



um toque do jurídico

CIPAA

Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio

A CIPA é uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes formada por representantes dos empregados e outros indicados pela própria empresa, com a finalidade de proporcionar um ambiente seguro para os trabalhadores, assegurando boas condições de trabalho.

A principal atribuição da CIPA é fazer um diagnóstico e mapeamento completo de todos os pontos vulneráveis que podem afetar direta ou indiretamente a jornada do empregado, assim como propor e acompanhar a adoção de medidas de prevenção implementadas pela organização.

Desde a entrada em vigor da lei 14.457/22, em março de 2023, a CIPA passou a ter mais um “A” em sua sigla, relacionado a Assédio, incluindo a obrigação das empresas adotarem condutas e procedimentos para combater e prevenir casos de **assédio moral, sexual e outras violências** no âmbito profissional.

No nosso setor podemos citar como pontos sensíveis no quesito acidentes, especialmente, a cozinha, em razão do contato

com as chamas do fogão, panelas quentes, facas afiadas, chão escorregadio, locais de instalação e utilização de máquinas e equipamentos, etc.

A formação da CIPAA é disciplinada na NR -5 do Ministério do Trabalho e Previdência, cujo Quadro 1 classifica a atividade em estabelecimentos de hospedagem e alimentação como de “Risco 2”. De acordo com essa classificação (GR2) somente será obrigatória a constituição formal da CIPAA nos estabelecimentos com mais de 50 funcionários, sendo 2 (dois) membros indicados pela empresa e 2 (dois) eleitos pelos funcionários, sempre 1 (um) suplente e 1 (um) titular. A partir de 101 empregados o número de integrantes da CIPAA dobra.

Entretanto, mesmo as empresas com menos de 50 empregados, embora não se exija a instalação da CIPAA, deve nomear e treinar ao menos um funcionário para acompanhar e atender as medidas de prevenção previstas na Norma, chamado de “Designado CIPA”, estando dispensado somente o microempreendedor individual – MEI, (item 5.4.13.2 da NR-05).

É importante ressaltar que tanto a instalação da CIPA, como a nomeação do “Designado CIPA”, não é uma opção das empresas, e sim obrigação, e seu não cumprimento pode acarretar autuação pelo Ministério Público, penalidades administrativas e multas, além de eventual responsabilização de natureza trabalhista, previdenciária e, até mesmo, criminal. Assim, nossa orientação é no sentido de que mesmo as empresas não obrigadas a instalarem a Comissão Interna mantenham o “Designado CIPA”, atualizado e treinado, visando a prevenção de acidentes e casos de assédio no ambiente de trabalho.

Dra. Marilene A P Leite
OAB/SP 69.230
Departamento Jurídico