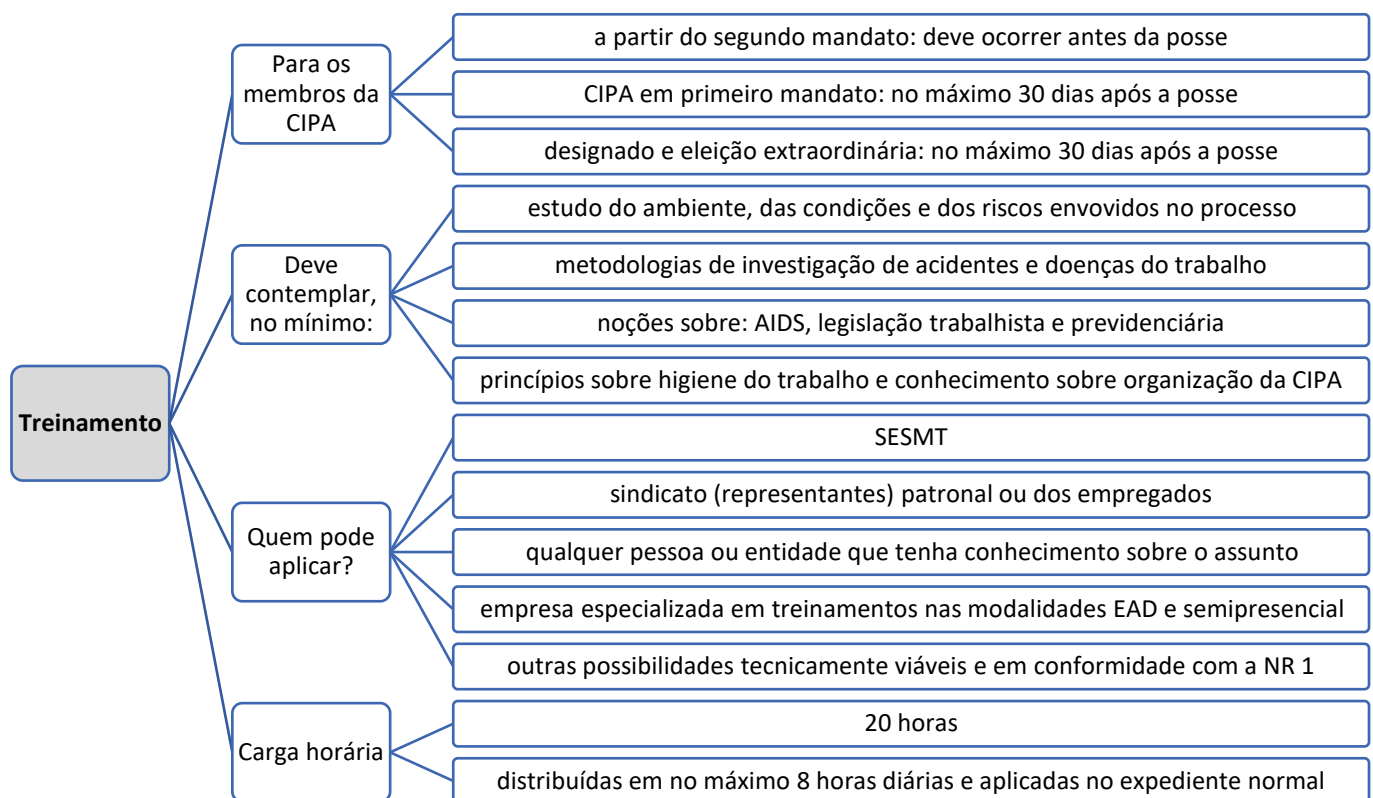
Conteúdos mínimos	Relação com as atribuições dos membros
<b>Estudo do meio ambiente, das condições de trabalho, bem como dos riscos originados do processo produtivo</b>	Uma das atribuições dos membros da comissão é inspecionar o meio ambiente de trabalho e identificar os riscos envolvidos. Nesse caso, esse item visa conferir justamente essa expertise aos membros, ou seja, a capacidade de identificar os riscos (físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e mecânicos ou de acidentes) presentes no ambiente de trabalho.  Esse conteúdo dará a expertise necessária para que os membros da CIPA elaborem, também, o Mapa de Riscos, que é outra de suas atribuições.
<b>Metodologia de investigação e análise de acidentes e doenças do trabalho</b>	Uma das atribuições da CIPA é participar, com o SESMT, onde houver, da análise das causas de acidentes e doenças do trabalho. Esse assunto visa desenvolver a expertise necessária para a investigação e a capacidade de opinar sobre as medidas de controle para que esses inconvenientes não voltem mais a ocorrer.
<b>Noções sobre a Síndrome da Imunodeficiência Humana – AIDS, e medidas de prevenção</b>	Uma das atribuições da comissão é promover campanhas de prevenção contra a AIDS. Assim, esse conhecimento visa preparar os membros para desenvolvê-las.
<b>Noções sobre legislação trabalhista e previdenciária relativas à saúde e segurança do trabalho</b>	Uma das atribuições da comissão é divulgar e promover o cumprimento das NR e outras normas sobre SST. Assim, esse assunto tem por objetivo tratar de conhecimentos básicos sobre as NRs, sobre os assuntos de SST na legislação trabalhista e na legislação previdenciária (CAT, <sup>40</sup> aposentadoria especial etc.).

<sup>39</sup> Caso seja ministrado em dias diferentes do normal ou após o expediente, a carga horária de treinamento deve ser remunerada como se o empregado estivesse trabalhando.

<sup>40</sup> A Comunicação de Acidentes do Trabalho (CAT) é um documento que deve ser preenchido pela empresa toda vez que o funcionário sofre um acidente ou é acometido por alguma doença relacionada ao trabalho. Uma cópia desse documento é entregue ao trabalhador, outra é enviada ao INSS e uma terceira fica na empresa. Esse documento



<p><b>Princípios gerais de higiene do trabalho e de medidas de controle dos riscos</b></p>	<p>Como uma das atribuições da comissão é colaborar no desenvolvimento e na implementação do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA, que é um programa de higiene do trabalho, é imprescindível o conhecimento dos membros sobre o assunto higiene do trabalho ou higiene ocupacional.</p>
<p><b>Organização da CIPA e outros assuntos necessários ao exercício das atribuições da Comissão</b></p>	<p>Viram a burocracia que é a realização da eleição? Além disso, veremos a frente que o funcionamento e a organização também são complicados, então, todos os membros devem conhecer esses entraves burocráticos. Depois que vocês forem aprovados, poderão utilizar esse material para dar treinamento sobre esse tópico, então, vamos lá!!!</p>



**03 (VUNESP / EBSERH / 2020)** Em um mapa de riscos ambientais, cada tipo de risco é representado por uma cor. Assinale a alternativa que correlaciona corretamente o tipo de risco e sua cor

- (A) Agentes físicos – azul.
- (B) Agentes químicos – vermelho.

contém dados importantes que podem elucidar as causas de acidentes ou doenças relacionadas ao trabalho. Trataremos desse assunto no estudo da NR 7



(C) Agentes biológicos – amarelo.

(D) Agentes mecânicos – verde.

(E) Agentes ergonômicos – marrom.

**Comentários:** esse tipo de questão sobre mapa de riscos é quase certo em todas as provas, por isso, guardem bem esse quadro:

COR	CLASSE DE RISCOS
<b>VERDE</b> (Grupo 1)	<b>FÍSICOS</b> Ruído, vibrações, pressões anormais, temperaturas extremas (frio e calor), umidade, radiações ionizantes e não ionizantes, bem como o infrassom e o ultrassom.
<b>VERMELHO</b> (Grupo 2)	<b>QUÍMICOS</b> Poeiras, fumos, névoas, neblinas, gases, vapores, substâncias compostas ou produtos químicos em geral
<b>MARROM</b> (Grupo 3)	<b>BIOLÓGICOS</b> Bactérias, fungos, bacilos, parasitas, protozoários, vírus, entre outros.
<b>AMARELO</b> (Grupo 4)	<b>ERGONÔMICOS</b> Esforço físico intenso, levantamento e transporte manual de peso, exigência de postura inadequada, controle rígido de produtividade, imposição de ritmos excessivos, trabalho em turno e noturno, jornadas de trabalho prolongadas, monotonia e repetitividade, outras situações causadoras de stress físico e/ou psíquico.
<b>AZUL</b> (Grupo 5)	<b>MECÂNICOS OU DE ACIDENTES</b> Arranjo físico inadequado, máquinas e equipamentos sem proteção, ferramentas inadequadas ou defeituosas, iluminação inadequada, eletricidade, possibilidade de incêndio ou explosão, armazenamento inadequado, animais peçonhentos, outras situações de riscos que poderão contribuir para ocorrência de acidentes

Logo, a **alternativa B** está correta e é o gabarito da questão.

**04 (SELECON / PREF. BOA VISTA-RR / 2020)** Segundo a NR 5 (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), o membro titular perderá o mandato, sendo substituído por suplente, quando faltar a um determinado número de reuniões ordinárias sem justificativa. Esse número de reuniões estabelecido é a partir de:

(A) quatro (B) três (C) dois (D) um

**Comentários:** questão cobrando conhecimento a respeito das regras de funcionamento da CIPA, reveja essa regra:

"(...) a **CIPA é qualitativamente alterável**, isso porque a NR estabelece algumas situações em que os membros titulares podem perder seus mandatos. Em seu item 5.30 ela determina que **“o membro titular**



perderá o mandato, sendo substituído por suplente, quando faltar a mais de quatro reuniões ordinárias<sup>41</sup> sem justificativa".

Assim, se um membro titular falta mais de quatro reuniões ordinárias (prevista em calendário), sem justificativa, ele perderá o mandato e a **vacância** definitiva do cargo, ocorrida durante o mandato, **será suprida por suplente, obedecida a ordem de colocação decrescente** que consta na ata da eleição, devendo os motivos ser registrados em ata de reunião.

Situação	Solução	Prazos
Membro eleito ou indicado falta por mais de 4 reuniões consecutivas, sem justificativa	Afastamento do cargo, com registro dos motivos em ata de reunião	---
Vacância de membros titulares comuns	Substituição pelo suplente mais votado (primeiro em ordem decrescente)	Não há prazo estabelecido na NR 5 para esse caso
Falta de suplentes na lista	Realização de eleição extraordinária cumprindo todas as exigências do pleito ordinário	Prazos do pleito ordinário reduzidos pela metade
Vacância do presidente	O empregador indica o substituto, preferencialmente (e não de forma obrigatória) entre os membros da CIPA	2 (dois) dias úteis
Vacância do vice-presidente	Os membros titulares da comissão escolhem entre eles (entre os titulares) o substituto	2 (dois) dias úteis

Assim, a **alternativa A** está correta e é o gabarito da questão.

**05 (SELECON / PREF. BOA VISTA-RR / 2020) O Mapa de Risco (Anexo IV da NR 5) estabelecido pela Portaria nº 25, de 29 de dezembro de 1994, classifica o levantamento e transporte manual de peso como risco:**

(A) ergonômico (B) de acidentes (C) físico (D) químico

**Comentários:** quero chamar a atenção para o enunciado da questão, como eu disse, as bancas cobram conhecimento a respeito do Mapa de Riscos como se ele ainda fosse contemplado pela NR 5, mesmo que o Anexo IV tenha sido revogado há muito tempo. Novamente, reveja esse quadro:

COR	CLASSE DE RISCOS
<b>VERDE</b> (Grupo 1)	<b>FÍSICOS</b> Ruído, vibrações, pressões anormais, temperaturas extremas (frio e calor), umidade, radiações ionizantes e não ionizantes, bem como o infrassom e o ultrassom.
<b>VERMELHO</b> (Grupo 2)	<b>QUÍMICOS</b> Poeiras, fumos, névoas, neblinas, gases, vapores, substâncias compostas ou produtos químicos em geral
<b>MARROM</b> (Grupo 3)	<b>BIOLÓGICOS</b> Bactérias, fungos, bacilos, parasitas, protozoários, vírus, entre outros.

<sup>41</sup> Como veremos mais adiante, as reuniões ordinárias da CIPA são mensais.





<b>AMARELO (Grupo 4)</b>	<b>ERGONÔMICOS</b> Esforço físico intenso, <b>levantamento e transporte manual de peso</b> , exigência de postura inadequada, controle rígido de produtividade, imposição de ritmos excessivos, trabalho em turno e noturno, jornadas de trabalho prolongadas, monotonia e repetitividade, outras situações causadoras de stress físico e/ou psíquico.
<b>AZUL (Grupo 5)</b>	<b>MECÂNICOS OU DE ACIDENTES</b> Arranjo físico inadequado, máquinas e equipamentos sem proteção, ferramentas inadequadas ou defeituosas, iluminação inadequada, eletricidade, possibilidade de incêndio ou explosão, armazenamento inadequado, animais peçonhentos, outras situações de riscos que poderão contribuir para ocorrência de acidentes

Veja que levantamento e transporte manual de pesos são riscos ergonômicos, pelo que a **alternativa A** está correta e é o gabarito da questão.

**06 (SELECON / PREF. BOA VISTA-RR / 2020)** Segundo os diplomas legais, é considerada uma atribuição da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA):

- (A) aplicar os conhecimentos de engenharia de segurança e de medicina do trabalho ao ambiente de trabalho e a todos os seus componentes, inclusive máquinas e equipamentos, de modo a reduzir até eliminar os riscos ali existentes à saúde do trabalhador
- (B) elaborar plano de trabalho que possibilite a ação preventiva na solução de problemas de segurança e saúde no trabalho
- (C) colaborar, quando solicitada, nos projetos e na implantação de novas instalações físicas e tecnológicas da empresa
- (D) esclarecer e conscientizar os empregadores sobre acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, estimulando-os em favor da prevenção

**Comentários:** questão clássica cobrando conhecimento a respeito das atribuições da CIPA e trazer alternativas contendo atribuições do SESMT, e vice-versa.

As alternativas A, C e D são atribuições do SESMT. A única atribuição da CIPA trazida pela banca é a da **Alternativa B**, que está correta e é o gabarito da questão.

**07 (IBFC / EBSERH / 2020)** A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), tem sua origem em 10 de novembro de 1994, no Governo Getúlio Vargas. Coube a esta Comissão dar os primeiros passos na direção da Prevenção. Ao longo dos anos, porém, foram tomando formatos diferentes, chegando ao ponto de muitos trabalhadores participarem, somente com o intuito de ganhar a estabilidade no emprego. Hoje, com o avanço das negociações entre empregado e empregador, estas questões são bem mais fáceis de resolver. A CIPA tem a seguinte composição: Presidente, Vice-Presidente, Secretário (e substituto), Titular e Suplente, dos empregados e empregadores. Analise as afirmativas abaixo.

I. 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.



II. O empregador deve fornecer cópias das atas de eleição e posse aos membros titulares e suplentes da CIPA, mediante recibo.

III. Cabe ao Presidente: acompanhar as reuniões da CIPA, e redigir as atas apresentando-as para aprovação e assinatura dos membros presentes.

**Assinale a alternativa correta.**

- (A) Apenas a afirmativa I está correta
- (B) Apenas as afirmativas II e III estão corretas
- (C) Apenas as afirmativas I e III estão corretas
- (D) Apenas as afirmativas I e II estão corretas
- (E) Apenas a afirmativa II está correta

**Comentários:** vamos analisar cada afirmativa independentemente.

A **afirmativa I** é verdadeira. Veja como tratamos esse assunto na aula.

"(...) o empregador indicará seus representantes, titulares e suplentes, na comissão, de forma paritária. Dentre seus representantes, o **empregador designará o Presidente da CIPA**. Por sua vez, **os representantes dos empregados escolherão, entre os titulares, o vice-presidente**.

Além de constar na NR 5, essa determinação também consta do art. 164, § 5º, da CLT:

**CLT, art. 164, § 5º** - O empregador designará, anualmente, dentre os seus representantes, o Presidente da CIPA e os empregados elegerão, dentre eles, o Vice-Presidente.

Toda comissão que trata de determinados assuntos precisa de um secretário, concorda? Pois bem, sabiamente, a NR estabelece que deverá ser **indicado um secretário e seu substituto, de comum acordo com os membros da CIPA**. Assim, veja que o secretário e seu substituto são escolhidos de comum acordo entre as representações.

Mas, essas figuras devem ser membros da CIPA? Não necessariamente. Porém, **no caso de indicação de não-membros para o secretariado** o empregador tem o poder de veto, isso porque a NR determina que nesse caso **deve haver a necessária concordância do empregador**. Isso ocorre porque, nesse caso, será mais um de seus funcionários que deixará de realizar suas funções cotidianas (em algumas ocasiões) para tratar dos assuntos relacionados à Comissão. No caso de indicação de um membro, o empregador não tem o poder de veto. Vamos a um resumo dessas regras:



Cargo	Quem indica?	Deve ser membro da CIPA?
Presidente	Empregador	Sim, um dos representantes do empregador, pode ser titular ou suplente
Vice-presidente	Representantes dos empregados	Sim, é um dos representantes dos empregados, obrigatoriamente, um dos titulares
Secretário e seu substituto	Indicado de comum acordo entre os membros da CIPA	Pode ser membro ou não. No caso de não-membro deverá haver a concordância do empregador.

A **afirmativa II** é verdadeira. "(...) a empresa deverá **relacionar todos os candidatos** participantes do pleito na ata de eleição e apuração, **em ordem decrescente de votos, possibilitando a nomeação posterior, em caso de vacância de suplentes** (abordaremos o assunto vacância logo adiante).

Para finalizar esse tópico, lembre-se de que o empregador deve, obrigatoriamente, ao fim do processo eleitoral, **fornecer cópias** das atas de eleição e posse aos membros titulares e suplentes da CIPA, mediante recibo (que agora pode ser no formato digital)."

A **afirmativa III** é falsa. Oras, essa é lógica: quem redige ata é secretário e não presidente!

Logo, a **alternativa D** está correta e é o gabarito da questão.

**08 (INSTITUTO AOCP / PREF. NOVO HAMBURGO-RS / 2020)** Trabalhador observa MAPA de risco do seu setor com um círculo pequeno amarelo, um círculo médio azul e um círculo vermelho grande. Nesse caso, ele identifica que no seu setor

- (A) o risco ao agente químico é elevado.
- (B) o risco ao agente biológico é elevado.
- (C) o risco ergonômico é médio.
- (D) o risco físico é médio.
- (E) o risco de acidente é pequeno.

**Comentários:** questão explorando conhecimentos a respeito do mapa de riscos. Vele recordar que o círculo pequenino indica risco pequeno; o médio, risco médio; e o grande, risco elevado. Assim, temos:

Círculo pequeno amarelo = risco ergonômico pequeno.

Círculo médio azul = risco de acidente (ou mecânico) médio.

Círculo vermelho grande = risco químico elevado.

Portanto, a **alternativa A** está correta e é o gabarito da questão.



**09 (FGV / PREF. SALVADOR-BA / 2019) Sobre as atribuições da CIPA, assinale a afirmativa incorreta.**

- (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) Elaborar um plano de trabalho que possibilite a ação preventiva na solução de problemas de segurança e de saúde no trabalho.
- (C) Realizar, periodicamente, verificações nos ambientes e nas condições de trabalho visando à identificação de situações que venham a trazer riscos para a segurança e a saúde dos trabalhadores.
- (D) Colaborar no desenvolvimento e na implementação apenas do PPRA.
- (E) Requerer ao SESMT, quando houver, ou ao empregador, a paralisação de máquina ou setor em que haja risco grave e iminente à segurança e à saúde dos trabalhadores.

**Comentários:** questão cobrando conhecimento a respeito das atribuições da CIPA. Reveja esse quadro:

<b>Atribuições da CIPA</b>
<b>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>
<b>Elaborar plano de trabalho que possibilite a ação preventiva na solução de problemas de segurança e saúde no trabalho.</b>
Participar da implementação e do controle da qualidade das medidas de proteção necessárias, bem como da avaliação das prioridades de ação nos locais de trabalho.
<b>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.</b>
Realizar, a cada reunião, avaliação do cumprimento das metas fixadas em seu plano de trabalho e discutir as situações de risco que foram identificadas.
Divulgar aos trabalhadores informações relativas à segurança e saúde no trabalho
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.
<b>Requerer, ao SESMT, onde houver, ou ao empregador, a paralisação de máquina ou setor onde considere haver risco grave e iminente à segurança e saúde dos trabalhadores.</b>
<b>Colaborar no desenvolvimento e implementação do PCMSO e PPRA e de outros programas relacionados à segurança e saúde no trabalho.</b>
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.
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.
Requisitar ao empregador e analisar informações sobre questões que tenham interferido na segurança e saúde dos trabalhadores.
Requisitar à empresa as cópias das CAT emitidas.
Promover, anualmente, em conjunto com o SESMT, onde houver, a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho – SIPAT.



Participar, anualmente, em conjunto com o SESMT, onde houver, de Campanhas de Prevenção de AIDS.

Veja que a **alternativa D** está incorreta e é o gabarito da questão. “Colaborar no desenvolvimento e na implementação apenas do PPRA”. A CIPA também colabora do desenvolvimento e na implementação do PCMSO.

**10 (FGV / PREF. SALVADOR-BA / 2019) A NR5, que regulamenta a implantação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), veda a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção da CIPA, desde o registro de sua candidatura até**

- (A) seis meses após o final de seu mandato.
- (B) um ano após o final de seu mandato.
- (C) cento e oitenta dias após o final de seu mandato.
- (D) dois anos após o final de seu mandato.
- (E) três anos após o final de seu mandato.

**Comentários:** questão cobrando conhecimento a respeito das garantias conferidas aos membros da CIPA, especificamente a garantia de estabilidade provisória, recorde-a:

"(...) o mesmo ocorre com o cipeiro que, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato, terá assegurada sua **garantia de emprego**. Isso é o que estabelece o item 5.8, mas com uma ressalva, observem:

**NR 5, 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.**

Trata-se da **estabilidade ou garantia de emprego do membro eleito da CIPA**. Inclusive, essa previsão consta no art. 10, II, “a” do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) da Constituição Federal de 1988 (CF/88), vejamos:

**ADCT, CF/88, art. 10** - Até que seja promulgada a Lei Complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição: (...)  
**II** - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:  
**a)** do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato.

Observe que tanto a NR 5 quando a CF/88 vedam a demissão do membro eleito, desde que a despedida seja arbitrária ou sem justa causa. Mas, o que seria uma **demissão arbitrária ou sem justa causa**? A resposta está no art. 165 da CLT, vejamos:



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

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

Além de definir o que é despedida arbitrária ou sem justa causa, o art. 165 da CLT, através de seu parágrafo único, estabelece que o **ônus da prova em demonstrar quaisquer dos motivos: disciplinar, técnico, econômico ou financeiro que ensejaram a despedida é do empregador**, sob pena de reintegrá-lo ou pagar-lhe a multa pecuniária correspondente ao período estabilitário."

Portanto, a **alternativa B** está correta e é o gabarito da questão.

**11 (FGV / PREF. SALVADOR-BA / 2019)** Ao receber a denúncia de que em um determinado setor ocorreu uma situação de risco grave e iminente, que necessita da aplicação de medidas corretivas de emergência, o presidente da CIPA deverá

- (A) punir o culpado com advertência.
- (B) convocar uma reunião extraordinária.
- (C) registrar no livro de ocorrência da instituição.
- (D) convocar uma reunião ordinária.
- (E) abrir uma sindicância para investigação.

**Comentários:** essa é uma das situações desencadeadoras da necessidade de convocação de reunião extraordinária, recorde-se:

"Além da ocorrência de reuniões ordinárias, a CIPA poderá, caso necessário, realizar **reuniões extraordinárias**, quando ocorre uma das seguintes situações previstas na NR 5:

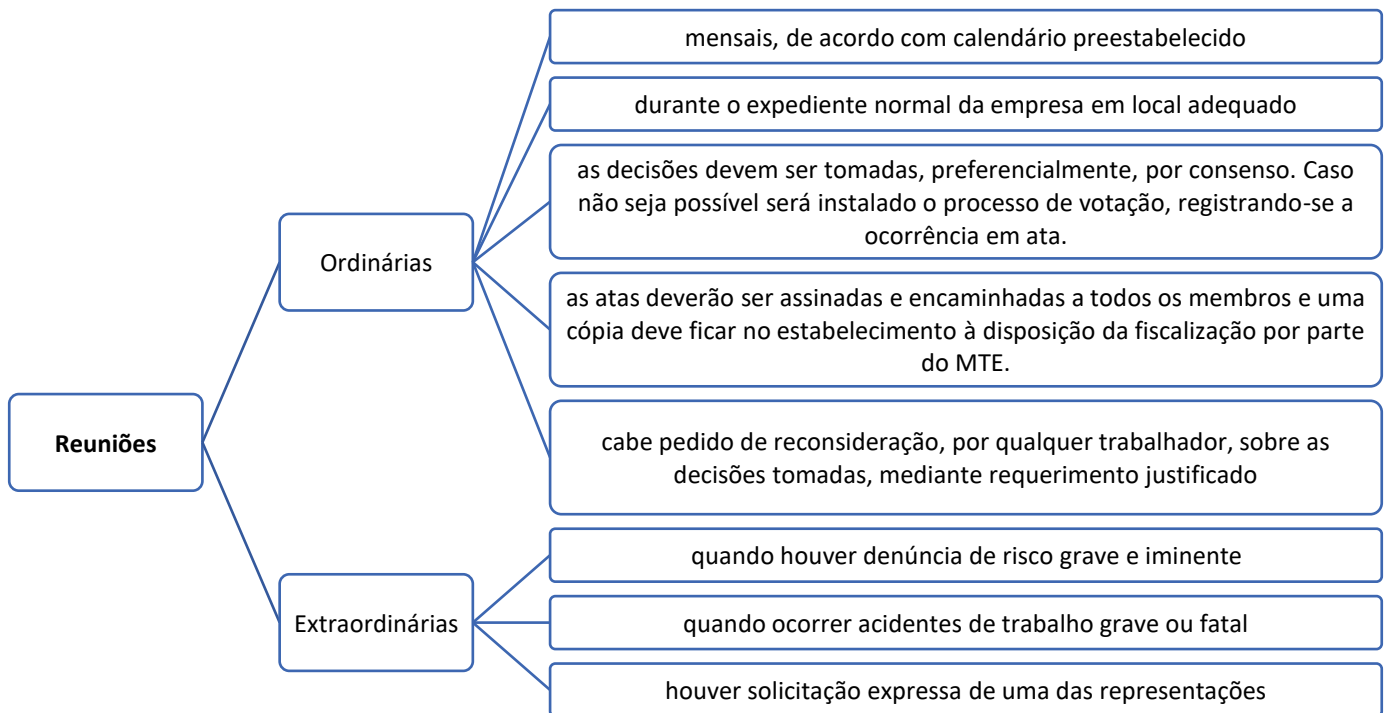
- a)** houver denúncia de situação de **risco grave e iminente**<sup>42</sup> que determine a aplicação de medidas corretivas de emergência. Essas denúncias podem partir de qualquer trabalhador, independentemente de ser membro da CIPA. As situações também podem se relacionar a eventos da natureza ou de situação no entorno que possam afetar o estabelecimento como, por exemplo, o rompimento de barragens;
- b)** ocorrer **acidente do trabalho grave ou fatal**. Nesse caso, a reunião deve se dar o mais cedo possível, antes que o local de ocorrência do acidente seja modificado, prejudicando sua investigação;

---

<sup>42</sup> NR 3, 3.1 – Considera-se grave e iminente risco toda condição ou situação de trabalho que possa causar acidente ou doença relacionada ao trabalho com lesão grave a integridade física do trabalhador.



- c) houver **solicitação expressa de uma das representações**. Nesse caso, somente os representantes, de uma das partes, podem solicitar.



Logo, a **alternativa B** está correta e é o gabarito da questão.

**12 (FGV / PREF. SOROCABA-SP / 2019) Sobre a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA – que deverá ser composta por representantes do empregador e dos empregados, assinale a afirmativa correta:**

- (A) Os representantes dos empregados serão designados pelo empregador.
- (B) O mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de três anos.
- (C) Os membros eleitos da CIPA não poderão concorrer à reeleição.
- (D) O presidente da CIPA será designado pelo empregador.
- (E) Os membros eleitos da CIPA serão empossados após um mês do término do mandato anterior.

**Comentários:** questão cobrando conhecimentos diversos sobre a NR 5.

A **alternativa A** está incorreta. Os representantes dos empregados são por eles eleitos em um processo de votação (escrutínio secreto) em que participa livremente qualquer empregado do estabelecimento.

A **alternativa B** está incorreta. O mandato dos membros eleitos terá tempo de 1 ano, permitida uma reeleição consecutiva. Para os designados do empregador, apesar de o mandato também ser de 1 ano, não há limites para o número de reconduções consecutivas.





A **alternativa C** está incorreta. Podem sim! Desde que o mandato em curso não seja o segundo consecutivo. Só há vedação se a inscrição no pleito ocorrer durante o segundo mandato consecutivo.

A **alternativa D** está correta e é o gabarito da questão. É o que estabelece o item 5.11 da Norma:

**NR 5, 5.11** O empregador designará entre seus representantes o Presidente da CIPA, e os representantes dos empregados escolherão entre os titulares o vice-presidente.

A **alternativa E** está incorreta. Os membros da nova Comissão devem ser empossados no 1º dia útil após o término do mandato vigente.

**13 (IBFC/ PREF. DIVINÓPOLIS-MG / 2019)** Diante da situação abaixo dê a solução conforme Norma Regulamentadora 5: “Diante de um órgão público ou empresa pública onde haja trabalhadores efetivamente com vínculos de emprego regidos pela CLT e outros vinculados ao estatuto do servidor público, a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) deve ser constituída”: Assinale alternativa correta.

- (A) Levando-se em consideração o número total de empregados, independente do vínculo
- (B) Levando-se em consideração o número total de empregados celetistas, porém todos devem votar
- (C) Por se tratar de órgão ou empresa pública não é exigido formação de CIPA
- (D) Levando-se em consideração o número total de empregados vinculados ao regime celetista

**Comentários:** questão cobra conhecimento a respeito do dimensionamento da CIPA.

A **alternativa A** está incorreta. Em seu item 5.2, a NR 5 estabelece que: “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 instituições **que admitam trabalhadores como empregados**”

Observe que somente estabelecimentos que admitam trabalhadores como empregados, ou seja, regidos pela CLT é que devem constituir CIPA. Assim, no caso comum de órgãos públicos que possuam tanto empregados como servidores estatutários em seus quadros, a CIPA deve ser dimensionada somente em função do número de empregados (celetistas), por isso o termo "independente do vínculo" torna a assertiva incorreta."

A **alternativa B** está incorreta. Reconsiderem o raciocínio do comentário da alternativa A, agora adicione a ele o seguinte: se a CIPA é dimensionada somente em função do número de empregados (celetistas) não faz sentido que os servidores estatutários votem! Isso é sempre válido: os servidores estatutários não participam do processo eleitoral, não podem nem se candidatar nem votar.

A **alternativa C** está incorreta. Nesse caso, é sim! Pois, apesar de ser um órgão público, ele admite também empregados (celetistas) em seu estabelecimento e por isso não está isento, em função desses trabalhadores, de constituir a CIPA. Estaria isento se todos os colaboradores foses servidores estatutários.



A **alternativa D** está correta e é o gabarito da questão. Exatamente! Nesse caso, muito comum em prefeituras, a CIPA é dimensionada somente em função do número de empregados (celetistas) no estabelecimento. Além disso, somente eles votam!

**14 (FEPESE / COMPANHIA DE ÁGUAS DE JOINVILLE-SC / 2019) Assinale a alternativa correta em relação à NR-5 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA).**

(A) As disposições contidas nesta NR só não se aplicam aos trabalhadores avulsos e às entidades que lhes tomem serviços, observadas as disposições estabelecidas em Normas Regulamentadoras de setores econômicos específicos.

(B) É permitida a dispensa sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção de Comissões Internas de Prevenção de Acidentes desde o registro de sua candidatura até o final de seu mandato. Para isso, a empresa deverá comunicar o fato ao sindicato de classe com trinta dias de antecedência.

(C) O empregador designará, entre seus representantes, o vice-presidente da CIPA, e os representantes dos empregados escolherão, entre os titulares, o Presidente.

(D) 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.

(E) Será indicado, ainda, pelo empregador, um secretário para a CIPA, e seu substituto, entre os componentes ou não da comissão.

**Comentários:** outra questão cobrando conhecimentos diversos a respeito da CIPA.

A **alternativa A** está incorreta. O texto da NR 5 não a isenta de aplicação aos trabalhadores avulsos, apesar de estabelecer que será aplicada de forma subsidiária, recorde-se:

“No caso dos **trabalhadores avulsos**, como, por exemplo, os que laboram em ambiente portuário, a constituição da CIPA deve obedecer ao regramento da NR 29, entretanto, deve-se aplicar a NR 5 no que couber (de forma subsidiária) tanto aos trabalhadores quanto às entidades que lhes tomem serviços (sindicatos e órgão gestor de mão de obra – OGMO).

A **alternativa B** está incorreta. Não é permitida a dispensa arbitrária ou sem justa causa de membro eleito da CIPA, titulares e suplente. Isso porque eles têm garantia de emprego desde o registro de sua candidatura até um ano após o término do mandato.

A **alternativa C** está incorreta. A banca inverteu tudo! O item 5.11 determina o seguinte: “O empregador designará entre seus representantes o Presidente da CIPA, e os representantes dos empregados escolherão entre os titulares o vice-presidente”. Vele recordar esse Quadro:

Cargo	Quem indica?	Deve ser membro da CIPA?
Presidente	Empregador	Sim, um dos representantes do empregador, pode ser titular ou suplente



Vice-presidente	Representantes dos empregados	Sim, é um dos representantes dos empregados, obrigatoriamente, um dos titulares
Secretário e seu substituto	Indicado de comum acordo entre os membros da CIPA	Pode ser membro ou não. No caso de não-membro deverá haver a concordância do empregador.

A **alternativa D** está correta e é o gabarito da questão. A banca trouxe um famigerado Ctrl+C e Ctrl+V do item 5.2 da NR 5, vejam:

**NR 5, 5.1 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 instituições que admitam trabalhadores como empregados.

A **alternativa E** está incorreta. Vamos recordar esse ponto?

"Toda comissão que trata de determinados assuntos precisa de um secretário, concordam? Pois bem, sabiamente, a NR estabelece que deverá ser **indicado um secretário e seu substituto**, de **comum acordo com os membros da CIPA**. Assim, vejam que o secretário e seu substituto são escolhidos de comum acordo entre as representações.

Mas, essas figuras devem ser membros da CIPA? Não necessariamente. Porém, **no caso de indicação de não-membros para o secretariado** o empregador tem o poder de veto, isso porque a NR determina que nesse caso **deve haver a necessária concordância do empregador**. Isso ocorre porque, nesse caso, será mais um de seus funcionários que deixará de realizar suas funções cotidianas (em algumas ocasiões) para tratar dos assuntos relacionados à Comissão. No caso de indicação de um membro, o empregador não tem o poder de veto".

**15 (VUNESP / PREF. VALINHOS-SP / 2019) De acordo com a Norma Regulamentadora 5 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, o treinamento para a CIPA deverá contemplar, entre outros, os seguintes itens**

(A) estudo do ambiente, das condições de trabalho, bem como dos riscos originados do processo produtivo; noções sobre as legislações trabalhista e previdenciária relativas à segurança e saúde no trabalho e noções de primeiros socorros.

(B) metodologia de investigação e análise de acidentes de trabalho; estudo do ambiente, das condições de trabalho, bem como dos riscos originados do processo produtivo e drogas e alcoolismo no ambiente de trabalho.

(C) princípios gerais de Higiene do Trabalho e de medidas de controle dos riscos; noções sobre acidentes e doenças do trabalho decorrentes de exposição aos riscos existentes na empresa e noções sobre a Síndrome da Imunodeficiência Adquirida – AIDS e medidas de prevenção.



(D) organização da CIPA e outros assuntos necessários ao exercício das atribuições da Comissão; noções sobre acidentes e doenças do trabalho decorrentes de exposição aos riscos existentes na empresa e direção defensiva.

(E) noções sobre as legislações trabalhista e previdenciária relativas à segurança e saúde no trabalho; metodologia de investigação e análise de acidentes de trabalho e noções sobre prevenção e combate a incêndios.

**Comentários:** questão cobrando conhecimento sobre os conteúdos a serem ministrados no treinamento de CIPA.

A **alternativa A** está incorreta. Veja o erro: "estudo do ambiente, das condições de trabalho, bem como dos riscos originados do processo produtivo; noções sobre as legislações trabalhista e previdenciária relativas à segurança e saúde no trabalho e ~~noções de primeiros socorros~~".

A **alternativa B** está incorreta. Veja o erro: "metodologia de investigação e análise de acidentes de trabalho; estudo do ambiente, das condições de trabalho, bem como dos riscos originados do processo produtivo e ~~drogas e alcoolismo no ambiente de trabalho~~".

A **alternativa C** está correta e é o gabarito da questão. Esses são, de fato, conteúdos a serem ministrados nos treinamentos de CIPA, com carga horária de 20 h.

A **alternativa D** está incorreta. Veja o erro: "organização da CIPA e outros assuntos necessários ao exercício das atribuições da Comissão; noções sobre acidentes e doenças do trabalho decorrentes de exposição aos riscos existentes na empresa e ~~direção defensiva~~".

A **alternativa E** está incorreta. Veja o erro: "noções sobre as legislações trabalhista e previdenciária relativas à segurança e saúde no trabalho; metodologia de investigação e análise de acidentes de trabalho e ~~noções sobre prevenção e combate a incêndios~~".

Agora, vamos aproveitar para fazer uma revisão sobre esse assunto:

Conteúdos mínimos
<b>Estudo do meio ambiente, das condições de trabalho, bem como dos riscos originados do processo produtivo</b>
<b>Metodologia de investigação e análise de acidentes e doenças do trabalho</b>
<b>Noções sobre a Síndrome da Imunodeficiência Humana – AIDS, e medidas de prevenção</b>
<b>Noções sobre legislação trabalhista e previdenciária</b> relativas à saúde e segurança do trabalho
<b>Princípios gerais de higiene do trabalho e de medidas de controle dos riscos</b>
<b>Organização da CIPA</b> e outros assuntos necessários ao exercício das atribuições da Comissão

Agora, vou chamar sua atenção para alguns conteúdos que são constantemente INVENTADOS pelas bancas como obrigatórios no treinamento de CIPA, são eles: noções de primeiros socorros, prevenção de drogas e alcoolismo no trabalho, combate a incêndio, direção defensiva (esse é o campeão), legislação sobre saúde, condições de insalubridade e periculosidade, técnicas de medição de riscos físicos e químicos, entre outros. CUIDADO! Esses assuntos não fazem parte do treinamento de CIPA.



## 16 (VUNESP / PREF. VALINHOS-SP / 2019) A SIPAT – Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho

(A) deverá ser organizada pelo SESMT – Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho da empresa, com periodicidade anual, devendo ser ouvida a representação dos empregados do estabelecimento na elaboração de sua programação.

(B) constitui uma das atribuições da CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, que deverá promover sua realização anualmente, em conjunto com o SESMT – Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, onde houver.

(C) foi regulamentada na última revisão da Norma Regulamentadora 5, por meio do Anexo I, que define uma programação mínima, contemplando o PPRA, o PCMSO, O Mapa de Riscos, as estatísticas de acidentes, entre outros temas associados à prevenção de acidentes do trabalho.

(D) não precisa, de acordo com a Nota Técnica SIT 01/18, ser realizada durante toda a semana com atividades presenciais, podendo contar com atividades virtuais, circulação de folhetos motivacionais e outros recursos que promovam a segurança e saúde no trabalho no estabelecimento.

(E) não foi ainda adequadamente regulamentada no âmbito da Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho, de forma que em sua programação os únicos temas obrigatórios, conforme previstos na Norma Regulamentadora 5, são o Plano de Trabalho da CIPA e o Mapa de Riscos por ela elaborado.

**Comentários:** questão cobrando conhecimento sobre as atribuições da CIPA.

A **alternativa A** está incorreta. A promoção da SIPAT é uma atribuição da CIPA em conjunto com o SESMT, onde houver.

A **alternativa B** está correta e é o gabarito da questão. É exatamente isso! Veja como vimos essa atribuição na aula:

<p><b>Promover, anualmente</b>, em conjunto com o SESMT, onde houver, a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho – <b>SIPAT</b>.</p>	<p>A SIPAT é um evento de cunho prevencionista, realizado anualmente nas empresas, em que são realizados eventos como palestras, treinamentos etc. Observem que a <b>CIPA “promove” a SIPAT juntamente com o SESMT</b>. As bancas adoram embaralhar essas duas últimas atribuições, afirmando que a promoção do evento é atribuição exclusiva do SESMT. Além disso, saibam que a <b>NR 5</b> não estabelece nada a respeito da programação do evento, ou seja, <b>não estipula os conteúdos a serem apresentados, carga horária semanal etc.</b></p>
--	--

A **alternativa C** está incorreta. Que mentira! A NR 5 nem Anexo possui, apenas Quadros para dimensionamento da CIPA.

A **alternativa D** está incorreta. Outra mentira! Essa Nota Técnica nem mesmo existe.

A **alternativa E** está incorreta. Vejam novamente o comentário da alternativa B, a NR 5 estipula os conteúdos a serem apresentados, carga horária semanal etc.



**17 (VUNESP / PREF. ITAPEVI-SP / 2019) De acordo com a legislação vigente, a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes-CIPA, enquanto órgão de segurança e de medicina do trabalho nas empresas, terá, entre outras atribuições, a de**

(A) subsidiar o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho da empresa na formulação de cláusulas de segurança e saúde no trabalho em processos de negociação coletiva entre entidades patronais e sindicato de trabalhadores.

(B) realizar, a qualquer tempo, verificações nos ambientes e condições de trabalho visando a identificação de situações que venham a trazer riscos graves e iminentes para a segurança dos empregados e demais trabalhadores do estabelecimento.

(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.

(D) paralisar máquina ou setor onde considere haver risco grave e iminente à segurança e saúde dos trabalhadores, comunicando o fato de imediato ao SESMT, onde houver, ou ao empregador.

(E) promover, no âmbito do estabelecimento, com ciência do SESMT, onde houver, discussões para avaliar os impactos de alterações no ambiente e no processo de trabalho relacionados à segurança e saúde dos trabalhadores.

**Comentários:** mais uma questão, da mesma banca, cobrando conhecimento sobre as atribuições da CIPA.

A **alternativa A** está incorreta. Nada disso! A CIPA não participa de nenhuma negociação ou acordo coletivo de trabalho. A Comissão lida apenas com as questões internas SST.

A **alternativa B** está incorreta. Veja o erro: "realizar, a qualquer tempo, verificações nos ambientes e condições de trabalho visando a identificação de situações que venham a trazer riscos graves e iminentes para a segurança dos empregados e demais trabalhadores do estabelecimento".

A verificação deve ser periódica e não visa somente a identificação de riscos graves e iminentes. Vamos recordar essa atribuição:

<b>Realizar, periodicamente, verificações nos ambientes e condições de trabalho</b> visando a identificação de situações que venham a trazer riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores.	Essa atribuição ressalta o caráter preventivo da CIPA, uma vez que ela deve, <b>periodicamente, verificar o ambiente e analisar as condições de trabalho visando identificar os riscos</b> . Isso pode ser feito através de inspeções visuais e entrevistas com os trabalhadores. Vejam que as verificações devem ser periódicas, entretanto, <b>a norma não define a periodicidade das verificações</b> . Assim, a comissão pode determiná-la em suas reuniões e fazer um cronograma.
---	--

A **alternativa C** está correta e é o gabarito da questão. É exatamente isso! Veja:

<b>Participar da implementação e do controle da qualidade das medidas de proteção necessárias</b> , bem como da	Novamente, destaquem-se que <b>a CIPA não especifica medidas de controle: EPC, EPI, procedimentos etc.</b> , mas somente participa da implementação e do controle de qualidade dessas medidas (por exemplo,
---	---





<b>avaliação das prioridades</b> de ação nos locais de trabalho.	avalia o conforto de um dado modelo de protetor auricular), que são especificadas pelo SESMT. Além disso, a <b>comissão também participa da avaliação de prioridades</b> , ou seja, opina sobre quais os riscos mais críticos do ambiente e, conseqüentemente, aqueles que primeiro precisam ser controlados.
--	--

A **alternativa D** está incorreta. NÃO! Foi como vimos na aula, a CIPA não paralisa máquina ou equipamentos, mas apenas requer junto ao SESMT, onde houver, ou ao empregador a paralisação, veja:

<b>Requerer</b> , ao SESMT, onde houver, ou ao empregador, a <b>paralisação de máquina ou setor onde considere haver risco grave e iminente</b> à segurança e saúde dos trabalhadores.	Fiquem atentos, pois <b>requerer está longe de determinar</b> (as bancas adoram trocar isso!!!). Guardem! <b>A CIPA não determina ou requer a paralisação de máquina, equipamento, setor de serviço etc., ela somente requer que o empregador ou mesmo a inspeção do trabalho (através do AFT) determinem a paralisação.</b> Entenderam? Ela faz um requerimento e não dá uma ordem! Além disso, <b>não confunda essa atribuição com o direito de recusa do trabalhador</b> (direito de interromper suas atividades), estabelecido, entre outras, na NR 9 <sup>43</sup> .
--	--

A **alternativa E** está incorreta. NÃO! A CIPA não promove esse tipo de discussão, mas tão somente participa dela, veja:

<b>Participar</b> , com o SESMT, onde houver, <b>das discussões</b> promovidas pelo empregador, <b>para avaliar os impactos de alterações no ambiente e processo de trabalho</b> relacionados à segurança e saúde dos trabalhadores.	Pessoal, temos aqui um dos princípios básicos da higiene ocupacional (ou do trabalho), o <b>princípio da antecipação de riscos</b> . Assim, ao se propor uma alteração num ambiente de trabalho ou em um processo, devemos avaliar os impactos dessas alterações nas questões de saúde e segurança dos trabalhadores, e a CIPA deve participar dessa avaliação.
--	---

**18 (VUNESP / PREF. CAMPINAS-SP / 2019) As Normas Regulamentadoras – NR’s, relativas à segurança e medicina do trabalho, são de observância obrigatória pelas organizações que administram trabalhadores como empregados, entre as quais as empresas públicas. Em uma das normas regulamentadoras é estabelecida a elaboração do Mapa de Riscos. O Mapa de Riscos é um quadro que denota, através de símbolos, situações de riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes. O quadro deve ser afixado no local de trabalho.**

**A responsabilidade pela elaboração do Mapa de Riscos é**

- (A) do SESMT (Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho).
- (B) da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes).
- (C) do Técnico em Segurança do Trabalho.

<sup>43</sup> **NR 9, 9.6.3** – O empregador deverá garantir que, na ocorrência de riscos ambientais nos locais de trabalho que coloquem em situação de grave e iminente risco um ou mais trabalhadores, os mesmos possam interromper de imediato as suas atividades, comunicando o fato ao superior hierárquico direto para as devidas providências.





(D) da Área de Recursos Humanos da organização.

(E) do Engenheiro em Segurança do Trabalho.

**Comentários:** mais uma questão, da mesma banca, cobrando conhecimento sobre as atribuições da CIPA.

Como vimos, a elaboração do Mapa de Riscos é uma das atribuições da CIPA:

<p><b>Identificar os riscos</b> do processo de trabalho, e elaborar o <b>mapa de riscos</b>, com a participação do maior número de trabalhadores, com assessoria do SESMT, onde houver.</p>	<p>O <b>mapa de riscos</b> é, geralmente, um quadro que denota, através de símbolos, situações de riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes. O quadro deve ser afixado no local de trabalho.</p> <p>A <b>CIPA não tem como atribuição fazer avaliações quantitativas para a identificação dos riscos</b> (lembrem-se de que os membros da CIPA não são especialistas em SST). A atribuição de medir e quantificar é do SESMT, ou do responsável pelo PPRA. A CIPA deve identificar os grupos de riscos (físicos, químicos, biológicos e mecânicos ou de acidentes), através da metodologia de avaliação qualitativa e subjetiva (aprendida no treinamento) dos riscos presentes no ambiente para elaborar o mapa de riscos. Não há que se falar na identificação de todos os riscos presentes no ambiente, mas tão somente dos grupos de riscos, cuidado com isso!</p> <p>Outra observação importante é que <b>a NR 5 não estabelece mais a metodologia para elaboração do mapa de riscos</b>. O SESMT, quando houver, apenas auxilia a CIPA na elaboração do mapa de riscos.</p>
---	--

Portanto, a **alternativa B** está correta é o gabarito da questão.

**19 (COPEVE-UFAL / IF-AL / 2019) A respeito do treinamento promovido pela empresa para os membros da CIPA, de acordo com a NR 05 é correto afirmar:**

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

(B) Todos os membros da CIPA só poderão assumir suas funções na comissão após treinamento que deverá ser realizado até a data da posse.

(C) O treinamento terá carga horária de 16 horas, devendo no mínimo 50% desse quantitativo de horas ser ministrado dentro do horário de expediente normal.

(D) É prerrogativa exclusiva de Engenheiros de Segurança do Trabalho a realização do treinamento da CIPA.

(E) O membro da CIPA eleito em processo extraordinário só poderá tomar posse na comissão após realização do treinamento.

**Comentários:** questão cobrando conhecimento sobre treinamento da CIPA.

A **alternativa A** está correta e é o gabarito da questão. É exatamente essa a regra para os membros da CIPA em primeiro mandato. Vamos recordar:



"Mas, e se a empresa não for obrigada a constituir CIPA? Nesse caso, as **empresas deverão promover anualmente o treinamento para o designado** responsável pelo cumprimento dos objetivos da CIPA. Outra questão que se coloca é o caso do **membro eleito em eleição extraordinária**. Nesse caso, o **treinamento também deverá ser realizado no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados a partir da data da posse**.

O mesmo ocorre quando da **constituição da CIPA em 1º mandato** (empresas novas). Nesse caso, o **treinamento também deverá ser realizado no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados a partir da data da posse**.

Treinamento de CIPA	Prazo para realização
Empresa com CIPA vigente	Antes da posse
Empresas que não estão obrigadas a constituir a CIPA (treinamento do designado)	Anualmente
Membro eleito em eleição extraordinária	Prazo máximo de 30 dias, contados a partir da data da posse
CIPA em 1º (primeiro) mandato	Prazo máximo de 30 dias, contados a partir da data da posse

A **alternativa B** está incorreta. Isso só é verdade no caso em que a empresa já possui CIPA constituída e irá realizar nova eleição. Entretanto, nos casos de eleição extraordinária e CIPA em primeiro mandato, por exemplo, o treinamento poderá ser realizado em até 30 dias, contados da data da posse.

A **alternativa C** está incorreta. Vimos que: "no tocante ao **treinamento** em si, a NR 5 estabelece que ele deve ter **carga horária mínima de 20 (vinte) horas, distribuídas em no máximo 8 (oito) horas diárias e ser ministrado durante o expediente normal da empresa**<sup>44</sup>".

A **alternativa D** está incorreta. NÃO mesmo! Vimos que em 2019 a NR 5 ampliou e muito o leque de opções das empresas para fornecer a seus trabalhadores o treinamento de CIPA. Vale recordar:

"Viram a quantidade de assuntos para aplicar em 20 (vinte) horas de treinamento? Pois bem, e **quem pode ministrar** esses conteúdos e, conseqüentemente, aplicar o treinamento de CIPA?

Até julho de 2019, somente o SESMT da empresa, entidade patronal, entidade de trabalhadores ou profissionais que possuem conhecimento sobre os temas ministrados é que poderiam ministrar o treinamento de CIPA, com base no seguinte item 5.35, revogado pela Portaria SEPRET n.º 915, de 30 de julho de 2019:

~~NR 5, 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. (Item revogado)~~

Com a revogação desse item a empresa contratar uma empresa que oferte, por exemplo, o treinamento de CIPA na modalidade EAD ou semipresencial, desde que atendidos todos aqueles requisitos que vimos na

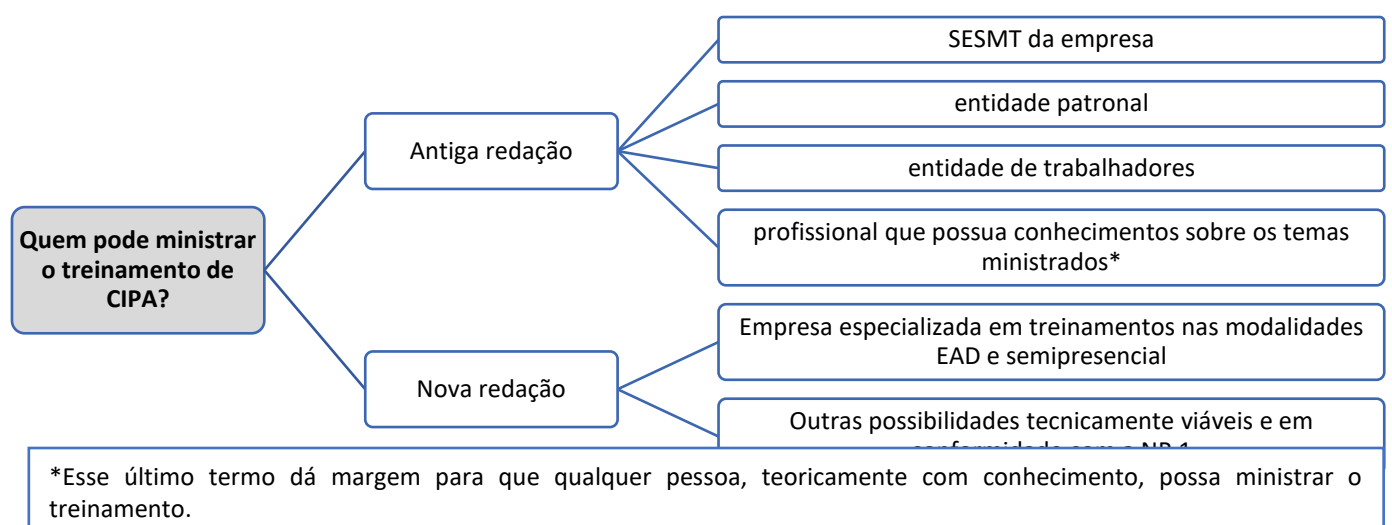
<sup>44</sup> Caso seja ministrado em dias diferentes do normal ou após o expediente, a carga horária de treinamento deve ser remunerada como se o empregado estivesse trabalhando.



NR 1. Além disso, pode optar pela forma tradicional e contratar qualquer uma das possibilidades do revogado item 5.35.

A ideia da revogação do item foi ampliar o leque de possibilidades em conformidade com a nova redação da NR 1 e não o restringir.

Observem que a NR 5 nada prevê sobre a modalidade do treinamento de CIPA: se presencial, semipresencial ou a distância. Dessa forma, **com a nova redação da NR 1** fica assegurada a possibilidade de **a parte teórica do treinamento de CIPA ser ministrado em qualquer uma das modalidades, ou seja, na forma presencial, semipresencial ou a distância**. O fundamento desse entendimento está nos itens 1.6.9. Já **o conteúdo prático, notadamente a parte de estudo do ambiente da empresa ou estabelecimento, deve ser ministrado obrigatoriamente na modalidade presencial**, já que a NR 5 não traz a possibilidade de o conteúdo prático ser ministrado na modalidade a distância ou semipresencial.



A **alternativa E** está incorreta. Nada disso, veja mais uma vez: "Mas, e se a empresa não for obrigada a constituir CIPA? Nesse caso, as **empresas deverão promover anualmente o treinamento para o designado responsável** pelo cumprimento dos objetivos da CIPA. Outra questão que se coloca é o caso do **membro eleito em eleição extraordinária**. Nesse caso, o **treinamento também deverá ser realizado no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados a partir da data da posse**".

**20 (NUCEPE / FMS / 2019) De acordo com a Norma Regulamentadora Nº 5 (e suas atualizações) que trata da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), marque a alternativa INCORRETA.**

- (A) Devem constituir CIPA, por estabelecimento, e mantê-la em regular funcionamento, as empresas privadas, públicas, órgãos da administração direta e indireta, e sociedades de economia mista, com exceção das instituições beneficentes, associações recreativas e cooperativas.
- (B) A CIPA será composta por representantes dos empregadores, por eles designados, e pelos representantes dos empregados eleitos em escrutínio secreto.
- (C) O mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de um ano, permitida uma reeleição.



(D) A CIPA tem como uma de suas atribuições 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, quando houver.

(E) A CIPA tem por uma de suas atribuições 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.

**Comentários:** questão cobrando conhecimentos diversos a respeito da NR 5.

A **alternativa A** está incorreta e é o gabarito da questão. Vamos recordar:

**NR 5, 5.1 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 instituições que admitam trabalhadores como empregados.

Como podemos observar, a CIPA deve ser constituída por estabelecimento, assim como o SESMT. Para exemplificar, imaginem uma empresa de segurança com 100 (cem) funcionários, sendo divididos em quatro grupos de 25 (vinte e cinco) vigilantes cada, de modo que cada um dos grupos trabalha em locais diferentes: universidades, hospitais etc. Nesse caso, a NR 5 exige a constituição de 4 (quatro) CIPAs, isso mesmo! Uma para cada estabelecimento onde os profissionais laboram. Isso é muito comum em empresas que prestam serviços de segurança, construção civil e limpeza.

Além da constituição por estabelecimento, a NR 5 dá ampla abrangência à necessidade de constituição da Comissão, de modo que **todos os empreendimentos privados e órgão públicos (de todos os poderes e esferas) que admitam empregados regidos pela CLT estão obrigados a constituí-la.** Inclusive, instituições beneficentes, associações recreativas e cooperativas.

Mas, e nos órgãos públicos onde só existem servidores estatutários? A resposta é NÃO. Isso porque não há previsão constitucional que defina a quem cabe regulamentar as questões de segurança para essa categoria de trabalhadores<sup>45</sup>.

Inclusive, essas repartições públicas onde estão presentes somente servidores estatutários também estão dispensados da constituição do SESMT. E mais! Vimos na NR 1 que nesses casos nem mesmo se aplicam as Normas Regulamentadoras. É o famoso "faça o que eu mando mas não faça o que eu faço".

A **alternativa B** está correta. "A CIPA é composta, necessariamente, por representantes dos empregados e do empregador, sendo diferentes as formas de ingresso na Comissão, vejamos:

- **representantes dos empregados:** são **eleitos pelos trabalhadores** do estabelecimento através de eleição promovida pelo empregador, como veremos ainda nessa aula.
- **representantes do empregador:** são **indicados pelo próprio empregador**, à sua escolha.

<sup>45</sup> Manual da CIPA: A nova NR 5, 2016. Disponível no endereço eletrônico:

<[https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos\\_SST/SST\\_Publicacao\\_e\\_Manual/CGNOR---MANUAL-DA-CIPA.pdf](https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_Publicacao_e_Manual/CGNOR---MANUAL-DA-CIPA.pdf)>.



Além dessa previsão constante na NR 5, a CLT, em seu art. 164, estabelece:

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

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

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

A **alternativa C** está correta. "A duração do mandato dos membros eleitos e a permissão de 1 (uma) reeleição, além da exceção a reeleição dos suplentes, também estão previstas no art. 164, § 3º e 4º da CLT, vejamos:

**CLT, art. 164 (...)**

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

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

A **alternativa D** está correta. Veja, novamente:

<p><b>Identificar os riscos</b> do processo de trabalho, e elaborar o <b>mapa de riscos</b>, com a participação do maior número de trabalhadores, com assessoria do SESMT, onde houver.</p>	<p>O <b>mapa de riscos</b> é, geralmente, um quadro que denota, através de símbolos, situações de riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes. O quadro deve ser afixado no local de trabalho.</p> <p>A <b>CIPA não tem como atribuição fazer avaliações quantitativas para a identificação dos riscos</b> (lembrem-se de que os membros da CIPA não são especialistas em SST). A atribuição de medir e quantificar é do SESMT, ou do responsável pelo PPRA. A CIPA deve identificar os grupos de riscos (físicos, químicos, biológicos e mecânicos ou de acidentes), através da metodologia de avaliação qualitativa e subjetiva (aprendida no treinamento) dos riscos presentes no ambiente para elaborar o mapa de riscos. Não há que se falar na identificação de todos os riscos presentes no ambiente, mas tão somente dos grupos de riscos, cuidado com isso!</p> <p>Outra observação importante é que a <b>NR 5 não estabelece mais a metodologia para elaboração do mapa de riscos</b>. O SESMT, quando houver, apenas auxilia a CIPA na elaboração do mapa de riscos.</p>
---	--

A **alternativa E** está correta. Recorde-se:

<p><b>Requerer</b>, ao SESMT, onde houver, ou ao empregador, a <b>paralisação de máquina ou setor onde considere haver risco grave e iminente</b> à segurança e saúde dos trabalhadores.</p>	<p>Fiquem atentos, pois <b>requerer está longe de determinar</b> (as bancas adoram trocar isso!!!). Guardem! <b>A CIPA não determina ou requer a paralisação de máquina, equipamento, setor de serviço etc., ela somente requer que o empregador ou mesmo a inspeção do trabalho</b></p>
--	--



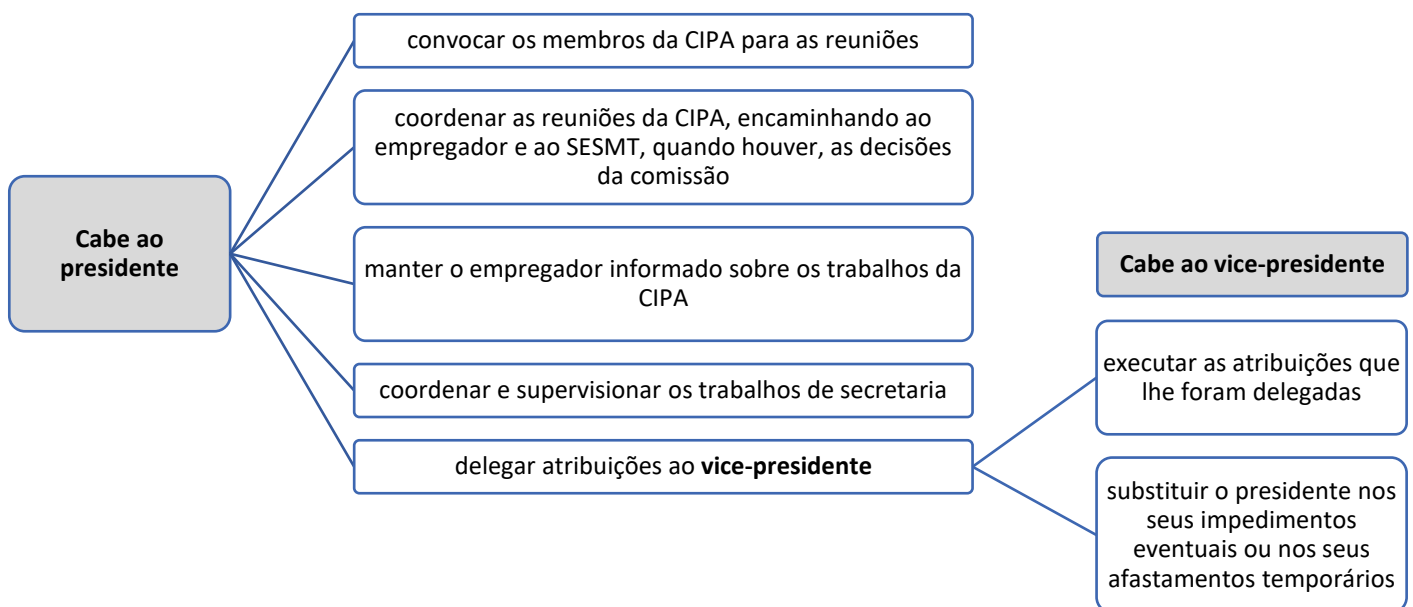
(através do AFT) determinem a paralisação. Entenderam? Ela faz um requerimento e não dá uma ordem!  
Além disso, **não confunda essa atribuição com o direito de recusa do trabalhador** (direito de interromper suas atividades), estabelecido, entre outras, na NR 9<sup>46</sup>.

**21 (IADES / AL-GO / 2019) Conforme estabelecido pela Norma Regulamentadora nº 5 (NR-5) – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, é correto afirmar que cabe ao Secretário da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa)**

- (A) convocar os membros para as reuniões da Cipa.
- (B) constituir a comissão eleitoral.
- (C) preparar as correspondências.
- (D) manter o empregador informado a respeito dos trabalhos da Cipa.
- (E) cuidar para que a Cipa disponha de condições necessárias para o desenvolvimento dos respectivos trabalhos.

**Comentários:** questão cobrando conhecimentos sobre as atribuições relacionadas a Comissão. Vamos aproveitar para revisá-las.

A **alternativa A** está incorreta. Vamos aproveitar para recordar essas atribuições:



<sup>46</sup> **NR 9, 9.6.3** – O empregador deverá garantir que, na ocorrência de riscos ambientais nos locais de trabalho que coloquem em situação de grave e iminente risco um ou mais trabalhadores, os mesmos possam interromper de imediato as suas atividades, comunicando o fato ao superior hierárquico direto para as devidas providências.





Assim, vejam que "convocar os membros da CIPA para reuniões" é uma atribuição do presidente e não do secretário.

A **alternativa B** está incorreta. O presidente e o vice-presidente da CIPA, em conjunto, terão as seguintes atribuições:

Atribuições conjuntas	Comentários
Cuidar para que a CIPA disponha de condições necessárias para o desenvolvimento de seus trabalhos;	Devem cobrar do empregador os recursos necessários, a participação efetiva de todos os membros, os empenhos de todos os empregados etc.
Coordenar e supervisionar as atividades da CIPA, zelando para que os objetivos propostos sejam alcançados;	Cobrar o cumprimento do cronograma de ações e das metas estabelecidas.
delegar atribuições aos membros da CIPA;	O presidente e o vice podem, conjuntamente, delegar a atribuição de inspeção dos ambientes de trabalho a um determinado grupo da CIPA, por exemplo.
promover o relacionamento da CIPA com o SESMT;	Esse relacionamento é importante para o bom andamento das questões de prevenção.
divulgar as decisões da CIPA a todos os trabalhadores do estabelecimento;	Essa divulgação pode ser feita por e-mail, cartazes, redes sociais etc. Geralmente, são formuladas pelo Secretário.
encaminhar os pedidos de reconsideração das decisões da CIPA;	Vimos que das decisões da CIPA cabem pedidos de reconsideração. Esses pedidos podem ser feitos por qualquer trabalhador do estabelecimento ou mesmo pelo empregador, mas somente o presidente e o vice podem encaminhá-los à comissão, ou seja, levá-los às reuniões para deliberação.
<b>constituir a comissão eleitoral.</b>	Lembram que a CE deve ser composta em até 55 dias antes do término do mandato? Pois é, o presidente e o vice que a constituem, entre os membros titulares da CIPA.

Assim, veja que "constituir a comissão eleitoral" é uma atribuição conjunta do presidente e do vice, e não do secretário da CIPA.

A **alternativa C** está correta e é o gabarito da questão. "Secretário da CIPA terá por atribuição:

- acompanhar as reuniões da CIPA e redigir as atas apresentando-as para aprovação e assinatura dos membros presentes;
- preparar as correspondências;** e
- outras que lhe forem conferidas."

A **alternativa D** está incorreta. Como vimos no comentário da alternativa A, essa é uma atribuição do Presidente da CIPA.

A **alternativa E** está incorreta. Recorde-se:

São atribuições simples que dispensam comentários. O pior já passou! Apenas leiam com atenção essas atribuições que trouxe na forma "*ipsis litteris*", em um quadro.





Cabe aos empregados	Cabe ao empregador
Participar das eleições de seus representantes	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.
Colaborar com a gestão da CIPA	
Indicar à CIPA, ao SESMT e ao empregador situações de risco e apresentar questões para a melhoria das condições de trabalho	
Observar e aplicar no ambiente de trabalho as recomendações quanto à prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho	

**22 (IADES / AL-GO / 2019)** Segundo a padronização das cores correspondentes aos principais riscos ocupacionais, a ser adotada em mapas de risco, é correto afirmar que riscos físicos são representados pela cor

(A) azul. (B) amarela. (C) marrom. (D) verde. (E) vermelha.

**Comentários:** vamos revisar esse assunto?

Apesar de a NR 5 não estabelecer mais as cores referentes a cada grupo de risco, a padronização estabelecida pela redação anterior a 2011 da Norma ainda é adotada na prática para a elaboração desses mapas. Por isso, as bancas ainda costumam cobrar essas cores, então veja:

COR	CLASSE DE RISCOS
<b>VERDE</b> (Grupo 1)	<b>FÍSICOS</b> Ruído, vibrações, pressões anormais, temperaturas extremas (frio e calor), umidade, radiações ionizantes e não ionizantes, bem como o infrassom e o ultrassom.
<b>VERMELHO</b> (Grupo 2)	<b>QUÍMICOS</b> Poeiras, fumos, névoas, neblinas, gases, vapores, substâncias compostas ou produtos químicos em geral
<b>MARROM</b> (Grupo 3)	<b>BIOLÓGICOS</b> Bactérias, fungos, bacilos, parasitas, protozoários, vírus, entre outros.
<b>AMARELO</b> (Grupo 4)	<b>ERGONÔMICOS</b> Esforço físico intenso, levantamento e transporte manual de peso, exigência de postura inadequada, controle rígido de produtividade, imposição de ritmos excessivos, trabalho em turno e noturno, jornadas de trabalho prolongadas, monotonia e repetitividade, outras situações causadoras de stress físico e/ou psíquico.
<b>AZUL</b> (Grupo 5)	<b>MECÂNICOS OU DE ACIDENTES</b> Arranjo físico inadequado, máquinas e equipamentos sem proteção, ferramentas inadequadas ou defeituosas, iluminação inadequada, eletricidade, possibilidade de incêndio ou explosão, armazenamento inadequado, animais peçonhentos, outras situações de riscos que poderão contribuir para ocorrência de acidentes

Assim, a **alternativa B** está correta e é o gabarito da questão.



**23 (IADES / AL-GO / 2019)** O mapa de risco exigido na NR 5 é de responsabilidade da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa). Cada cor utilizada no mapeamento representa um tipo de risco. Logo, a relação adequada entre o tipo de risco e a simbologia é:

- (A) físicos – azul; químicos – amarelo; biológicos – verde; ergonômicos – marrom; acidentes – vermelho.
- (B) físicos – vermelho; químicos – amarelo; biológicos – verde; ergonômicos – azul; acidentes – marrom.
- (C) físicos – marrom; químicos – verde; biológicos – amarelo; ergonômicos – azul; acidentes – amarelo.
- (D) físicos – verde; químicos – vermelho; biológicos – marrom; ergonômicos – amarelo; acidentes – azul.

**Comentários:** outra questão cobrando conhecimento acerca da elaboração de mapa de riscos. Pelo quadro mostrado no comentário da questão anterior, a **alternativa D** está correta e é o gabarito da questão.

**24 (IADES / AL-GO / 2019)** A respeito da organização da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa), é correto afirmar que os respectivos membros eleitos

- (A) serão empossados no primeiro dia útil do ano.
- (B) terão um mandato de dois anos, permitida a reeleição.
- (C) terão por garantias condições que não descaracterizem as próprias atividades normais na empresa.
- (D) não poderão, para cargo de direção, ser demitidos, sem justa causa, desde o registro das respectivas candidaturas até dois anos após o final dos próprios mandatos.
- (E) estarão sujeitos à transferência para outro estabelecimento sem a própria anuência, desde que seja previsto um pagamento suplementar de no mínimo 10% do salário inicial.

**Comentários:** questão cobrando conhecimentos sobre a organização da CIPA e das garantias conferidas a seus membros.

A **alternativa A** está incorreta. "Uma vez finalizada a apuração e o pleito tendo transcorrido em conformidade com a NR 5, os **membros eleitos serão empossados no 1º (primeiro) dia útil após o término do mandato da CIPA vigente com mandato de 1 (um) ano, permitida uma reeleição.**

A **alternativa B** está incorreta. O mandato é de 1 (um) ano, permitida 1 (uma) reeleição.

A **alternativa C** está correta e é o gabarito da questão. Apesar de incompleta, a banca considerou a alternativa correta, vejam, e aproveitem para recordar o assunto:

**NR 5, 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 disposto nos parágrafos primeiro e segundo do artigo 469, da CLT.**



A **alternativa D** está incorreta. O erro da assertiva é restringir a garantia de estabilidade provisória apenas para os "cargos de direção". Essa garantia é válida para todos os membros da CIPA, titulares e suplentes, veja:

**NR 5, 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**.

Trata-se da **estabilidade ou garantia de emprego do membro eleito da CIPA**. Inclusive, essa previsão consta no art. 10, II, "a" do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) da Constituição Federal de 1988 (CF/88), vejamos:

**ADCT, CF/88, art. 10** - Até que seja promulgada a Lei Complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição: (...)

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

**a)** do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato.

Observe que tanto a NR 5 quando a CF/88 vedam a demissão do membro eleito, desde que a despedida seja arbitrária ou sem justa causa. Mas, o que seria uma **demissão arbitrária ou sem justa causa**? A resposta está no art. 165 da CLT, vejamos:

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

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

Além de definir o que é despedida arbitrária ou sem justa causa, o art. 165 da CLT, através de seu parágrafo único, estabelece que o **ônus da prova em demonstrar quaisquer dos motivos: disciplinar, técnico, econômico ou financeiro que ensejaram a despedida é do empregador**, sob pena de reintegrá-lo ou pagar-lhe a multa pecuniária correspondente ao período estabilitário.

Observem-se, ainda, que **não há vedação quanto ao caso de pedido de demissão do cipeiro com garantia de emprego**, entretanto, para coibir que o empregado peça demissão por pressão do empregador, a CLT prevê em seu art. 500, a seguinte garantia:

**CLT, art. 500** - O pedido de demissão do empregado estável só será válido quando feito com assistência do respectivo sindicato e, se não o houver, perante autoridade local competente do Ministério do Trabalho ou da Justiça do Trabalho.

Isso significa que o pedido de demissão de membro eleito da CIPA necessita de assistência.



Como vimos, os empregados, além dos membros titulares, elegem também os suplentes. A pergunta que se faz é: os suplentes eleitos também gozam da garantia de emprego desde a sua candidatura até um ano após o término do mandato?

Outra pergunta se coloca: se a empresa ou o estabelecimento onde a CIPA atua for extinto, a despedida dos representantes eleitos será considerada arbitrária?

As respostas a essas perguntas constam na Súmula 339 do TST, vejamos:

**TST, Súm. 339 - (...)**

I – O **suplente da CIPA goza da garantia de emprego** prevista no art. 10, II, “a”, do ADCT a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988.

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

Assim, notem que a **extinção da empresa ou estabelecimento** é um pressuposto para a dissolução da própria CIPA e, conseqüentemente, para a despedida justificada de membro eleito.

Além disso, observem que **todos os membros eleitos, titulares e suplentes, gozam da garantia de emprego desde o dia da sua candidatura até um ano após a sua eleição**. Assim, por exemplo, caso a inscrições nas eleições da CIPA de 2019 se deem em 15 de novembro, para assumir mandato em 01/01/2020, os eleitos nesse pleito terão garantia de emprego no período que vai de 15/11/2019 a 01/01/2022.

Lembrem-se, ainda, de que, independentemente de serem ou não eleitos, todos os candidatos inscritos têm garantia de emprego até o dia da apuração do resultado (dia das eleições, geralmente). Destaquem-se, também, que os **representantes do empregador** (indicados ou designado) **não têm garantia de emprego, ou seja, podem ser demitidos ainda que sem justa causa**.

A **alternativa E** está incorreta. O que a banca quer dizer com "estarão sujeitos à transferência para outro estabelecimento sem a própria anuência, desde que seja previsto um pagamento suplementar de no mínimo 10% do salário inicial"?

Na verdade, ela está se referindo à transferência de estabelecimento de membro eleito da CIPA que exerce cargo de confiança. O erro está no percentual de 10%. Isso porque para ser considerado cargo de confiança, adicional deve ser de 40% do salário base. Vamos aproveitar para revisar esse assunto:

Além da garantia de emprego, em seu item 5.9 a NR 5 estabelece outra garantia aos membros eleitos da CIPA, vejamos:

**NR 5, 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 disposto nos parágrafos primeiro e segundo do artigo 469, da CLT.



Trata-se da **garantia da não-remoção de membro eleito da CIPA sem a sua anuência** (remoção do estabelecimento onde foi eleito), entretanto, há dois casos em que essa remoção é autorizada, vejamos:

**CLT, art. 469** - 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 de seu domicílio.

**§ 1º** - não estão compreendidos na proibição deste artigo os empregados que exerçam **cargos de confiança** e aqueles cujos **contratos tenham como condição, implícita ou explícita, a transferência**, quando essa decorra de **real necessidade do serviço**.

**§ 2º** - é lícita a transferência quando ocorrer **extinção do estabelecimento** em que trabalhar o empregado.

Assim, só é **lícita a transferência** de membros eleitos da CIPA para localidade diversa da que resultar o contrato, nas seguintes situações:

- a) **com anuência do trabalhador**. Nesse caso, deve ficar claro que ele perde a condição de membro eleito, uma vez que a eleição é por estabelecimento;
- b) quando o **empregado**, membro eleito, **exerce cargo de confiança**;
- c) o **contrato de trabalho** do empregado membro **prevê, explícita ou implicitamente, a transferência**;
- d) nos casos de **real necessidade do serviço**;
- e) nos casos de **extinção do estabelecimento no qual o empregado trabalhe**. Notem que a extinção do estabelecimento é uma das exceções para a extinção da própria CIPA, mas existem casos em que os bons empregados são transferidos para outros estabelecimentos.

**25 (FGV / AL-RO / 2018)** Ao realizar uma vistoria de rotina em uma indústria com 200 funcionários, um integrante da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) percebeu que uma prensa mecânica excêntrica operava sem clausura da zona de prensagem, oferecendo risco grave e iminente a seu operador. Imediatamente o empregado comunicou o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) de sua empresa e solicitou a paralisação do equipamento.

Com base nas características da CIPA normatizadas na NR5, o funcionário agiu de modo

- (A) incorreto, pois deveria ter notificado a chefia imediata que possui autoridade para solicitar a parada da linha de produção.
- (B) incorreto, pois de acordo com a NR5, o SESMT é um órgão subordinado à CIPA.
- (C) incorreto, pois a intervenção realizada não é atribuição de membros da CIPA.
- (D) correto, uma vez que esta é uma atribuição dos integrantes da CIPA.
- (E) correto, mas o empregado poderia ser responsabilizado em sindicância interna, caso houvesse acidente de trabalho envolvendo o equipamento.



**Comentários:** o integrante da CIPA agiu de forma correta, pois, como vimos, condições de máquinas e equipamentos que ofereçam risco grave e iminente à saúde a segurança dos trabalhadores devem ser objeto de solicitação de requerimento de paralização, ao SESMT, pois é uma das atribuições da CIPA, recorde-se:

<p><b>Requerer</b>, ao SESMT, onde houver, ou ao empregador, a <b>paralisação de máquina ou setor onde considere haver risco grave e iminente</b> à segurança e saúde dos trabalhadores.</p>	<p>Fique atento, pois <b>requerer está longe de determinar</b> (as bancas adoram trocar isso!!!). Guardem! <b>A CIPA não determina a paralisação de máquina, equipamento, setor de serviço etc., ela somente requer que o empregador ou mesmo a inspeção do trabalho (através do AFT) determinem a paralisação.</b> Entendeu? Ela faz um requerimento e não dá uma ordem!</p> <p>Além disso, <b>não confunda essa atribuição com o direito de recusa do trabalhador</b> (direito de interromper suas atividades), estabelecido, entre outras, na NR 9<sup>47</sup>.</p>
--	---

Portanto, a **alternativa D** está correta e é o gabarito da questão.

**26 (FGV / AL-RO / 2018)** Na elaboração de um mapa de risco, um local com presença de bactérias será enquadrado como um ambiente de

(A) Grupo 1. (B) Grupo 2. (C) Grupo 3. (D) Grupo 4. (E) Grupo 5.

**Comentários:** questão cobrando conhecimento a respeito da elaboração do mapa de riscos. Reveja esse quadro:

COR	CLASSE DE RISCOS
<b>VERDE</b> (Grupo 1)	<b>FÍSICOS</b> Ruído, vibrações, pressões anormais, temperaturas extremas (frio e calor), umidade, radiações ionizantes e não ionizantes, bem como o infrassom e o ultrassom.
<b>VERMELHO</b> (Grupo 2)	<b>QUÍMICOS</b> Poeiras, fumos, névoas, neblinas, gases, vapores, substâncias compostas ou produtos químicos em geral
<b>MARROM</b> (Grupo 3)	<b>BIOLÓGICOS</b> Bactérias, fungos, bacilos, parasitas, protozoários, vírus, entre outros.
<b>AMARELO</b> (Grupo 4)	<b>ERGONÔMICOS</b> Esforço físico intenso, levantamento e transporte manual de peso, exigência de postura inadequada, controle rígido de produtividade, imposição de ritmos excessivos, trabalho em turno e noturno, jornadas de trabalho prolongadas, monotonia e repetitividade, outras situações causadoras de stress físico e/ou psíquico.
<b>AZUL</b> (Grupo 5)	<b>MECÂNICOS OU DE ACIDENTES</b>

<sup>47</sup> **NR 9, 9.6.3** – O empregador deverá garantir que, na ocorrência de riscos ambientais nos locais de trabalho que coloquem em situação de grave e iminente risco um ou mais trabalhadores, os mesmos possam interromper de imediato as suas atividades, comunicando o fato ao superior hierárquico direto para as devidas providências.





Arranjo físico inadequado, máquinas e equipamentos sem proteção, ferramentas inadequadas ou defeituosas, iluminação inadequada, eletricidade, possibilidade de incêndio ou explosão, armazenamento inadequado, animais peçonhentos, outras situações de riscos que poderão contribuir para ocorrência de acidentes

Como as bactérias são classificadas como risco biológico, o local deve ser enquadrado como pertencente ao Grupo 3, pelo que a **alternativa C** está correta e é o gabarito da questão.

**27 (FGV / AL-RO / 2018)** O riscos ergonômicos são apresentados no mapa de risco na cor

(A) verde. (B) marrom. (C) vermelho. (D) amarelo. (E) azul.

**Comentários:** questão cobrando conhecimento a respeito da elaboração do mapa de riscos, mesma prova!

Com base no quadro da questão anterior, veja que a **alternativa D** está correta e é o gabarito da questão.

**28 (CS-UFG / UFG / 2018)** O mapa de risco exigido na NR 5 é de responsabilidade da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa). Cada cor utilizada no mapeamento representa um tipo de risco. Logo, a relação adequada entre o tipo de risco e a simbologia é:

- (A) físicos – azul; químicos – amarelo; biológicos – verde; ergonômicos – marrom; acidentes – vermelho.
- (B) físicos – vermelho; químicos – amarelo; biológicos – verde; ergonômicos – azul; acidentes – marrom.
- (C) físicos – marrom; químicos – verde; biológicos – amarelo; ergonômicos – azul; acidentes – amarelo.
- (D) físicos – verde; químicos – vermelho; biológicos – marrom; ergonômicos – amarelo; acidentes – azul.

**Comentários:** mais uma sobre mapa de riscos.

Reveja o quando com as cores padronizadas para o mapa de riscos e veja que a **alternativa D** está correta e é o gabarito da questão.

**29 (FGV / AL-RO / 2018)** Assinale a opção que apresenta uma atribuição da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA.

- (A) registrar mensalmente os dados atualizados de acidentes do trabalho.
- (B) colaborar, quando solicitado, nos projetos e na implantação de novas instalações físicas e tecnológicas da empresa.
- (C) realizar, periodicamente, verificações nos ambientes e nas condições de trabalho.
- (D) aplicar os conhecimentos de engenharia de segurança do trabalho ao ambiente de trabalho.
- (E) promover a realização de atividades de conscientização, educação e orientação dos trabalhadores para a prevenção de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais.





**Comentários:** esse tipo de questão em que a banca cobra atribuições da CIPA e traz atribuições do SESMT nas alternativas, e vice-versa é muito comum. Todas as bancas fazem isso, fique atento!

Nesse caso, as atribuições trazidas pelas alternativas A, B, D e E são do SESMT. A única atribuição da CIPA, nesse caso é a da **alternativa C**, que está correta e é o gabarito da questão.

**30 (FGV / AL-RO / 2018) A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA – tem como objetivo prevenir acidentes e doenças decorrentes do trabalho.**

Assinale a opção que mostra como ela é composta.

- (A) Pelos representantes dos empregados e o mandato será de um ano sem direito à reeleição.
- (B) Pelos representantes dos empregados e o mandato será de um ano com direito a uma reeleição.
- (C) Pelos representantes do empregador e dos empregados e o mandato será de um ano com direito a uma reeleição.
- (D) Pelos representantes do empregador e dos empregados e o mandato será de um ano sem direito à reeleição.
- (E) Pelos representantes do empregador e dos empregados e o mandato será de dois anos com direito a uma reeleição.

**Comentários:** essa é moleza! Como vimos a CIPA é composta por representantes do empregador e dos empregados, com mandato de um ano, permitida uma reeleição.

Logo, a **alternativa C** está correta e é o gabarito da questão.

**31 (FGV / BANESTES-ES / 2018) Em palestra sobre segurança do trabalho foi destacado que o funcionamento da CIPA compreende reuniões ordinárias e extraordinárias.**

Em conformidade com a aplicação da Norma Regulamentadora NR-5, as reuniões extraordinárias da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) deverão ser realizadas quando houver:

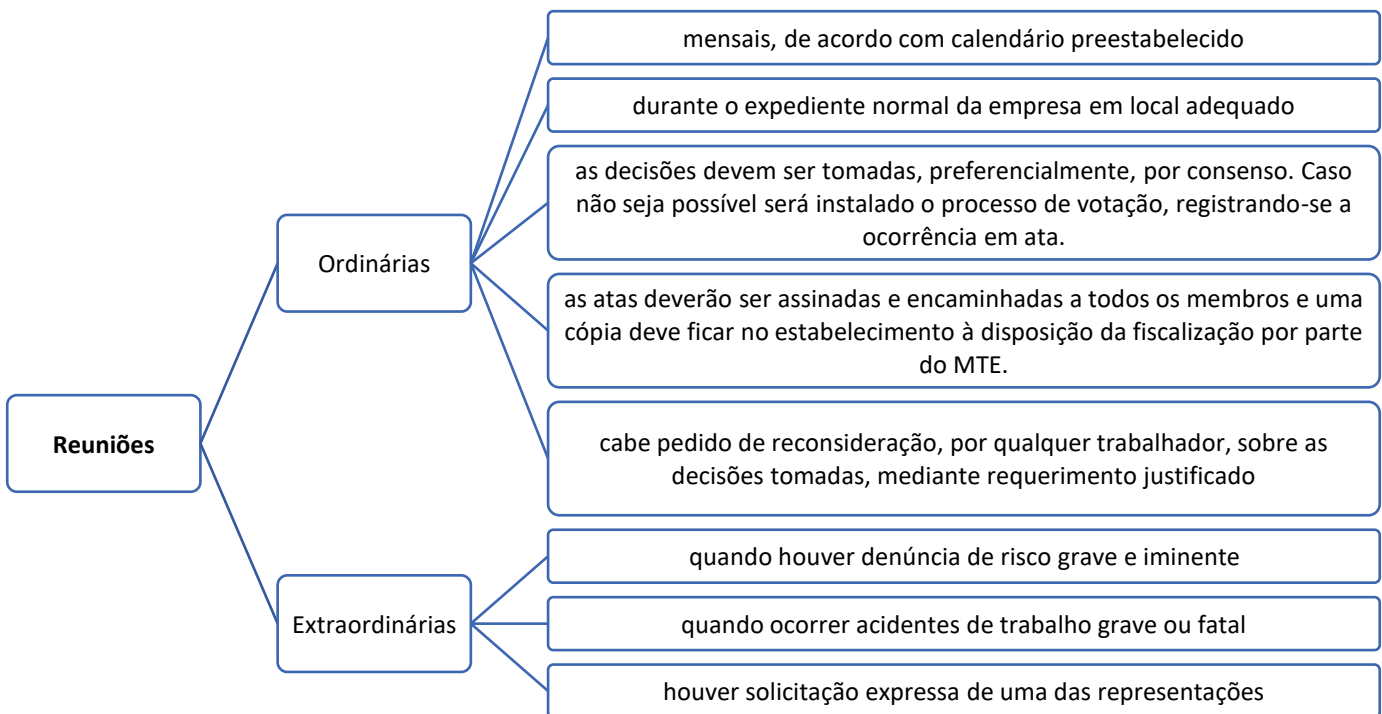
- (A) denúncia de situação de risco, independentemente da gravidade, que determine aplicar medidas corretivas de emergência;
- (B) solicitação expressa do representante sindical local, face à gravidade e abrangência da situação;
- (C) ocorrência de qualquer tipo de acidente do trabalho no estabelecimento;
- (D) solicitação expressa de uma das representações na CIPA, do empregador ou dos empregados.

**Comentários:** vamos recordar as situações desencadeadoras da necessidade de realização de reuniões extraordinárias pela CIPA:



"Além da ocorrência de reuniões ordinárias, a CIPA poderá, caso necessário, realizar **reuniões extraordinárias**, quando ocorre uma das seguintes situações previstas na NR 5:

- a) houver denúncia de situação de **risco grave e iminente**<sup>48</sup> que determine a aplicação de medidas corretivas de emergência. Essas denúncias podem partir de qualquer trabalhador, independentemente de ser membro da CIPA. As situações também podem se relacionar a eventos da natureza ou de situação no entorno que possam afetar o estabelecimento como, por exemplo, o rompimento de barragens;
- b) ocorrer **acidente do trabalho grave ou fatal**. Nesse caso, a reunião deve se dar o mais cedo possível, antes que o local de ocorrência do acidente seja modificado, prejudicando sua investigação;
- c) houver **solicitação expressa de uma das representações**. Nesse caso, somente os representantes, de uma das partes, podem solicitar.



Portanto, a **alternativa D** está correta e é o gabarito da questão.

**32 (CS-UFG / CÂMARA DE GOIÂNIA-GO / 2018) A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa) tem por objetivo prevenir a ocorrência de acidentes e de doenças relacionadas ao trabalho, contribuindo com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador. Deve ser composta de representantes do empregador e dos empregados, cabendo aos empregados, dentre outras, a atribuição de**

(A) observar e aplicar no ambiente de trabalho as recomendações quanto à prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho.

<sup>48</sup> NR 3, 3.1 – Considera-se grave e iminente risco toda condição ou situação de trabalho que possa causar acidente ou doença relacionada ao trabalho com lesão grave a integridade física do trabalhador.



(B) coordenar e supervisionar as atividades da Cipa, zelando para que os objetivos propostos sejam alcançados.

(C) requisitar ao empregador e analisar as informações sobre questões que tenham interferido na segurança e saúde dos trabalhadores.

(D) realizar, periodicamente, verificações nos ambientes e nas condições de trabalho, visando a identificar situações que podem trazer riscos à saúde dos trabalhadores.

**Comentários:** vamos recordar essas atribuições dos empregados?

"São atribuições simples que dispensam comentários. O pior já passou! Apenas leiam com atenção essas atribuições que trouxe na forma "*ipsis litteris*", em um quadro.

Cabe aos empregados	Cabe ao empregador
Participar das eleições de seus representantes	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.
Colaborar com a gestão da CIPA	
Indicar à CIPA, ao SESMT e ao empregador situações de risco e apresentar questões para a melhoria das condições de trabalho	
Observar e aplicar no ambiente de trabalho as recomendações quanto à prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho	

A **alternativa A** está correta e é o gabarito da questão. Essa é, de fato uma das atribuições dos empregados na CIPA.

A **alternativa B** está incorreta. Trata-se de uma atribuição conjunta do presidente e do vice-presidente da CIPA.

A **alternativa C** está incorreta. Essa é uma das atribuições da Comissão, ou seja, da própria CIPA, e não dos empregados.

A **alternativa D** está incorreta. Temos aqui outra atribuição da Comissão, ou seja, da própria CIPA, e não dos empregados.

**33 (FCC / TRT-11ª REGIÃO / 2017)** Um hospital de médio porte que deverá estruturar sua Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA com a indicação de 10 membros permanentes e 8 membros suplentes, deverá completar o quadro de participantes conforme a proporção de representantes do empregador e representantes dos empregados, respectivamente,

(A) 50% e 50%. (B) 60% e 40%. (C) 70% e 30%. (D) 30% e 70%. (E) 40% e 60%.

**Comentários:** questão muito interessante cobrando conhecimento sobre as regras de dimensionamento da CIPA.



Veja que a banca traz a quantidade de membros (18 no total) que devem compor a CIPA do hospital e pergunta qual a proporção de membros de cada representação.

Como vimos, a CIPA é paritária, ou seja, deverá ser composta pela mesma quantidade de representantes dos empregados e do empregador. Sendo assim cada representação deverá ter 50% do total de membros. Portanto, a **alternativa A** está correta e é o gabarito da questão.

**34 (INAZ DO PARÁ / PREF. ITAÚNA-MG / 2016) A CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), foi criada com o objetivo de prevenir acidentes e doenças decorrentes do trabalho. Nela representantes do empregador e dos empregados recebem treinamento específico para poderem orientar, cobrar e fiscalizar o ambiente de trabalho de sua empresa. Como em alguns momentos o membro da CIPA poderá ter que cobrar do empregador soluções e ações corretivas para garantir a saúde e a segurança do trabalho, é garantida ao membro da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes certa estabilidade para protegê-lo de ser demitido injustamente. A respeito da afirmativa marque a alternativa correta:**

(A) Como a CIPA trata de Saúde e Segurança do trabalho e exige um bom entendimento de leis, somente funcionários com nível de escolaridade médio ou superior podem se candidatar.

(B) Tanto os membros indicados pelo empregador quanto os eleitos pelos empregados têm estabilidade durante o mandato da CIPA, não podendo ser demitidos sob nenhuma circunstância.

(C) É proibida a dispensa do trabalhador eleito pelos empregados para a direção da CIPA sem justa causa, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato. O mesmo se estende ao suplente que também foi eleito pelos trabalhadores.

(D) Funcionários em período de experiência não podem se candidatar à CIPA por ainda não gozarem de estabilidade.

(E) Qualquer funcionário pode se candidatar à CIPA e se for eleito, terá garantia de estabilidade até o final de seu mandato, podendo se reeleger mais uma vez, tendo direito à estabilidade por mais um ano na empresa. Aos representantes indicados pelo Empregador é vedado este direito haja vista que estes não foram eleitos pelos empregados.

**Comentários:** questão cobrando conhecimentos diversos sobre a CIPA.

A **alternativa A** está incorreta. Uma das condições estabelecidas pela NR 5 para o processo eleitoral é: “liberdade de inscrição para todos os empregados do estabelecimento, independentemente de setores ou locais de trabalho, com fornecimento de comprovante”. Veja que a norma não impõe nenhum tipo de restrição, nem mesmo quanto à escolaridade. Liberdade de inscrição! Esse é o lema.

A **alternativa B** está incorreta. Cobra conhecimento sobre a estabilidade provisória do cipeiro.

A afirmativa peca em dois pontos: 1º) somente os membros eleitos (representantes do empregados) têm estabilidade (garantia de emprego), desde o registro de suas candidaturas até um ano após o término do mandato e 2º) a garantia de emprego não é absoluta, pois, a demissão só não pode ocorrer se for arbitrária ou sem justa causa (ou seja, a que não se fundar em motivos técnico, disciplinar, econômico e financeiro).



Além disso, a extinção do estabelecimento é um dos motivos para a extinção da própria CIPA, então, não há que se falar em estabilidade nesse caso.

A **alternativa C** está correta e é o gabarito da questão. Como vimos, a garantia de emprego (estabilidade) se estende desde o registro da candidatura até um ano após o término do mandato, tanto para os titulares quanto para os suplentes representantes dos empregados.

A **alternativa D** está incorreta. "Funcionário em período de experiência" pode sim participar do processo eleitoral, vamos rever isso:

A CE é responsável pela condução do processo eleitoral que deve observar os seguintes **requisitos**: (...)

**c) liberdade de inscrição** para todos os empregados do estabelecimento, independentemente de setores ou locais de trabalho, com fornecimento de comprovante. Reforça-se aqui a ideia da não necessidade de filiação sindical para inscrição no pleito, nem mesmo "tempo de casa" ou atuação em "setor de serviço de maior risco". Inclusive, aqui é bom frisar dois pontos importantes:

- Estagiário não pode participar do processo eleitoral, uma vez que não é um empregado, seu contrato é regido por lei específica; e
- Funcionário em período de experiência pode participar do pleito, ou seja, pode tanto candidatar-se quanto votar, visto que seu contrato de trabalho é celetista.

Além disso, salientem-se de que a **participação** nas eleições é **facultativa** (livre) tanto para inscrições como candidato quanto para votação (o voto não é obrigatório). Inclusive, esse entendimento de ampla liberdade de inscrição é estabelecido pelo art. 164, § 2º da CLT e pelo item 5.6.2 da NR 5, que são idênticos, vejamos:

**CLT, art. 164, § 2º** - Os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, do qual participem, independentemente de filiação sindical, exclusivamente os empregados interessados.

**NR 5, 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.

A **alternativa E** está incorreta. Parece certa, não é mesmo? Observe o erro: "Qualquer funcionário pode se candidatar à CIPA e se for eleito, terá ~~garantia de estabilidade até o final de seu mandato~~, podendo se reeleger mais uma vez, tendo direito à estabilidade ~~por mais um ano na empresa~~. Aos representantes indicados pelo Empregador é vedado este direito haja vista que estes não foram eleitos pelos empregados".

Como vimos, a estabilidade dura até um ano após o término do mandato e não só até o fim do mandato, ou seja, vale desde a inscrição até um ano após o término do mandato.



**35 (ETHOS CONCURSOS / PREF. CAJATI-SP / 2016) De acordo com a NR 05, entre as atribuições da CIPA está:**

- (A) Identificar os riscos do processo de trabalho, e elaborar o mapa de riscos, com a participação do maior número de cipeiros, com assessoria do SESMT, onde houver.
- (B) Elaborar plano de trabalho que possibilite a ação preventiva na solução de problemas de segurança financeira 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.
- (D) Realizar, periodicamente, verificações nos ambientes e condições de trabalho visando a identificação de situações que venham a trazer riscos para a segurança financeira da empresa e para saúde dos trabalhadores.
- (E) Realizar, a cada reunião, avaliação do cumprimento das metas produtivas fixadas pela empresa em seu plano de trabalho e discutir as situações de risco que foram identificadas.

**Comentários:** mais uma questão cobrando conhecimento a respeito das atribuições da CIPA. Eu disse que isso despencava na prova!

A **alternativa A** está incorreta. Veja o erro: “Identificar os riscos do processo de trabalho, e elaborar o mapa de riscos, com a participação do maior número de ~~cipeiros~~, com assessoria do SESMT, onde houver”. O correto é o maior número de trabalhadores e não “cipeiros”, pois não só os membros da CIPA devem participar.

A **alternativa B** está incorreta. Veja o erro: “Elaborar plano de trabalho que possibilite a ação preventiva na solução de problemas de ~~segurança financeira~~ e saúde no trabalho”. Segurança financeira? A CIPA não é uma comissão contábil!

A **alternativa C** está correta e é o gabarito da questão. Perfeito! Um famigerado Ctrl+C e Ctrl+V.

A **alternativa D** está incorreta. Veja o erro: “Realizar, periodicamente, verificações nos ambientes e condições de trabalho visando a identificação de situações que venham a trazer riscos para a ~~segurança financeira~~ da empresa e para saúde dos trabalhadores”. A CIPA é comissão financeira?

A **alternativa E** está incorreta. “Realizar, a cada reunião, ~~avaliação do cumprimento das metas produtivas~~ fixadas pela empresa em seu plano de trabalho e discutir as situações de risco que foram identificadas”. Já vimos algo parecido em questões anteriores! A CIPA não tem nada a ver com avaliação de produtividade.

Chamo sua atenção para essa questão porque, como pôde perceber, a banca alterou pequenos trechos do texto para tornar a afirmativa errada. Esse tipo de questão parece simples, mas temos que ter muita atenção, porque às vezes o erro é tão sutil que passa despercebido. Fique atento!



**36 (MSCONCUSROS / PREF. OURO PRETO DO OESTE – RO / 2016) Assinale a alternativa correspondente às atribuições delegadas ao secretário da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), conforme a NR 5:**

- (A) Convocar os membros para as reuniões da CIPA; coordenar as reuniões da CIPA, encaminhando ao empregador e ao SESMT, quando houver, as decisões da comissão e manter o empregador informado sobre os trabalhos da CIPA.
- (B) Acompanhar as reuniões da CIPA e redigir as atas apresentando-as para aprovação e assinatura dos membros presentes e preparar as correspondências.
- (C) Coordenar e supervisionar as atividades da CIPA, zelando para que os objetivos propostos sejam alcançados e delegar atribuições aos membros da CIPA.
- (D) Participar da eleição de seus representantes; colaborar com a gestão da CIPA; indicar à CIPA, ao SESMT e ao empregador situações de riscos e apresentar sugestões para melhoria das condições de trabalho; observar e aplicar no ambiente de trabalho as recomendações quanto à prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho.
- (E) Divulgar as decisões da CIPA a todos os trabalhadores do estabelecimento, encaminhar os pedidos de reconsideração das decisões da CIPA e constituir a comissão eleitoral.

**Comentários:** Mais uma questão cobrando conhecimento a respeito das atribuições do secretário da CIPA.

A **alternativa A** está incorreta. São todas atribuições do presidente da CIPA.

A **alternativa B** está correta e é o gabarito da questão. Essa é a principal atribuição do secretário.

A **alternativa C** está incorreta. São atribuições conjuntas do presidente e vice.

A **alternativa D** está incorreta. São atribuições dos empregados.

A **alternativa E** está incorreta. Também são atribuições conjuntas do presidente e vice.

**37 (ETHOS CONCURSOS / PREF. CAJATI-SP / 2016) Reuniões extraordinárias da CIPA deverão ser realizadas quando:**

- (A) Houver denúncia de situação de risco grave e iminente que determine aplicação de medidas corretivas de emergência.
- (B) Ocorrer um acidente do trabalho.
- (C) Houver solicitação expressa da diretoria ou do sindicato.
- (D) No caso de afastamento definitivo do presidente, o empregador indicará o substituto, em dois dias úteis, preferencialmente entre os membros da CIPA.





(E) 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.

**Comentários:** questão cobrando conhecimento acerca regras de funcionamento da Comissão.

A **alternativa A** está correta e é o gabarito da questão. É o justamente o texto do item 5.27, “a” da NR 5, *ipsis litteris*. Vamos aproveitar para recordar as outras situações em que o pleito extraordinário deverá ser realizado:

Além da ocorrência de reuniões ordinárias, a CIPA poderá, caso necessário, realizar **reuniões extraordinárias**, quando ocorrer uma das seguintes situações previstas na NR 5:

- a) houver denúncia de situação de **risco grave e iminente**<sup>49</sup> que determine a aplicação de medidas corretivas de emergência. Essas denúncias podem partir de qualquer trabalhador, independentemente de ser membro da CIPA. As situações também podem se relacionar a eventos da natureza ou de situação no entorno que possam afetar o estabelecimento como, por exemplo, o rompimento de barragens;
- b) ocorrer **acidente do trabalho grave ou fatal**. Nesse caso, a reunião deve se dar o mais cedo possível, antes que o local de ocorrência do acidente seja modificado, prejudicando sua investigação;
- c) houver **solicitação expressa de uma das representações**. Nesse caso, somente os representantes, de uma das partes, podem solicitar.

A **alternativa B** está incorreta. Não é qualquer acidente que desencadeia a necessidade de reunião extraordinária, mas tão somente acidente grave ou fatal, como vimos no comentário da alternativa A.

A **alternativa C** está incorreta. A solicitação pode ser feita por qualquer uma das representações e não somente da diretoria ou do sindicato. Inclusive, o sindicato não tem essa prerrogativa. Veja no comentário da alternativa A.

A **alternativa D** está incorreta. Não tem nada a ver com situação de convocação de reunião extraordinária!

A **alternativa E** está incorreta. Não tem nada a ver com situação de convocação de reunião extraordinária!

**38 (FUNDATEC / PREF. VIMÃO-RS / 2016) A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), da Norma Regulamentadora 5, NÃO terá por atribuições:**

(A) Elaborar plano de trabalho que possibilite a ação preventiva na solução de problemas de segurança e saúde no trabalho.

(B) Divulgar aos trabalhadores informações relativas à segurança e saúde no trabalho.

---

<sup>49</sup> NR 3, 3.1 – Considera-se grave e iminente risco toda condição ou situação de trabalho que possa causar acidente ou doença relacionada ao trabalho com lesão grave a integridade física do trabalhador.



(C) Requisitar ao empregador e analisar as informações sobre questões que tenham interferido na segurança e saúde dos trabalhadores.

(D) Definir a entidade ou profissional que ministrará o curso de CIPA.

(E) 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.

**Comentários:** Mais uma questão cobrando conhecimento sobre as atribuições da CIPA. Atente-se para o fato de que a questão pede para identificar o que NÃO é atribuição da CIPA!

Volte ao quadro que descreve as atribuições da CIPA e veja que não está entre suas atribuições: “definir a entidade ou profissional que ministrará o curso de CIPA”. Ela tão somente emitirá suas considerações (sobre a qualidade do curso) e as registrará em ata. É o empregador quem define a entidade ou profissional que irá ministrar o curso.

Lembre-se também que para que a empresa também não saia contratando qualquer um para ministrar o treinamento de CIPA, a Norma, pensando na **qualidade do curso**, estabelece, em seu item 5.36, o seguinte mecanismo de controle: “a CIPA será ouvida sobre o treinamento a ser realizado, inclusive quanto a entidade ou profissional que o ministrará, constando sua manifestação em ata, cabendo à empresa escolher a entidade ou profissional que ministrará o treinamento”.

Portanto, a **alternativa D** está correta e é o gabarito da questão.

**39 (VUNESP / PREF. PRESIDENTE PRUDENTE-SP / 2016) De acordo com a legislação vigente, o treinamento para os membros da CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes deverá contemplar, entre outros, os seguintes itens:**

(A) álcool e outras drogas no ambiente de trabalho; metodologia de investigação e análise de acidentes e doenças do trabalho e organização da CIPA e outros assuntos necessários ao exercício das atribuições da Comissão.

(B) princípios gerais de higiene do trabalho e de medidas de controle dos riscos; noções sobre a Síndrome da Imunodeficiência Adquirida – AIDS, e medidas de prevenção e noções sobre acidentes e doenças do trabalho decorrentes de exposição aos riscos existentes na empresa.

(C) estudo do ambiente físico e social, das condições de trabalho, bem como dos riscos originados do processo produtivo; segurança viária e direção defensiva e noções sobre as legislações trabalhista e previdenciária relativas à segurança e saúde no trabalho.

(D) noções sobre Toxicologia Industrial; princípios gerais de proteção de máquinas e arranjo físico e noções sobre as legislações da saúde, trabalhista e previdenciária relativas à segurança e saúde no trabalho.

(E) princípios gerais da prevenção e combate a incêndios; estudo do ambiente e das condições de trabalho insalubres ou perigosas e mapeamento de riscos e medidas de controle coletivas e individuais.



**Comentários:** questão cobrando conhecimento sobre o conteúdo programático do treinamento de CIPA. Inicialmente, vamos recordar:

Conteúdos mínimos	Relação com as atribuições dos membros
<b>Estudo do meio ambiente, das condições de trabalho, bem como dos riscos originados do processo produtivo</b>	Uma das atribuições dos membros da comissão é inspecionar o meio ambiente de trabalho e identificar os riscos envolvidos. Nesse caso, esse item visa conferir justamente essa expertise aos membros, ou seja, a capacidade de identificar os riscos (físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e mecânicos ou de acidentes) presentes no ambiente de trabalho.  Esse conteúdo dará a expertise necessária para que os membros da CIPA elaborem, também, o Mapa de Riscos, que é outra de suas atribuições.
<b>Metodologia de investigação e análise de acidentes e doenças do trabalho</b>	Uma das atribuições da CIPA é participar, com o SESMT, onde houver, da análise das causas de acidentes e doenças do trabalho. Esse assunto visa desenvolver a expertise necessária para a investigação e a capacidade de opinar sobre as medidas de controle para que esses inconvenientes não voltem mais a ocorrer.
<b>Noções sobre a Síndrome da Imunodeficiência Humana – AIDS, e medidas de prevenção</b>	Uma das atribuições da comissão é promover campanhas de prevenção contra a AIDS. Assim, esse conhecimento visa preparar os membros para desenvolvê-las.
<b>Noções sobre legislação trabalhista e previdenciária relativas à saúde e segurança do trabalho</b>	Uma das atribuições da comissão é divulgar e promover o cumprimento das NR e outras normas sobre SST. Assim, esse assunto tem por objetivo tratar de conhecimentos básicos sobre as NRs, sobre os assuntos de SST na legislação trabalhista e na legislação previdenciária (CAT, aposentadoria especial etc.).
<b>Princípios gerais de higiene do trabalho e de medidas de controle dos riscos</b>	Como uma das atribuições da comissão é colaborar no desenvolvimento e na implementação do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA, que é um programa de higiene do trabalho, é imprescindível o conhecimento dos membros sobre o assunto higiene do trabalho ou higiene ocupacional.
<b>Organização da CIPA e outros assuntos necessários ao exercício das atribuições da Comissão</b>	Viram a burocracia que é a realização da eleição? Além disso, veremos a frente que o funcionamento e a organização também são complicados, então, todos os membros devem conhecer esses entraves burocráticos. Depois que vocês forem aprovados, poderão utilizar esse material para dar treinamento sobre esse tópico, então, vamos lá!!!

Vou chamar a atenção para alguns conteúdos que são constantemente INVENTADOS pelas bancas como obrigatórios no treinamento de CIPA, são eles: noções de primeiros socorros, prevenção de drogas e alcoolismo no trabalho, combate a incêndio, direção defensiva (esse é o campeão), legislação sobre saúde, condições de insalubridade e periculosidade, técnicas de medição de riscos físicos e químicos, entre outros. CUIDADO! Esses assuntos não fazem parte do treinamento de CIPA.

A **alternativa A** está incorreta. Não há previsão sobre a abordagem de assuntos relacionados a álcool e drogas no treinamento de CIPA.



A **alternativa B** está correta e é o gabarito da questão. Perfeito! São todos assuntos obrigatórios em treinamento de CIPA.

A **alternativa C** está incorreta. Não há previsão sobre a abordagem de assuntos relacionados estudo do ambiente social, segurança viária e direção defensiva no treinamento de CIPA.

A **alternativa D** está incorreta. Não há previsão sobre a abordagem de assuntos relacionados à toxicologia industrial, princípios de proteção de máquinas, arranjos físicos e legislação da saúde no treinamento de CIPA.

A **alternativa E** está incorreta. Não há previsão sobre a abordagem de assuntos relacionados à prevenção de combate a incêndios e estudo das condições insalubres no treinamento de CIPA.

#### **40 (VUNESP / PREF. PRESIDENTE PRUDENTE-SP / 2016) Em conformidade com a Norma Regulamentadora 5 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes,**

(A) a CIPA da empresa responsável pelo estabelecimento deverá zelar para que todos os trabalhadores que ali desempenham suas atribuições o façam com o mesmo nível de segurança, independentemente de vínculo empregatício.

(B) cabe à CIPA a elaboração de um programa de prevenção de acidentes que possibilite a correção de eventuais desvios, incluindo a paralisação de máquinas e equipamentos quando ficar evidenciada situação de risco grave e iminente.

(C) na eleição, haverá liberdade de inscrição para todos os empregados do estabelecimento, com fornecimento de comprovante, sendo que, em caso de votação idêntica, assumirão os empregados dos setores de maior risco.

(D) constitui atribuição da CIPA a elaboração do mapa de riscos do estabelecimento, que deverá contemplar todos os riscos existentes e contar com a participação de todos os empregados do estabelecimento, do SESMT, onde houver, ou do empregador.

(E) 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.

**Comentários:** questão cobrando conhecimentos diversos a respeito da Comissão.

A **alternativa A** está incorreta. Vamos recordar esse tema:

"Sabiamente, a NR 5 prevê situações em que as CIPA de diferentes empresas que atuam em estabelecimentos próximos, ou no mesmo estabelecimento, devem se integrar com o objetivo de promover o desenvolvimento conjunto de ações preventivas. Uma das situações em que a integração é obrigatória está contida no item 5.5 da norma, vejamos:

**NR 5, 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.

Enquadram-se nesse item, por exemplo, shoppings e consórcios de empresas industriais, ou seja, as empresas que se estruturam com administração autônoma ou semiautônoma, no mesmo local. Nessas instalações devem ser consideradas como de uso coletivo as áreas de uso comum por parte dos trabalhadores de todas as empresas: áreas de circulação, estacionamentos, banheiros, refeitórios, entre outros. Há também ambiências geradas por sistema como: ar-condicionado, instalações elétricas, redes de gás etc.

O que se deseja com a **integração entre as CIPA** é que esses sistemas e ambientes sejam avaliados (inspecionados) conjuntamente pelas comissões de todos os estabelecimentos, já que podem provocar acidentes e doenças em todos que ali atuam.

Note que a integração deve ser feita pelos membros da CIPA, de ambas as representações, ou por designados, no caso de o estabelecimento não precisar constituir a Comissão. Em todos os casos, podendo contar com a participação da administração do centro comercial ou industrial (gestão do shopping, por exemplo).

Vamos a uma tabela-resumo dessas obrigatoriedades de integração entre CIPA:

Integração entre CIPA e/ou designado(s)	Existe obrigatoriedade?
De estabelecimentos localizados em centros comerciais ou industriais	SIM
<del>De estabelecimentos de uma mesma empresa localizada no mesmo município</del>	NÃO (Item revogado)
Entre contratante(s) e contratada(s)	SIM

E por que a afirmativa está errada? Porque não é a CIPA que deve prover essa proteção equânime e sim a contratante e a contratada! Além disso, o final da assertiva traz o termo “independentemente de vínculo empregatício” e nós sabemos que **a NR 5 só se aplica em caso de empregados (celetistas)**.

A **alternativa B** está incorreta. A CIPA não determina a paralisação de máquinas e equipamentos, ainda que apresentem situação de grave e iminente risco, mas tão somente solicita (requer) a paralisação ao empregador e/ou ao SESMT. Veja:

<p><b>Requerer</b>, ao SESMT, onde houver, ou ao empregador, a <b>paralisação de máquina ou setor onde considere haver risco grave e iminente à segurança e saúde dos trabalhadores</b>.</p>	<p>Fiquem atentos, pois <b>requerer está longe de determinar</b> (as bancas adoram trocar isso!!!). Guardem! <b>A CIPA não determina ou requer a paralisação de máquina, equipamento, setor de serviço etc., ela somente requer que o empregador ou mesmo a inspeção do trabalho (através do AFT) determinem a paralisação</b>. Entenderam? Ela faz um requerimento e não dá uma ordem!</p>
--	---



	Além disso, <b>não confunda essa atribuição com o direito de recusa do trabalhador</b> (direito de interromper suas atividades), estabelecido, entre outras, na NR 9 <sup>50</sup> .
--	--

A **alternativa C** está incorreta. Como vimos, no caso de votação idêntica (empate) na eleição para membro de CIPA, a norma estabelece como critério de desempate o maior tempo de serviço no estabelecimento, e não a atuação em setor de maior risco. Vejam como abordados isso:

"(...) a NR 5 previu um **critério de desempate** em seu texto: "em caso de empate, **assumirá aquele com maior tempo de serviço no estabelecimento**". Prestem atenção! A Norma fala em tempo de serviço no estabelecimento e não na empresa.

Acrescente-se, ainda, que a empresa deverá **relacionar todos os candidatos** participantes do pleito na ata de eleição e apuração, **em ordem decrescente de votos, possibilitando a nomeação posterior, em caso de vacância de suplentes** (abordaremos o assunto vacância logo adiante)".

A **alternativa D** está incorreta. Não há que se falar em identificar TODOS os riscos no mapa de riscos. Isso porque os membros da CIPA, que o elaboram, não são especialistas no assunto. A totalidade dos riscos deve ser identificada e avaliada, quantitativamente ou qualitativamente, no PPRA. Além disso, a norma fala em contar com o maior número de trabalhadores e não de todos. Isso dificilmente é possível.

<b>Identificar os riscos</b> do processo de trabalho, e elaborar o <b>mapa de riscos</b> , com a participação do maior número de trabalhadores, com assessoria do SESMT, onde houver.	O <b>mapa de riscos</b> é, geralmente, um quadro que denota, através de símbolos, situações de riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes. O quadro deve ser afixado no local de trabalho. A <b>CIPA não tem como atribuição fazer avaliações quantitativas para a identificação dos riscos</b> (lembrem-se de que os membros da CIPA não são especialistas em SST). A atribuição de medir e quantificar é do SESMT, ou do responsável pelo PPRA. A CIPA deve identificar os grupos de riscos (físicos, químicos, biológicos e mecânicos ou de acidentes), através da metodologia de avaliação qualitativa e subjetiva (aprendida no treinamento) dos riscos presentes no ambiente para elaborar o mapa de riscos. Não há que se falar na identificação de todos os riscos presentes no ambiente, mas tão somente dos grupos de riscos, cuidado com isso! Outra observação importante é que <b>a NR 5 não estabelece mais a metodologia para elaboração do mapa de riscos</b> . O SESMT, quando houver, apenas auxilia a CIPA na elaboração do mapa de riscos.
---	--

A **alternativa E** está correta e é o gabarito da questão. Enfim uma questão que trouxe essa exigência corretamente. Essa é a sistemática vigente! Os documentos devem ficar na empresa à disposição da fiscalização do MTE, e não ser enviados (e protocolizados) no órgão. Veja como abordamos o assunto:

"Durante as discussões sobre os assuntos de saúde e segurança dos trabalhadores nas reuniões, a **CIPA deverá tomar suas decisões, preferencialmente, por consenso**. Entretanto, **caso o consenso não seja**

---

<sup>50</sup> **NR 9, 9.6.3** – O empregador deverá garantir que, na ocorrência de riscos ambientais nos locais de trabalho que coloquem em situação de grave e iminente risco um ou mais trabalhadores, os mesmos possam interromper de imediato as suas atividades, comunicando o fato ao superior hierárquico direto para as devidas providências.





**alcançado**, e “frustradas as tentativas de negociação direta ou com mediação<sup>51</sup>”, **será instalado o processo de votação, registrando-se a ocorrência em ata.**

Aliás, no tocante à **ata da reunião**, a regulamentação estabelece que “as reuniões da CIPA terão atas **assinadas pelos presentes com encaminhamento de cópias para todos os membros**”, incluindo titulares e suplentes. Isso é importante para que os suplentes, que eventualmente podem assumir a titularidade na comissão, possam estar a par das discussões. Registrem-se, ainda, que **as atas devem ficar no estabelecimento à disposição da fiscalização do MTE**”.

**41 (CAIP-USCS / PREF. SANTO ANDRÉ-SP / 2015) Quanto ao processo eleitoral da CIPA, assinale a alternativa correta.**

- (A) Realização da eleição no prazo mínimo de 30 dias antes do término do mandato da CIPA, quando houver.
- (B) Publicação e divulgação de edital, em locais de fácil acesso e visualização, no prazo mínimo de 60 dias antes do término do mandato em curso.
- (C) Inscrição e eleição individual, sendo que o período mínimo para inscrição será de 10 dias
- (D) Guarda, pelo empregador, de todos os documentos relativos à eleição, por um período mínimo de 10 anos.

**Comentários:** Mais uma questão cobrando conhecimento do processo eleitoral da CIPA.

De início, vamos recordar aquelas linhas do tempo para os diferentes tipos de eleição da CIPA.

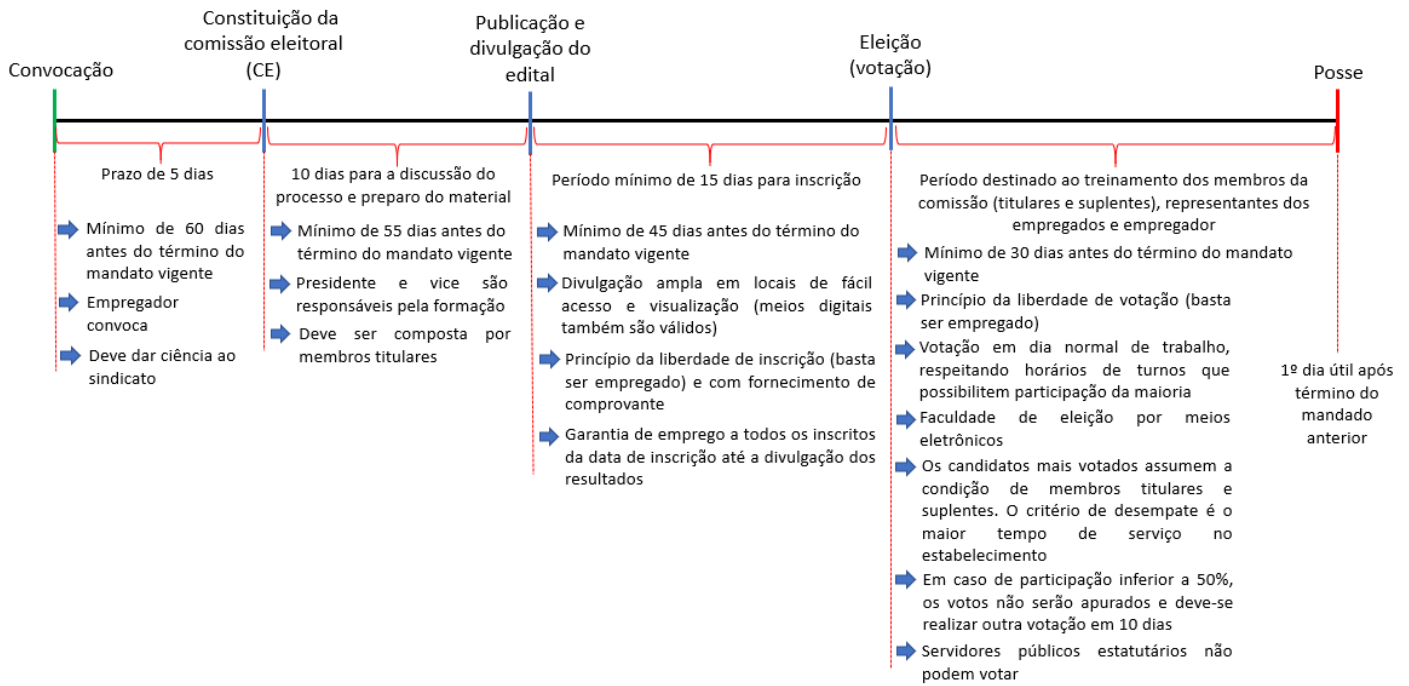
"(...) guarde essa **linha do tempo** que elaborei, contendo as principais ações e os prazos relativos ao processo eleitoral para empresas com CIPA vigente.

---

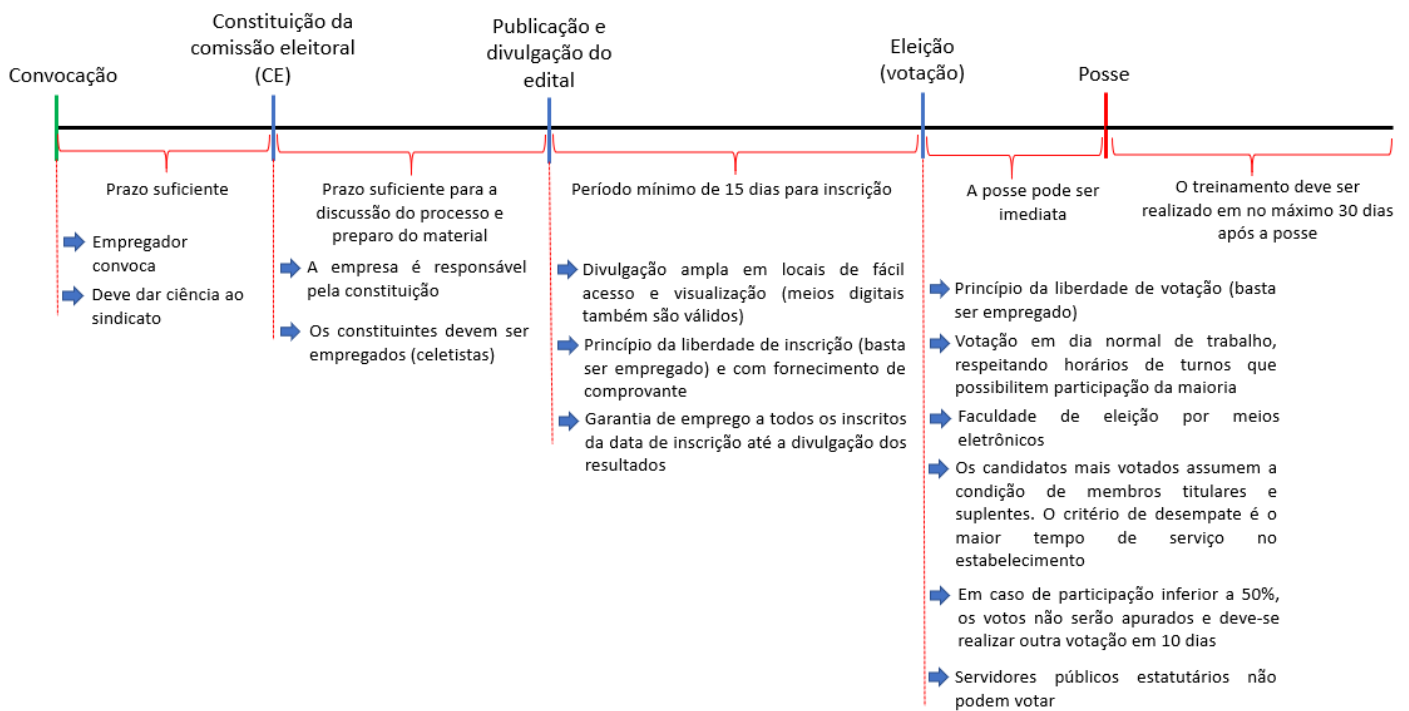
<sup>51</sup> A NR 5 não define como será essa mediação. O Manual da CIPA em sua página 19, esclarece que “a mediação pode ser feita por pessoa ou entidade que conte com o aceite das duas partes. Pode ser alguém da própria empresa, de um dos sindicatos – quer representantes dos trabalhadores, quer das empresas -, (...) ou mesmo o órgão regional do MTE”





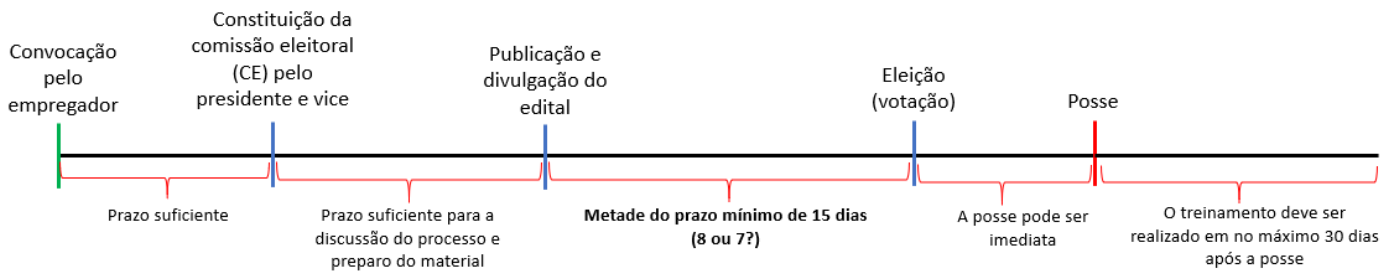


Veja a linha do tempo específica para a **eleição de CIPA em primeiro mandato**.



Observe a **linha do tempo para a eleição extraordinária**. Lembrem-se de que as exigências formais são as mesmas!





A **alternativa A** está correta e é o gabarito da questão. Essa é a regra, a eleição em empresas que já possuem CIPA deve ocorrer 30 (trinta) dias antes do término do mandato vigente. Lembre-se, ainda, que quando não houver (primeira CIPA) deve ser realizada tão logo a empresa se enquadre nos critérios do Quadro I da NR 5.

A **alternativa B** está incorreta. “Publicação e divulgação de edital, em locais de fácil acesso e visualização, no prazo mínimo de ~~60 dias~~ antes do término do mandato em curso”. O prazo é de 45 dias!

A **alternativa C** está incorreta. “Inscrição e eleição individual, sendo que o período mínimo para inscrição será de ~~10 dias~~”. O período de inscrição é de 15 dias!

A **alternativa D** está incorreta. “Guarda, pelo empregador, de todos os documentos relativos à eleição, por um período mínimo de ~~10 anos~~”. Os documentos devem ser guardados por 5 anos!



# ESSA LEI TODO MUNDO CONHECE: PIRATARIA É CRIME.

Mas é sempre bom revisar o porquê e como você pode ser prejudicado com essa prática.



**1** Professor investe seu tempo para elaborar os cursos e o site os coloca à venda.



**2** Pirata divulga ilicitamente (grupos de rateio), utilizando-se do anonimato, nomes falsos ou laranjas (geralmente o pirata se anuncia como formador de "grupos solidários" de rateio que não visam lucro).



**3** Pirata cria alunos fake praticando falsidade ideológica, comprando cursos do site em nome de pessoas aleatórias (usando nome, CPF, endereço e telefone de terceiros sem autorização).



**4** Pirata compra, muitas vezes, clonando cartões de crédito (por vezes o sistema anti-fraude não consegue identificar o golpe a tempo).



**5** Pirata fere os Termos de Uso, adultera as aulas e retira a identificação dos arquivos PDF (justamente porque a atividade é ilegal e ele não quer que seus fakes sejam identificados).



**6** Pirata revende as aulas protegidas por direitos autorais, praticando concorrência desleal e em flagrante desrespeito à Lei de Direitos Autorais (Lei 9.610/98).



**7** Concurseiro(a) desinformado participa de rateio, achando que nada disso está acontecendo e esperando se tornar servidor público para exigir o cumprimento das leis.



**8** O professor que elaborou o curso não ganha nada, o site não recebe nada, e a pessoa que praticou todos os ilícitos anteriores (pirata) fica com o lucro.



Deixando de lado esse mar de sujeira, aproveitamos para agradecer a todos que adquirem os cursos honestamente e permitem que o site continue existindo.