

APOSTILA

NR 01 - BÁSICO DISPOSIÇÕES GERAIS



Conteúdo Programático

- Introdução à NR 01
- Objetivo da NR 1
- Finalidades gerais da NR 1
- Aplicabilidade da NR 1
- Disposições da NR 1
- Subsecretaria De Inspeção Do Trabalho
- Segurança e Saúde do Trabalho (SST)
- Profissionais Da SST
- O Papel Das Normas Regulamentadoras Na SST
- Competências e Deveres Estipulados pela NR 1
- Gerenciamento de Riscos Ocupacionais
- Anexos da NR 01
- Consequências da Inobservância da NR 01
- Discussão Geral sobre as NRs
- Importância fundamental das NRs
- Atualizações e obrigatoriedade de cumprimento
- Consequências do descumprimento das normativas

1 - Introdução NR 01

História:

É comum se ouvir falar, na área de construção civil, em Normas Regulamentadoras (NR's). A maioria das pessoas sabem que estas servem para estipular a relações de trabalho justas e seguras, de forma a proteger o trabalhador dos possíveis riscos e explorações da profissão, entretanto, poucos sabem que cada NR tem sua finalidade e suas próprias disposições, tão pouco conhecem o surgimento dessas regulamentações tão importantes.

As Normas Regulamentadoras são frutos da [Consolidação das leis de Trabalho \(CLT\)](#), lei nº 6514/1977, que dispôs acerca da segurança e medicina do trabalho e impôs ao Ministério do Trabalho a implementação de disposições que complementassem todas os preceitos relativos à segurança e medicina do trabalho. Neste cenário, em 1978, criou-se a Portaria nº 3.214, aprovando 28 NRs.

Atualmente, contamos com 37 Normas Regulamentares aprovadas pelo Ministério do Trabalho, cada uma com sua finalidade e especificação, cabendo a todas as empresas (públicas ou privadas), ao Legislativo e ao Judiciário a observação obrigatória dessas, desde que possuam empregados sob o regime da CLT.

Para que todas as Normas se orientem, temos a principal: NR 1.

A NR 01 serve para orientar todas as demais Normas regulamentadoras e, primordialmente, definir as disposições gerais. Desta forma, a NR 1 tem papel de destaque frente ao campo de normatização.



Objetivo da NR 1:

Definir disposições gerais, campos de atuação, aplicação, termos e condições, a fim regulamentar normas posteriores a ela.

Aplicabilidade da NR 1:

A NR 1 tem sua aplicabilidade em todas as outras Normas Regulamentadoras, isto porque ela possui disposições gerais, pontos em comum e exceções, de todas as outras. Pode-se afirmar que ao estudar a NR 1 podemos entender todas as outras sem maior esforço.

Nesse sentido, se a NR 1 não é aplicada de forma específica mas sim de forma automática e em conjunto com outra norma adotada pela área da construção civil e ao ignorar-se o cumprimento de alguma norma regulamentadora ou descumpri-la ocorrerá a violação a NR 1.

Disposições:

A Norma Regulamentadora 1, dispõe sobre:

- A obrigação da observância da lei por empregadores e empregados, urbanos e rurais;
- A obrigação dos órgãos públicos da administração, seja direta ou indireta, e dos órgãos Legislativo, Judiciário e Ministério Público, a observarem a lei quando possuírem empregados regidos pela CLT;
- Aplicação da NR em outras relações jurídicas;
- O cumprimento das outras disposições, além das NRs, em código de obras de Estados e Municípios e de convenções e acordos coletivos trabalhistas.

Subsecretaria De Inspeção Do Trabalho:

A Subsecretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) surgiu como forma de assegurar a todos os trabalhadores brasileiros o acesso ao direito social ao trabalho e suas garantias fundamentais atendidas. Tendo previsão expressa na Organização internacional do trabalho, e criada em 1988, a SIT está legitimada no artigo 21, inciso XXIV da Constituição da República, atribuindo sua organização, execução e continuação privativa à União.

Nesse sentido, temos os Auditores Fiscais do Trabalho (previstos no artigo 11 da Lei nº 10593/2002 e regulamentados no Decreto nº 4552/2002), pertencentes à SIT vinculada ao Ministério da Economia. Os Auditores devem ter por objetivo a certificação de que as Normas Regulamentadoras estejam sendo atendidas em todo território nacional.

Primeiramente, deve-se levar em conta que em seu âmbito nacional, a Subsecretaria fica responsável por formular as diretrizes e normas na área de saúde e segurança do trabalhador. Em segundo plano, temos que internacionalmente cabe a Subsecretaria de Inspeção do Trabalho promover programas e ações junto aos órgãos internacionais para conscientização e difusão da atividade laboral saudável.

Competência:

A Secretaria de Trabalho, através da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho, é determinado como órgão oficial competente em matéria de saúde e segurança do trabalho.

De forma atender essa designação, é dever destes órgãos:

1. Formular/propor diretrizes, normas de atuação;
2. Supervisionar as atividades da segurança e saúde do trabalhador;
3. Promover a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes no Trabalho - CANPAT;
4. Coordenar e fiscalizar o Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT;
5. Promover a fiscalização do cumprimento dos preceitos legais e regulamentares sobre Segurança e Saúde no Trabalho - SST em todo território nacional;
6. Participar da Implementação da Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho - PNSST;
7. Conhecer, em última instância, dos recursos voluntários ou de ofício, das decisões proferidas pelo órgão regional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho, salvo disposição expressa em contrário.

Compete a Subsecretaria de Inspeção do Trabalho e aos órgãos regionais a ela subordinados:

1. Executar fiscalização dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho;
2. Executar as atividades relacionadas com a CANPAT e o PAT.

Por fim, cabe à autoridade regional competente em matéria de trabalho impor as penalidades cabíveis por descumprimento dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho.

2 - Segurança e Saúde do Trabalho (SST)

Introdução E Considerações Históricas:



A Saúde e Segurança do Trabalho (SST) nada mais são do que ramos de atuação na Justiça do Trabalho que promovem a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais. Esses ramos são responsáveis por criar medidas que visem a redução dos riscos no ambiente laboral e a proteção dos colaboradores.

Acidentes e doenças ocupacionais sempre estiveram presentes na história da humanidade, desde desabamento em minas e até uma provável intoxicação pelo chumbo encontrado nesses locais (ambos podendo ocasionar a morte dos trabalhadores). Mesmo com o perigo constante, a saúde e a segurança do trabalho sempre foram deixados de lado para visar apenas o lucro dos trabalhos independentemente do bem estar dos colaboradores.

Essa forma de pensamento mudou somente após a segunda metade do século XVIII, devido a Revolução Industrial. Os altos índices de insalubridade da época ocasionaram em inúmeros acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, afinal eram jornadas de trabalho longas (e exaustivas) e até mesmo usufruindo de mão de obra infantil.

Apesar da redução da jornada de trabalho, proibição do trabalho noturno, e implementação de novos sistemas de ventilação nas fábricas, as medidas mostraram-se infrutíferas. Com o número de acidentes de trabalhadores permanecendo inalteráveis em 1833 o parlamento do reino Unido criou o “Factory Acts” (Atos de Fábrica). Os Atos de Fábrica implementaram nas fábricas têxteis inglesas novas regras para proteção dos trabalhadores, restringindo a

jornada de trabalho, aumentando a idade mínima de trabalho e tornando obrigatório um médico para orientação dos riscos do trabalho e realização de exames periódicos e, principalmente, admissionais (esse último soa familiar, não?).

Somente em 1919 foi criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT) que posteriormente se reuniu com a Organização Mundial da Saúde (OMS) para estabelecer novos objetivos de bem estar e saúde ocupacional. Em 1950 a OIT estabeleceu os principais objetivos da saúde ocupacional: proteger os trabalhadores contra qualquer risco à sua saúde, que possa decorrer do seu trabalho ou das condições em que este é realizado, contribuir para o ajustamento físico e mental do trabalhador, obtido especialmente pela adaptação do trabalho aos trabalhadores, e pela colocação destes em atividades profissionais para as quais tenham aptidões, contribuir para o estabelecimento e a manutenção do mais alto grau possível de bem-estar físico e mental dos trabalhadores.

No Brasil a revolução industrial aconteceu em 1930, o país chegou em 1970 como um dos líderes em acidentes de trabalho. Como consequência, em 1972 o Governo Federal emitiu uma portaria obrigando os estabelecimentos, que se enquadravam nas condições determinadas, a manter além das Comissões Internas de Prevenção e Acidentes (CIPA'S) os serviços especializados em segurança, higiene e medicina do trabalho.

Profissionais Da SST:

Abaixo estão elencados os profissionais que agem para que as normas da SST sejam monitoradas e cumpridas.

- **Técnico de Segurança do trabalho:** profissional responsável pela inspeção de locais, instalações e equipamentos do empregador, seu objetivo é identificar riscos de acidentes ou fatores prováveis e executar o uso correto dos equipamentos de proteção;
- **Auxiliar de Enfermagem do trabalho:** esse profissional realiza os mesmos procedimentos de um auxiliar de enfermagem corriqueiro, empenha sua função nos estabelecimentos que ponham em risco à saúde e integridade física do trabalhador (Ex: indústrias, fábricas). O auxiliar deverá ser acompanhado por um enfermeiro hierarquicamente superior;
- **Enfermeiro do trabalho:** esse profissional realiza os mesmos procedimentos de um enfermeiro corriqueiro, empenha sua função em empresas. Seu objetivo é identificar as necessidades de saúde e higiene no local de trabalho, protegendo os trabalhadores. O enfermeiro deve prestar primeiros socorros no local de trabalho caso necessário e cumprir demais atividades normalmente (EX: administração de remédios, fazer curativos...). Ademais, deve participar de programas públicos (Ex: campanha de vacinação) dependendo de algumas regiões em que a empresa se apresenta;
- **Médico do trabalho:** esse profissional atua diretamente no combate e na prevenção da saúde dos empregados. Realiza exames periódicos, admissionais. Pode atuar sozinho ou em conjunto com profissionais da área da saúde de forma a realizar programas de proteção à saúde, devendo

participar de programas públicos dependendo de algumas regiões em que a empresa se apresenta;

- **Engenheiro do trabalho:** esse profissional tem por objetivo utilizar seus conhecimentos para aprimorar, capacitar e implementar utilidades. Examina locais e condições de trabalho, instalações, métodos e processos para identificar e corrigir riscos de acidentes, podendo adaptar ou criar maquinário que os operadores irão utilizar. Ademais, fica responsável pelo material de conscientização dos trabalhadores sobre riscos e periculosidade das tarefas (utilizando palestras, panfletos, cursos, entre outros).

Função Dos Profissionais Da SST:

A função principal dos profissionais é garantir a integridade e saúde dos trabalhadores, sendo necessário seguir as regras determinadas pela legislação trabalhista: as Normas Regulamentadoras (NR). As NR's são complementares ao capítulo V da Consolidação das Leis Trabalhistas, constituindo deveres e direitos, são fiscalizadas pelo Ministério do trabalho.

Inicialmente, a primeira Norma Regulamentadora foi publicada em 08/01/1978, pela portaria MTB nº3214. Conforme a prevenção da segurança e a saúde dos trabalhadores foram apropriando-se de segmentos específicos as NRs foram sendo criadas.

3 - O Papel Das Normas Regulamentadoras Na SST

Parâmetros Das Normas Regulamentadoras:

As NRs são um avanço extremamente significativo e tem papel fundamental na prevenção de acidentes e doenças provocadas ou agravadas pela atividade laboral, consistindo em obrigações trabalhistas visando a proteção dos colaboradores. Nesse sentido, elas definem parâmetros essenciais e instruções de saúde e segurança a serem atendidos, tendo 37 normas vigentes que abrangem diversas atividades e garantem desde a SST até a preservação e proteção do meio ambiente.

Ressalta-se que as Normas Regulamentadoras trouxeram vários avanços ao cenário trabalhista, mas as mudanças primordiais começaram pela ampliação do papel das Cipas, estabelecimento de limites e critérios no manuseio de substâncias tóxicas e ao exigir procedimentos de fiscalização prévia de empresas que se instalavam.

O Papel Da Comissão Interna De Prevenção De Acidentes:

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) tem por objetivo a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças ocupacionais, auxiliando o Serviço Especializado de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT). Enquanto a primeira se constitui por empregador de forma partidária através de um comitê, o SESMT é composto exclusivamente por profissionais especializados em segurança e saúde no trabalho.

As ações preventivas da CIPA são realizadas através de modus operandi empírico, ou seja, observando os riscos do trabalho e expondo aos superiores como forma de solicitação de melhorias através de medidas para combate-los e, por fim, guiando o restante dos trabalhadores a agir de forma preventiva e consciente a cerca dos acidentes e riscos.

É dever do empregador atentar-se às solicitações da CIPA e proporcionar meios para o desempenho de suas atividades (disposto na Norma Regulamentar nº 5), mantendo-a regularmente em funcionamento.

Funcionamento Da CIPA:

De acordo com um calendário pré determinado a CIPA terá reuniões mensais ,em expediente normal da empresa, criando uma ata que deverá ser assinada por todos e com cópia aos membros. Entretanto, algumas reuniões extraordinárias deverão ser realizadas quando:

- Ocorrer acidente grave ou fatal no ambiente de trabalho;
- Por meio de solicitação expressa de uma das representações;
- Identificar risco grave ou iminente que necessite de medidas corretivas de emergência.

Após a reunião, as decisões deverão ser tomadas por consenso, negociação ou mediação. Se esses processos restarem-se infrutíferos deverá ocorrer votação.

Composição Da CIPA:

A CIPA é constituída por representantes de ambos os lados contratuais, empregador e empregado. Dessa forma, os titulares e suplentes dos empregadores serão por eles designados (de forma a escolher quem lhe é de confiança) e os titulares e suplentes dos empregados são eleitos por meio de votação em urna independentemente de sua filiação sindical.

OBS: Esta composição deve estar em consonância com a Norma Regulamentadora (NR) nº 5 (exceto as alterações dispostas em atos normativos de setores econômicos específicos).

De forma a complementar o trabalho dos titulares e suplentes dos empregados, foi regulamentada a estabilidade desses colaboradores (ao contrário dos designados pelo empregador). A Norma Regulamentar determina a vedação da demissão arbitrária, sem justa causa, desde o registro de sua candidatura até um ano após o fim do mandato. Tal medida visa dar liberdade e proteger o empregado de possíveis retaliações do empregador.

Exemplo: O funcionário "X" é eleito por parte dos trabalhadores e o funcionário "Y" é designado pela empresa, ambos entregam a CIPA pelo seu período de 12 meses. "X" receberá estabilidade por dois anos, ou seja, os 12 meses integrantes mais a estabilidade de um ano após o fim do mandato. "Y" não goza de estabilidade integrante da CIPA.

- **A estabilidade não se aplica:** quando o "cipeiro" (membro integrante da CIPA) não cumpre suas funções, quando há motivos para justa causa, não sendo aplicada também em caso de encerramento das atividades da empresa. A estabilidade deve ser entendida como uma garantia das atividades dos membros da CIPA e não uma vantagem pessoal, como muitos pensam.

Representantes Da CIPA:

- **Presidente:** representantes do empregador;
- **Vice Presidente:** representante dos empregados;
- **Secretário:** indicado pelos membros da CIPA.

OBS: o membro titular pode ser substituído pelo suplente após a ausência, sem justificativa, em mais de quatro reuniões ordinárias.

Extinção Da CIPA:

A CIPA poderá ser extinta mediante o fechamento ou falência da empresa, não podendo ser aplicada quando houver a redução do número de empregados (devendo manter os números de representantes originais), bem como não poderá ser desativada antes do término de mandato de seus membros (exceto em caso de encerramento das atividades empresariais).

Quando há o encerramento das atividades do CNJP a CIPA, por consequência, se extinguirá. Ressalta-se que os membros da CIPA só podem ser desligados quando o restante da empresa também for, se permanecer alguma porcentagem dos empregados (mesmo que mínima) a Comissão deverá permanecer, o "cipeiro" não terá nenhum direito além dos previstos em lei em caso de demissão sem justa causa.

Por fim temos a falência (um processo de execução coletivo) onde o falido é inabilitado e não poderá exercer qualquer atividade empresarial, constituindo como motivos de ordem econômica e financeira.



Disposições da NR 1

1 - Direitos e Deveres

Direitos e Deveres do Empregador:

A NR 1 estipula que cabe ao empregador:

- a) cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho;
- b) informar aos trabalhadores:
 - I. os riscos ocupacionais existentes nos locais de trabalho;
 - II. as medidas de prevenção adotadas pela empresa para eliminar ou reduzir tais riscos;
 - III. os resultados dos exames médicos e de exames complementares de diagnóstico aos quais os próprios trabalhadores forem submetidos; e
 - IV. os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho.
- c) elaborar ordens de serviço sobre segurança e saúde no trabalho, dando ciência aos trabalhadores;
- d) permitir que representantes dos trabalhadores acompanhem a fiscalização dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho;
- e) determinar procedimentos que devem ser adotados em caso de acidente ou doença relacionada ao trabalho, incluindo a análise de suas causas;
- f) disponibilizar à Inspeção do Trabalho todas as informações relativas à segurança e saúde no trabalho; e
- g) implementar medidas de prevenção, ouvidos os trabalhadores, de acordo com a seguinte ordem de prioridade:
 - I. eliminação dos fatores de risco;
 - II. minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas de proteção coletiva;
 - III. minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas administrativas ou de organização do trabalho; e
 - IV. adoção de medidas de proteção individual.

Equipamentos de Proteção:

Ao se falar em adoção de medidas que visem a proteção do trabalhador, devemos lembrar dos **Equipamentos de Proteção Individual (EPI)** e **Equipamentos de Proteção Coletiva (EPC)**. Para saber identifica-los, basta olharmos quanto a sua finalidade: individual ou coletiva.

- **Equipamentos De Proteção Individual (EPIs):**

Os Equipamentos de Proteção Individual são quaisquer instrumentos utilizados para **garantir a saúde e proteção do trabalhador** durante o exercício da atividade laboral que ofereça risco ou exposição a doenças ocupacionais. É dever da empresa estudar e reconhecer os riscos de suas atividades para fornecer aos seus colaboradores equipamentos eficazes. O uso dos EPI's é determinado pela Norma regulamentadora nº 06, que estabelece a obrigação da empresa, e de seus supervisores, de fornecer gratuitamente e inspecionar o uso adequado durante o desempenho das funções.

Do mesmo modo, o equipamento deve possuir Certificado de Aprovação em conformidade com o Ministério do Trabalho e ser substituído pela empresa assim que houver sinais de desgaste, perda ou dano.

São exemplos de EPI's: máscaras, luvas, toucas, entre outros.

- **Equipamentos De Proteção Coletiva (EPC) :**

Os Equipamentos de Proteção Coletiva são quaisquer instrumentos utilizados para **garantir a saúde e proteção dos trabalhadores** durante o exercício da atividade laboral que ofereça risco. São equipamentos utilizados de forma coletiva, podendo ser instalados pela empresa ou móveis. É dever da empresa estudar e reconhecer os riscos de suas atividades para fornecer aos seus colaboradores equipamentos eficazes. Têm por objetivo prevenir os colaboradores ou terceiros presentes no ambiente, reduzir ou anular riscos comuns e aumentar a produtividade.

Os EPC's estão regulamentados nas Normas Regulamentadoras nº 01, 04 e 09.

OBS: A frequência do uso pode transformar o item em EPI.

São exemplos de EPC's: kit de primeiro socorros, cones, placas, sala acústica, corrimão, redes de proteção, entre outros.



Direitos e Deveres do Trabalhador:

A NR 1 estipula que cabe ao trabalhador:

- a) cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho, inclusive as ordens de serviço expedidas pelo empregador;
- b) submeter-se aos exames médicos previstos nas NR;
- c) colaborar com a organização na aplicação das NR; e
- d) usar o equipamento de proteção individual fornecido pelo empregador.

Em caso da inobservância ou recusa injustificada do empregado quanto às disposições acima expostas, constituirá ato faltoso.

2 - Disposições Gerais:

Quanto ao trabalho:

Disposições e procedimentos a serem adotados quando o trabalho oferecer risco grave e iminente:

O trabalhador tem o direito de interromper suas atividades quando constatar uma situação de trabalho onde envolva um risco grave e iminente para sua saúde, devendo ser reportado imediatamente ao devido superior hierárquico.

Caso o empregador comprove a situação grave e iminente de risco, este deve impor aos empregados a imediata paralisação das atividades dos empregados enquanto não forem tomadas medidas corretivas.

Quanto à Mudança de Funções do Trabalhador:

Sempre que ocorrer a mudança de função ou admissão de um trabalhador que implique em presença de risco, o empregador deverá:

- Informar sobre riscos ocupacionais que existam ou possam originar-se nos locais de trabalho;
- Informar, bem como oferecer, os meios para prevenir e controlar tais riscos;
- Informar as medidas adotadas pela organização;
- Informar os procedimentos a serem adotados em situação de emergência; e
- Informar os procedimentos a serem adotados, conforme as disposições quanto ao trabalho, acima mencionadas.

Todas essas informações deverão ser transmitidas durante os treinamentos fornecidos pelo empregador e por meio de diálogos e documentos (sejam esses físicos ou eletrônicos).

Quanto ao Gerenciamento de riscos ocupacionais:

Risco ocupacional é todo aquele em que está presente no ambiente de trabalho e deve-se, primeiramente, identificar os riscos e suas categorias, os agentes de risco se dividem em cinco categorias: físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes. Esses agentes provocam danos à saúde e à integridade física do trabalhador.

- **Riscos Físicos:**

Os trabalhadores têm contato com agentes de energia como ruído, calor, entre outros. (Exemplo: Trabalhador de construção civil que tem contato com ruídos);

- **Riscos Químicos:**

Os trabalhadores têm contato com substâncias que podem entrar no organismo pela pele, via respiratória ou ingestão. (Exemplo: contato com solvente);

- **Risco Ergonômico:**

Os trabalhadores desenvolvem características psicológicas ou fisiológicas que podem afetar sua saúde ou causar desconforto. (Exemplo: Trabalhadores que têm ritmo excessivo de trabalho e desenvolvem doenças psicossomáticas e trabalhadores que trabalham com a postura inadequada e desenvolvem problemas na coluna);

- **Riscos Biológico:**

Trabalhadores tem contato com vetores biológicos, fungos, bactérias, vírus, que causam doenças. (Exemplo: Enfermeiros que têm contato direto com pacientes contaminados).

Considerando os fatores de risco o Secretário de Segurança e Saúde no Trabalho criou a portaria nº 25 de 29/12/1994, que regulamenta acerca do Programa de Prevenção e de Riscos Ambientais e suas diretrizes. A elaboração dos mapas de risco deveriam levar em conta os pontos de riscos, a facilitação do diálogo com a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e posterior implementação de medidas corretivas.

Foi atribuída uma cor para representar os tipos de risco e evidenciar seu grau de risco:

- Verde: risco físico;
- Azul: risco de acidentes;
- Amarelo: risco ergonômico;
- Marrom: risco biológico;
- Vermelho: risco químico.

A NR 1 deve ser utilizada para fins de prevenção e gerenciamento dos riscos ocupacionais, e como forma de especificar a caracterização de atividades ou operações insalubres ou perigosas, devem ser aplicadas as disposições previstas na NR-15 – Atividades e operações insalubres e NR-16 – Atividades e operações perigosas.

Responsabilidades:

Ressalta-se que a organização deve implementar, por estabelecimento, o gerenciamento de riscos ocupacionais e suas atividades, para que o ocorra o Gerenciamento de Riscos, deve-se constituir um Programa de Gerenciamento de Riscos - PRG.

O PRG tem por principal finalidade a prevenção de acidentes ocupacionais, preservando os empregadores, a propriedade privada e o meio ambiente. O programa é feito através de processos técnico administrativos, isto é, identificar, apontar e eliminar ou reduzir o risco presente no ambiente laboral. Tal objetivo é conquistado através do atendimento às normas de segurança e requisitos propostos na implementação do PRG.

Fica a critério da organização de como implementar o PRG por unidade operacional, setor ou atividade. Pode-se dizer, o PRG nada mais é do que um sistema de gestão, em observância com as exigências da NR e outras disposições legais da Segurança e Saúde no trabalho. Desta forma, cabe ao Programa de Gerenciamento de Riscos contemplar ou estar integrado com planos, programas e outros documentos previstos na legislação de segurança e saúde no trabalho.

Um exemplo de ferramenta de sistema de gestão é o Ciclo de Deming (também denominado de PDCA), método utilizado no Sistema de Gestão, teve seu início nos anos 50 para verificar o desempenho de empresas e seu desenvolvimento contínuo. Responsável por simplificar a gestão e promover melhores estratégias, o ciclo é dividido em quatro etapas denominadas PDCA:

P - oriunda do inglês "Plan", Planejar - Etapa que estabelece a política de SST, identifica perigos e seus riscos (organizando o sistema, instituindo competências e objetivos).

D - oriunda do inglês "Do", Executar/ desenvolver - Etapa de implementação e ação da SST (meios e recursos).

C - oriunda do inglês "Check", Verificar/ Analisar - Etapa que verifica a eficácia, promovendo uma auditoria para comparar o antes e o depois dos relatórios em relação ao sistema.

A - oriunda do inglês "Act", Ação - Etapa que encerra o ciclo analisando o que pode se aprimorar no próximo sistema, adaptando o plano que deu certo e aprimorando os resultados infrutíferos.

Para que o PRG demonstre resultados positivos, a organização deve:

- a) evitar os riscos ocupacionais que possam ser originados no trabalho;
- b) identificar os perigos e possíveis lesões ou agravos à saúde;
- c) avaliar os riscos ocupacionais indicando o nível de risco;
- d) classificar os riscos ocupacionais para determinar a necessidade de adoção de medidas de prevenção;
- e) implementar medidas de prevenção, de acordo com a classificação de risco e na ordem de prioridade dos direitos e deveres do empregador;
- f) acompanhar o controle dos riscos ocupacionais;
- g) adotar mecanismos para consultar os trabalhadores quanto à percepção de riscos ocupacionais, podendo para este fim ser adotadas as manifestações da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, quando houver;

h) comunicar aos trabalhadores sobre os riscos consolidados no inventário de riscos e as medidas de prevenção do plano de ação do PGR.

Ressalta-se que processo de identificação de perigos e avaliação de riscos ocupacionais deve considerar o disposto nas Normas Regulamentadoras e demais exigências legais de segurança e saúde no trabalho.

Identificação de Riscos:

O processo de identificação de perigos e avaliação de riscos ocupacionais deve considerar o disposto nas Normas Regulamentadoras e demais exigências legais de segurança e saúde no trabalho.

O levantamento preliminar de perigos deve ser realizado:

1. Antes do início do funcionamento do estabelecimento ou novas instalações;
2. Nas atividades existentes;
3. Nas mudanças e introdução de novos processos e atividades do trabalho.

A NR 1 dispõe que quando na fase de levantamento preliminar de perigos o risco não puder ser evitado, a organização deve implementar o processo de identificação de perigos e avaliação de riscos ocupacionais, conforme disposto nos itens seguintes da norma, quais são:

"1.5.4.2.1.2 A critério da organização, a etapa de levantamento preliminar de perigos pode estar contemplada na etapa de identificação de perigos.

1.5.4.3 Identificação de perigos

1.5.4.3.1 A etapa de identificação de perigos deve incluir:

- a) descrição dos perigos e possíveis lesões ou agravos à saúde;
- b) identificação das fontes ou circunstâncias; e
- c) indicação do grupo de trabalhadores sujeitos aos riscos."

A identificação dos riscos sempre deverá abordar perigos externos previsíveis ocupacionais que possam afetar a saúde e segurança no trabalho.

Perigo X Risco:

A diferença entre esses dois conceitos está na "fonte geradora". O perigo é considerado como fonte geradora, isto é, quando a situação já tem uma fonte propícia para danos (exemplo: trabalho do minerador). O risco é o fato resultante da fonte geradora, probabilidade (exemplo: soterramento na mina).

Portanto, é necessário que as empresas identifiquem o perigo (fonte) e avaliem os riscos (resultados).

Avaliação de Riscos Ocupacionais:

A NR 1 dispõe que a organização deve avaliar os riscos ocupacionais relativos aos perigos identificados em seu(s) estabelecimento(s), de forma a manter informações para adoção de medidas de prevenção.

1. Para cada risco deve ser indicado o nível de risco ocupacional, determinado pela combinação da severidade das possíveis lesões ou agravos à saúde com a probabilidade ou chance de sua ocorrência;
2. A organização deve selecionar as ferramentas e técnicas de avaliação de riscos que sejam adequadas ao risco ou circunstância em avaliação;
3. A gradação da severidade das lesões ou agravos à saúde deve levar em conta a magnitude da consequência e o número de trabalhadores possivelmente afetados;
4. A magnitude deve levar em conta as consequências de ocorrência de acidentes ampliados.

Portanto, a gradação da probabilidade de ocorrência das lesões ou agravos à saúde é resultante da somatória: dos requisitos estabelecidos em Normas Regulamentadoras, das medidas de prevenção implementadas, das exigências da atividade de trabalho e da comparação do perfil de exposição ocupacional com valores de referência estabelecidos na NR-09.

Após a avaliação e classificação dos riscos, elabora-se os planos de ação.

Validade da Avaliação:

A avaliação de riscos deve-se manter contínua, pois é revistada a cada dois anos ou quando ocorrer as seguintes situações:

- a) após implementação das medidas de prevenção, para avaliação de riscos residuais;
- b) após inovações e modificações nas tecnologias, ambientes, processos, condições, procedimentos e organização do trabalho que impliquem em novos riscos ou modifiquem os riscos existentes;
- c) quando identificadas inadequações, insuficiências ou ineficácias das medidas de prevenção;
- d) na ocorrência de acidentes ou doenças relacionadas ao trabalho;
- e) quando houver mudança nos requisitos legais aplicáveis.

OBS: No caso de organizações que possuírem certificações em sistema de gestão de SST, o prazo poderá ser de até 3 (três) anos.



3 - Controle de riscos

Medidas de Prevenção:

As medidas de prevenção são adotadas para eliminar, reduzir ou controlar os riscos. Quando essas medidas não se tornarem possíveis, por inviabilidade técnica, ou quando não forem suficientes deve-se adotar outras medidas (em observância com a hierarquia):

1. Medidas de carácter administrativo ou de organização do trabalho;
2. Utilização dos equipamentos de proteção individuais e coletivos.

Todos os trabalhadores devem ser informados sobre os procedimentos a serem adotados e limitações das medidas de prevenção, bem como sua implantação.

Planos de Ação:

O plano de ação prevê todas as medidas de prevenção e ajustes de forma registrada. Para que o desempenho seja satisfatório, sua implantação deve contemplar alguns requisitos:

1. Verificação da execução das ações planejadas;
2. As Inspeções dos locais e equipamentos de trabalho;
3. Monitoramento das condições ambientais e exposições a agentes nocivos, quando aplicável.

Caso os planos de ação se mostrem ineficazes, as medidas de prevenção deverão ser corrigidas.

Acompanhamento da saúde ocupacional dos trabalhadores:

A organização deve desenvolver ações em saúde ocupacional dos trabalhadores, integradas às demais medidas de prevenção em Saúde e Segurança do Trabalho, de acordo com os riscos gerados no trabalho.

A NR 01 dispõe que o controle da saúde dos empregados deve ser um processo preventivo planejado, sistemático e continuado, de acordo com a classificação de riscos ocupacionais e nos termos da NR-07.

O objetivo da Segurança e Saúde no Trabalho (SST) é a gestão, e até mesmo extinção dos riscos presentes no ambiente laboral. Nesse contexto, utiliza-se o Sistema de Gestão para identificar riscos, avalia-los e, então, adotar medidas de prevenção. Os agentes de tais riscos podem ter várias origens, tais como: físicas, químicas, biológicas, entre outras.

A imprudência de permitir que o trabalhador tenha contato com esses agentes sem equipamento de proteção adequado pode resultar desde doenças crônicas até a morte. O bem estar e a saúde são direitos essenciais e, portanto, devem ser preservados. Desta forma, torna-se papel das empresas prevenir acidentes de trabalho, diminuindo ocorrências desse tipo de natureza, mantendo e aprimorando as condições de trabalho.

Riscos De Acidentes E Os Ambientes Laborais:

Um exemplo de ambiente laboral com alto índices de incidentes é o setor de construção civil. De forma a buscar uma redução desses números, em 2020 foram atualizadas as normas técnicas que regulam a SST na construção civil (Normas Regulamentares nº 07, 19, 15, 18 e 17).

Originou-se um programa de gerenciamento de riscos em Segurança e Saúde no Trabalho voltado para as empresas, buscando a prevenção dos riscos e criação de medidas e equipamentos de segurança e amenizando processos burocráticos. Promovida pela conscientização dos empresários da área o Programa Nacional de Segurança e Saúde no trabalho para Indústria da Construção é voltado para difusão de conhecimento, métodos e resultados da redução dos acidentes de trabalho (tendo como foco acidentes fatais e incapacitantes).

Logo em seguida temos o ambiente hospitalar e os mineradores, pois o primeiro tende a atender inúmeros vetores de doenças sendo que os profissionais da área estão em constantes contato com agentes infecciosos e o segundo possui contato direto com produtos químicos.

Análise de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho:

A organização deve analisar os acidentes e as doenças relacionadas ao trabalho, devendo todas elas serem documentadas, essa documentação deve conter:

1. A situação geradora do evento;
2. Fatores relacionados ao evento;
3. Fornecimento de evidências para subsidiar e revisar as medidas de prevenção existentes.

Preparação para emergências:

A organização deve estabelecer, implementar e manter procedimentos padrões em cenários de emergências, observando os riscos, características e circunstâncias das atividades. Para que a situação seja controlada, é fundamental o estoque de recursos necessários para primeiros socorros e encaminhamento de acidentados.

Documentação:

O PGR deve conter, no mínimo, os seguintes documentos:

- a) inventário de riscos; e
- b) plano de ação.

A NR 01 dispõe que os documentos integrantes do PGR devem ser elaborados sob a responsabilidade da organização, respeitado o disposto nas demais Normas

Regulamentadoras, datados e assinados. Determina, também, que documentos integrantes do PGR devem estar sempre disponíveis aos trabalhadores interessados ou seus representantes e à Inspeção do Trabalho.

Inventário de riscos ocupacionais:

O Inventário de Riscos Ocupacionais é estabelecido pela NR 01, devendo as avaliações de riscos e identificação dos perigos serem consolidadas neste documento e periodicamente atualizado, sem excluir a necessidade de demais relatórios exigidos por outras NRs. O inventário deve contemplar as seguintes informações:

- a) caracterização dos processos e ambientes de trabalho;
- b) caracterização das atividades;
- c) descrição de perigos e de possíveis lesões ou agravos à saúde dos trabalhadores, com a identificação das fontes ou circunstâncias, descrição de riscos gerados pelos perigos, com a indicação dos grupos de trabalhadores sujeitos a esses riscos, e descrição de medidas de prevenção implementadas;
- d) dados da análise preliminar ou do monitoramento das exposições a agentes físicos, químicos e biológicos e os resultados da avaliação de ergonomia nos termos da NR-17. e) avaliação dos riscos, incluindo a classificação para fins de elaboração do plano de ação; e f) critérios adotados para avaliação dos riscos e tomada de decisão.

De acordo com a NR 01 o histórico das atualizações deve ser mantido por um período mínimo de 20 (vinte) anos ou pelo período estabelecido em normatização específica.

- O inventário é considerado uma ferramenta administrativa de gerenciamento de riscos que indica a necessidade de adoção de medidas preventivas e comunica riscos para todas as partes da relação de trabalho. **Ressalta-se que o Inventário de Riscos não é um laudo técnico, mas por sua grande importância recomenda-se apoio ou assessoria de especialistas em Segurança e Saúde no trabalho.**
- O inventário deve permitir informações individualizadas para cada trabalhador.

Para realizarmos o Inventário de Riscos, devemos seguir alguns passos:

1. Planejamento;
2. Identidade do Estabelecimento e definição de suas respectivas áreas de trabalho;
3. Atendimento à legislação e levantamento preliminar de perigos;
4. Avaliação de riscos por setor/unidade;
5. Redação do documento;
6. Revisão;

7. Comunicação para todas as partes.



4 - Elaboração do Inventário de Riscos Ocupacionais

Planejamento:

Assim como em qualquer outra documentação de estabelecimento, o inventário exige uma preparação, isto é, uma definição do ponto de partida. A seguir indicaremos o caminho a prosseguir na etapa de planejamento do Inventário de Risco Ocupacional de um Estabelecimento:

1. Definição da equipe ou responsável do projeto;
2. Análise da documentação indispensável para o projeto;
3. Definição dos critérios de risco e procedimentos adotados para identificação de perigos e avaliação de riscos;
4. Definição do processo de avaliação de riscos.
 - São os documentos indispensáveis para a elaboração do Inventário de Riscos Ocupacionais: dados dos Recursos Humanos, ações ou perícias judiciais, fichas de dados de segurança, relatórios de análises ergonômicas, mapas de riscos, atas da Convenção Interna de Prevenção de Acidentes, relatórios de acidentes/doenças ocupacionais, inventário de produtos químicos, laudo técnico de condições de trabalho, perfil profissiográfico previdenciário e entre outros.
 - Outra observação a ser feita é elaborar um procedimento interno para identificar perigos e avaliar riscos, devendo: estimar a probabilidade, periodicidade, severidade e nível de risco.

Identidade do Estabelecimento e definição de suas respectivas áreas de trabalho:

É imprescindível que o Estabelecimento tenha uma organização administrativa determinada para o início do processo de inventário. Para isso, o responsável deverá:

1. Criar fluxogramas/leiautes para definir as áreas de trabalho;
2. Colher dados gerais sobre recursos humanos e organização do trabalho;
3. Definir as unidades e setores de trabalho, contendo dados como: porte do estabelecimento processo produtivo, natureza, organização e identificação dos perigos e riscos.
 - Como é difícil encontrar um grupo de trabalhadores expostos a todos os perigos ou fatores de risco, o ramo da Saúde e Segurança do trabalho (Higiene Ocupacional) criou o termo: Grupo de Exposição Similar, isto é, trabalhadores que passam por riscos e exposições similares, mas não as mesmas ou totalmente iguais.

Atendimento à legislação e levantamento preliminar de perigos:

A NR 01 determina que todo o processo do inventário deve ser feito conforme previsão legal, identificando os riscos aplicáveis e registrando as evidências da conformidade legal.

O levantamento preliminar de perigos refere-se a identificação das medidas preventivas que não necessitam de etapas, sendo adotadas diretamente.



Avaliação de riscos por setor/unidade:

Inicialmente, deve-se observar todos os dados de relatórios anteriores, sejam eles quantitativos ou qualitativos. Feita essa análise prévia, o responsável poderá incluir em seu plano de ação as avaliações aprofundadas, isto é, os índices de exposições, análises ergonômicas e de segurança que se fizerem necessárias.

Por fim, utilizará os dados colhidos para a atualização do inventário de riscos ocupacionais.

Redação do documento:

O inventário de riscos ocupacionais deve seguir uma estrutura determinada pela NR 01, a qual determina:

- a) caracterização dos processos e ambientes de trabalho;
- b) caracterização das atividades;

- c) descrição de perigos e de possíveis lesões ou agravos à saúde dos trabalhadores, com a identificação das fontes ou circunstâncias, descrição de riscos gerados pelos perigos, com a indicação dos grupos de trabalhadores sujeitos a esses riscos, e descrição de medidas de prevenção implementadas;
- d) dados da análise preliminar ou do monitoramento das exposições a agentes físicos, químicos e biológicos e os resultados da avaliação de ergonomia nos termos da NR-17.
- e) avaliação dos riscos, incluindo a classificação para fins de elaboração do plano de ação; e
- f) critérios adotados para avaliação dos riscos e tomada de decisão.

Molde de Inventário de Riscos Ocupacionais:

A seguir Mostraremos um exemplo do que deve constar em um Modelo de Inventário de Riscos Ocupacionais:

INVENTÁRIO DE RISCOS OCUPACIONAIS

VERSÃO ____ . 202__.

NOME DA EMPRESA

DATA DE ELABORAÇÃO/ REVISÃO.

1. Identificação do Estabelecimento

nome:

endereço:

CNPJ:

Atividade econômica:

CNAE:

Número de empregados da empresa:

Responsável legal:

Responsável pela Segurança e Saúde no Trabalho:

Grau de risco:

2. Introdução

Apresentar o Inventário de Riscos, sua fundamentação, objetivos e previsão legal.

3. Definições e Critérios de Risco:

Termos, funções e definições de cada cargo;

Critérios de Risco e Tomada de Decisão:

4.

Identidade do Estabelecimento e Definição de suas respectivas Áreas de Trabalho

Processos produtivos, leiaute da empresa, organização administrativa e instalações de trabalho.

Definições das unidades e seus nomes.

5. Caracterização do Trabalho

- Número de trabalhadores;
- Jornada e horários de trabalho;
- Atividades principais e de atividades críticas;
- Cursos de capacitação obrigatórios;
- Equipamentos de proteção;
- Lesões e agravos à saúde (danos à saúde);
- fontes e circunstâncias (causas);
- Controles existentes (indicação da eficácia);
- Trabalhadores expostos (listar grupos de exposição similar);
- Exposição (frequência, duração, dados qualitativos ou quantitativos);

- Probabilidade e severidade da lesão ou agravo a saúde;
- Classificação do risco e ação preventiva necessária;

Identificar, também, quais os tipos de: perigo ou fator de risco, lesões e agravos, fontes e causas, controles existentes, trabalhadores expostos, tipo de exposição, classificação de risco.

Há a faculdade de descrever quais as atividades insalubres, perigosas ou especiais, bem como o indicador da qualidade das condições de trabalho. Apesar de serem dados opcionais, esses são de grande valia para que se obtenha uma análise completa da empresa.

6. Data e Assinatura

Local, Data

Equipe responsável pela elaboração

Responsável técnico (facultativo)

Data e Assinatura do responsável legal do estabelecimento.

revisão Comunicação para todas as partes:

Assim como em qualquer documento/ texto, deve-se atentar a revisão para que não transpasse erros e, se houver, ocorra a possibilidade de corrigi-los imediatamente após sua identificação.

Comunicação para todas as partes:

Para quem se deve comunicar o inventário de riscos ocupacionais?

1. Responsáveis de cada setor/ unidade de trabalho;
2. CIPA ou funcionário designado;
3. Trabalhadores do Estabelecimento;
4. Outras partes interessadas nas relações de trabalho do estabelecimento.

É importante que a comunicação seja de forma clara e documentada.

Gerenciamento de Riscos Ocupacionais

1 - Medidas de Prevenção e Proteção

Aplicabilidade:

De forma a garantir a proteção de todos os trabalhadores expostos aos riscos ocupacionais, a NR 1 dispõe que as organizações que realizam atividades no mesmo local de trabalho devem executar ações de medidas de prevenção e proteção. O Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) deve incluir medidas de prevenção para empresas contratadas para a prestação de serviço, que atuem em suas dependências ou outro local convencionado em contrato. Nesse sentido, riscos ocupacionais devem sempre ser informados às organizações contratantes, pois podem impactar nas atividades das contratadas.

Por outro lado, é dever das organizações contratadas fornecer ao contratante o Inventário de Riscos Ocupacionais específicos de suas atividades realizadas nas dependências dos contratantes ou em local previsto no contrato.

Documentação do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais:

Conforme previsão da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), as organizações devem prestar todas as informações de segurança e saúde no trabalho por meio do modelo aprovado pela Secretaria do Trabalho (STRAB), o qual observa os princípios de simplificação e desburocratização. A NR 01 dispõe:

- "1.6.2 Os documentos previstos nas NR podem ser emitidos e armazenados em meio digital com certificado digital emitido no âmbito da Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira (ICP-Brasil), normatizada por lei específica."
- "1.6.3 Os documentos físicos, assinados manualmente, inclusive os anteriores à vigência desta NR, podem ser arquivados em meio digital, pelo período correspondente exigido pela legislação própria, mediante processo de digitalização conforme disposto em Lei."

Processo de digitalização: o responsável pela digitalização deve manter a integridade e a autenticidade do documento, o certificado digital é emitido no âmbito da Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira (ICP-Brasil) e deve manter os originais conforme previsão em lei.

- "1.6.4 O empregador deve garantir a preservação de todos os documentos nato digitais ou digitalizados por meio de procedimentos e tecnologias que permitam verificar, a qualquer tempo, sua validade jurídica em todo território nacional, garantindo permanentemente sua autenticidade, integridade, disponibilidade, rastreabilidade, irretratabilidade, privacidade e interoperabilidade."

- "1.6.5 O empregador deve garantir à Inspeção do Trabalho amplo e irrestrito acesso a todos os documentos digitalizados ou nato digitais"
- "1.6.5.1 Para os documentos que devem estar à disposição dos trabalhadores ou dos seus representantes, a organização deverá prover meios de acesso destes às informações, de modo a atender os objetivos da norma específica."

Capacitação e treinamento em Segurança e Saúde no Trabalho:

Conforme disposto nas Normas Regulamentares, o empregador deve promover a capacitação e treinamento dos trabalhadores e, após o término do treinamento, emitir certificado com: nome e assinatura do empregado, conteúdo programático, carga horária, data, local, nome e qualificação dos instrutores e assinatura do responsável técnico do treinamento.

Segundo a NR 01, a capacitação deve incluir:

- a) treinamento inicial;
- b) treinamento periódico;
- c) treinamento eventual.

O empregador deve-se atentar ao fato de que o treinamento inicial ocorre antes do trabalhador iniciar suas funções, de acordo com o prazo especificado na NR de sua área. Acrescentado a este fato, o treinamento periódico também tem seu prazo estabelecido na NR e, quando não houver, o empregador deve determinar o prazo.

O treinamento eventual, como o próprio nome já diz, ocorre somente quando algum fato acarreta em sua necessidade, como:

- a) quando houver mudança nos procedimentos, condições ou operações de trabalho, que impliquem em alteração dos riscos ocupacionais;
- b) na ocorrência de acidente grave ou fatal, que indique a necessidade de novo treinamento; ou
- c) após retorno de afastamento ao trabalho por período superior a 180 (cento e oitenta) dias.

A capacitação pode incluir a necessidade de se realizar estágio, prática profissional supervisionada ou orientações em serviço e também exercícios simulados. Há ainda a possibilidade da exigência da habilitação para operação de veículos, embarcações, máquinas ou equipamentos.

Atenção: A NR 1 estabelece que o tempo de realizações dos treinamentos previstos nas NR é considerado como trabalho efetivo!

O trabalhador tem direito:

1. De possuir o certificado do treinamento, fornecendo a cópia para efeitos de arquivo na organização;
2. De possuir a capacitação consignada aos seus documentos funcionais.

Disposições dos treinamentos:

A NR 01 estabelece que todos os treinamentos previstos nas Normas regulamentadoras podem ser ministrados em conjunto com outros treinamentos da organização, respeitando a carga horária e conteúdos previstos na norma.

Nesse mesmo sentido, temos que o aproveitamento de conteúdos de treinamento na mesma organização são aprovados desde que respeitem os seguintes requisitos:

- O conteúdo e carga horária estejam de acordo com o treinamento realizado anteriormente;
- O conteúdo do treinamento anterior tenha sido ministrado no prazo inferior ao estabelecido pela NR ou há menos de dois anos quando não for estabelecida periodicidade;
- Seja validado pelo responsável técnico do treinamento.

Importante ressaltar que os conteúdos devem estar registrados no certificado, bem como seu conteúdo e data de realização aproveitada. Desta forma, a validade do novo treinamento passa a considerar a data do treinamento mais antigo aproveitado.

Treinamento entre organizações:

A NR 01 estabelece que todo o aproveitamento de treinamento entre organizações podem ser avaliados, convalidados ou complementados. Para que ocorra a convalidação ou complementação, a organização deve considerar:

- Atividades desenvolvidas pelo trabalhador na organização anterior;
- Atividades que desenvolverá na futura organização;
- Conteúdo e carga horária cumpridos;
- Conteúdo e Carga Horária Exigidos;
- Se o último treinamento foi realizado em período inferior ao estabelecido na NR ou há menos de 2 (dois) anos, nos casos em que não haja prazo estabelecido em NR.

Nesse cenário, é considerada a data do treinamento mais antigo convalidado/complementado.

Obs: O aproveitamento de treinamentos anteriores, total ou parcialmente, não exclui a responsabilidade da organização de emitir a certificação da capacitação do trabalhador,

devendo mencionar no certificado a data da realização dos treinamentos convalidados ou complementados.



2 - Espécies de Treinamentos em Segurança e Saúde no Trabalho

Tipos de Treinamentos:

Estudaremos a seguir os tipos de treinamento de segurança e saúde no trabalho que podem ser disponibilizados aos trabalhadores:

- **Treinamento de integração ou admissional:** como o próprio nome sugere, esse treinamento visa incorporar o novo empregado ao ambiente de trabalho, indicando os equipamentos, riscos e funções que irá exercer;
- **Treinamento de conscientização:** visa a conscientização dos trabalhadores já presentes na organização, alertando sobre eventuais riscos e importância das normas de segurança e da empresa;
- **Análise de riscos:** esse treinamento visa antecipar os riscos e verificar a forma de gerenciá-los.
- **Cultura preventiva:** também é uma forma de conscientização, o treinamento procura informar os trabalhadores acerca da prevenção e sua eficácia;
- **Segurança online:** esse treinamento procura indicar ao trabalhador o uso correto das ferramentas digitais;
- **Ergonomia no trabalho:** esse treinamento visa a informar ao trabalhador acerca dos problemas de saúde relacionados a ergonomia e como o funcionário deve atentar-se a forma de se posicionar em relação aos equipamentos.

Treinamento de Integração ou Admissional:

Treinamento admissional/de integração busca capacitar o novo trabalhador para que esse se adeque a organização e seu ambiente laboral, o treinamento se constitui em uma base técnica (aprendendo a realizar atividades) e ética (aprendendo a cumprir os valores da empresa). Esse tipo de treinamento oferece um clima organizacional favorável ao empregador, pois garante que os trabalhos e valores da organização sejam atendidos. A seguir estão elencados os benefícios da aplicação do Treinamento Admissional:

1. Entrega mais rápida de resultados;
2. Redução de erros e necessidade de refazer o trabalho;
3. Melhoria no atendimento ao código de conduta da empresa.

Para que se colha bons frutos, o treinamento deve apresentar ao trabalhador: suas funções, estrutura da empresa, serviço que a empresa presta, apresentação da organização (sua história), documentos importantes que todos devem ter conhecimento.

Treinamento de Conscientização:

Pode-se dizer que o treinamento de conscientização é um treinamento de aspecto preventivo, isso porque visa a conscientização dos trabalhadores já presentes na organização, alertando sobre eventuais riscos e importância das normas de segurança e da

empresa. Desta maneira, é possível identificar possíveis ameaças e se proteger. O treinamento é feito através de:

1. Identificação de erros;
2. Novo treinamento da equipe;
3. Propagação da informação através de palestras, vídeos, posters;
4. Posterior análise dos resultados obtidos.

Análise de riscos:

Esse treinamento baseia-se na percepção e avaliação de riscos e como aprimorá-los, levando-se em conta os conceitos de cultura e comportamento frente ao risco e avaliação. Nesse treinamento deve-se apontar as seguintes questões:

1. Entender risco e seus fatores;
2. Como perceber os riscos;
3. Motivos os quais os funcionários ignoram esses riscos;
4. O que cada trabalhador deve fazer para melhorar a percepção de risco.

Cultura preventiva:

A cultura preventiva, como o próprio nome já diz, é uma gestão preventiva que apresenta ideias de prevenção e solução de acidentes. Investir em um treinamento de cultura preventiva é um investimento a longo prazo, pois evita multas, prejuízos, redução de número de acidentes e, por consequência desse último item, redução de indenizações. Uma empresa que investe na cultura preventiva, possui:

1. Aumento de produtividade;
2. Maior credibilidade;
3. Segurança;
4. Qualidade;
5. Funcionários Capacitados;
6. Corte de gastos.

Segurança on line:

As ferramentas digitais muitas vezes facilitam a identificação de erros no trabalho, como também auxiliam no cumprimento de tarefas. A organização que capacita seus funcionários na segurança on line proporciona qualidade em seu serviço e profissionais capacitados para atender a demanda de seus clientes.

Ergonomia no trabalho:

Esse tipo de treinamento busca ensinar o trabalhador acerca dos riscos ergonômicos, tendo conhecimento dos fundamentos teóricos do estudo da ergonomia. Desenvolver habilidades de identificar os riscos e como corrigi-los. Desta forma, o trabalhador desempenhará seu trabalho de forma eficiente, segura e otimizada. O treinamento de ergonomia no trabalho

incide na diminuição dos riscos e doenças ocupacionais, pois o trabalhador adquire a capacidade de adaptar-se ao seu trabalho.

Modalidades de Treinamentos:

A NR 1 estabelece que os treinamentos podem ser administrados na modalidade de ensino à distância ou semipresencial, desde que atendidos os requisitos operacionais, administrativos, tecnológicos e de estruturação pedagógica previstos no Anexo II desta NR. desta forma, o conteúdo prático do treinamento pode ser realizado na modalidade de ensino a distância ou semipresencial, desde que previsto em NR específica.



3 - Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)

Disposição NR 1:

A NR 1 propõe tratamento diferenciado ao Microempreendedor Individual - MEI, à Microempresa - ME e à Empresa de Pequeno Porte - EPP. Nesse sentido, o Microempreendedor Individual - MEI está dispensado de elaborar o PGR, entretanto, a dispensa da obrigação de elaborar o PGR não alcança a organização contratante do MEI, que deverá incluí-lo nas suas ações de prevenção e no seu PGR, quando este atuar em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato.

Nesse contexto, tornou-se tarefa da Secretaria Especial da Previdência e Trabalho - SEPRT a expedição de fichas com orientações sobre medidas de prevenção a serem adotadas pelo MEI.

Contudo, as microempresas e empresas de pequeno porte, não obrigadas a constituir o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), podem estruturar o PRG considerando relatório e plano de ação da Secretaria de Previdência e Trabalho (SEPRT).

Estabelece ainda:

" **1.8.4** As microempresas e empresas de pequeno porte, graus de risco 1 e 2, que no levantamento preliminar de perigos não identificarem exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos e biológicos, em conformidade com a NR9, e declararem as informações digitais na forma do subitem 1.6.1, ficam dispensadas da elaboração do PGR."

"**1.8.5** A dispensa prevista nesta Norma é aplicável quanto à obrigação de elaboração do PGR e não afasta a obrigação de cumprimento por parte do MEI, ME e EPP das demais disposições previstas em NR."

Segurança e Saúde no trabalho:

Todas as informações digitais de segurança e saúde no trabalho devem ser divulgadas juntos aos trabalhadores. A NR 1 ainda estabelece:

"**1.8.6** O MEI, a ME e a EPP, graus de risco 1 e 2, que declararem as informações digitais na forma do subitem 1.6.1 e não identificarem exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos, biológicos e riscos relacionados a fatores ergonômicos, ficam dispensados de elaboração do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO"

Ressalta-se que a dispensa do PCMSO não desobriga a realização dos exames médicos e emissão dos Atestados de Saúde Ocupacional - ASO.

"**1.8.7** Os graus de riscos 1 e 2 mencionados nos subitens 1.8.4 e 1.8.6 são os previstos na Norma Regulamentadora nº 04 - Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT.

1.8.8 O empregador é o responsável pela prestação das informações previstas nos subitens 1.8.4 e 1.8.6.

1.9.1 O não-cumprimento das disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho acarretará a aplicação das penalidades previstas na legislação pertinente.

1.9.2 Os casos omissos verificados no cumprimento das NR serão decididos pela Secretaria de Trabalho, ouvida a SIT."



O Papel Da Organização Internacional Do Trabalho Em Relação Ao Sistema De Gestão SST:

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) aderiu ao Sistema de Gestão devido ao seu índice de eficácia, isso fez com que o modelo fosse reconhecido internacionalmente e convergissem com mecanismos de gestão empresarial. Aliado a este fato tivemos o reconhecimento da proteção da segurança e da saúde humana como elemento primordial nas relações trabalhistas.

Desta forma, surgiu a obrigatoriedade de normas de gestão como parte dos princípios de Segurança e Saúde no Trabalho da Organização Mundial da Saúde. Na convenção sobre SST em 1981 foi estipulado que o Órgão mais apropriado para desenvolver normas, fixar responsabilidades e administrar a estrutura tripartite em nível internacional seria a OIT.

Nesse contexto surgiram as linhas orientadoras da OIT sobre o Sistema de Gestão em relação à Segurança e Saúde no trabalho, sendo elas:

1. - Linha Política: responsável pelas políticas de SST, com a ajuda da participação dos trabalhadores;
2. - Linha Organizacional: responsável pela Comunicação, Documentação de SGSST, competências e obrigações;
3. - Linha de Planeamento e Implementação: responsável pela análise, planeamento, desenvolvimento e implementação do sistema visando a prevenção de riscos e SST;
4. - Linha de Avaliação: responsável pela Análise do desempenho, revisão e auditoria;
5. - Linha de Ação: responsável pela ação preventiva, corretiva ou contínua (dependendo da eficácia).

4 - Anexo I da NR 01

Anexo I da NR 01

Para melhor compreensão, segue abaixo Anexo I da NR 01:

" Anexo I da NR-01

Termos e definições

Agente biológico: Microrganismos, parasitas ou materiais originados de organismos que, em função de sua natureza e do tipo de exposição, são capazes de acarretar lesão ou agravo à saúde do trabalhador. Exemplos: bactéria *Bacillus anthracis*, vírus linfotrópico da célula T humana, príon agente de doença de Creutzfeldt-Jakob, fungo *Coccidioides immitis*.

Agente físico: Qualquer forma de energia que, em função de sua natureza, intensidade e exposição, é capaz de causar lesão ou agravo à saúde do trabalhador. Exemplos: ruído, vibrações, pressões anormais, temperaturas extremas, radiações ionizantes, radiações não ionizantes.

Observação: Critérios sobre iluminação, conforto térmico e conforto acústico da NR-17 não constituem agente físico para fins da NR-09.

Agente químico: Substância química, por si só ou em misturas, quer seja em seu estado natural, quer seja produzida, utilizada ou gerada no processo de trabalho, que em função de sua natureza, concentração e exposição, é capaz de causar lesão ou agravo à saúde do trabalhador.

Exemplos: fumos de cádmio, poeira mineral contendo sílica cristalina, vapores de tolueno, névoas de ácido sulfúrico.

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.

Empregado: a pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Empregador: a empresa individual ou coletiva que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços. Equiparam-se ao empregador as organizações, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitam trabalhadores como empregados.

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.

Evento perigoso: Ocorrência ou acontecimento com o potencial de causar lesões ou agravos à saúde.

Frente de trabalho: área de trabalho móvel e temporária.

Local de trabalho: área onde são executados os trabalhos.

Obra: todo e qualquer serviço de engenharia de construção, montagem, instalação, manutenção ou reforma.

Ordem de serviço de segurança e saúde no trabalho: instruções por escrito quanto às precauções para evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais. A ordem de serviço pode estar contemplada em procedimentos de trabalho e outras instruções de SST.

Organização: pessoa ou grupo de pessoas com suas próprias funções com responsabilidades, autoridades e relações para alcançar seus objetivos. Inclui, mas não é limitado a empregador, a tomador de serviços, a empresa, a empreendedor individual, produtor rural, companhia, corporação, firma, autoridade, parceria, organização de caridade ou instituição, ou parte ou combinação desses, seja incorporada ou não, pública ou privada.

Perigo ou fator de risco ocupacional/ Perigo ou fonte de risco ocupacional: Fonte com o potencial de causar lesões ou agravos à saúde. Elemento que isoladamente ou em combinação com outros tem o potencial intrínseco de dar origem a lesões ou agravos à saúde.

Prevenção: o conjunto das disposições ou medidas tomadas ou previstas em todas as fases da atividade da organização, visando evitar, eliminar, minimizar ou controlar os riscos ocupacionais.

Responsável técnico pela capacitação: profissional legalmente habilitado ou trabalhador qualificado, conforme disposto em NR específica, responsável pela elaboração das capacitações e treinamentos.

Risco ocupacional: Combinação da probabilidade de ocorrer lesão ou agravo à saúde causados por um evento perigoso, exposição a agente nocivo ou exigência da atividade de trabalho e da severidade dessa lesão ou agravo à saúde.

Setor de serviço: a menor unidade administrativa ou operacional compreendida no mesmo estabelecimento. Trabalhador: pessoa física inserida em uma relação de trabalho, inclusive de natureza administrativa, como os empregados e outros sem vínculo de emprego."

5 - Anexo II NR 01

Anexo II:

Para melhor compreensão, segue abaixo Anexo II da NR 01:

" Anexo II da NR-01

Diretrizes e requisitos mínimos para utilização da modalidade de ensino a distância e semipresencial.

Sumário:

1. Objetivo
2. Disposições gerais
3. Estruturação pedagógica
4. Requisitos operacionais e administrativo
5. Requisitos tecnológicos
6. Glossário

1. Objetivo

1.1 Estabelecer diretrizes e requisitos mínimos para utilização da modalidade de ensino à distância e semipresencial para as capacitações previstas nas NR, disciplinando tanto aspectos relativos à estruturação pedagógica, quanto exigências relacionadas às condições operacionais, tecnológicas e administrativas necessárias para uso desta modalidade de ensino.

2. Disposições gerais

2.1 O empregador que optar pela realização das capacitações por meio das modalidades de ensino a distância ou semipresencial poderá desenvolver toda a capacitação ou contratar empresa ou instituição especializada que a ofereça, devendo em ambos os casos observar os requisitos constantes deste Anexo e da NR-01.

2.1.1 A empresa ou instituição especializada que ofereça as capacitações previstas nas NR na modalidade de ensino à distância e semipresencial, deve atender aos requisitos constantes deste Anexo e da NR-01 para que seus certificados sejam considerados válidos.

2.2 O empregador que optar pela contratação de serviços de empresa ou instituição especializada deve fazer constar na documentação que formaliza a prestação de serviços a obrigatoriedade pelo prestador de serviço do atendimento aos requisitos previstos neste Anexo e nos itens relativos à capacitação previstos nas NR.

2.3 As capacitações que utilizam ensino a distância ou semipresencial devem ser estruturadas com, no mínimo, a duração definida para as respectivas capacitações na modalidade presencial.

2.4 A elaboração do conteúdo programático deve abranger os tópicos de aprendizagem requeridos, bem como respeitar a carga horária estabelecida para todos os conteúdos.

2.5 As atividades práticas obrigatórias devem respeitar as orientações previstas nas NR e estar descritas no Projeto Pedagógico do curso.

3. Estruturação pedagógica

3.1 Sempre que a modalidade de ensino a distância ou semipresencial for utilizada, será

obrigatória a elaboração de projeto pedagógico que deve conter:

- a) objetivo geral da capacitação;
- b) princípios e conceitos para a proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores,

definidos nas NR;

c) estratégia pedagógica da capacitação, incluindo abordagem quanto à parte teórica e

prática, quando houver;

d) indicação do responsável técnico pela capacitação;

e) relação de instrutores, quando aplicável;

f) infraestrutura operacional de apoio e controle;

g) conteúdo programático teórico e prático, quando houver;

h) objetivo de cada módulo;

i) carga horária;

j) estimativa de tempo mínimo de dedicação diária ao curso;

k) prazo máximo para conclusão da capacitação;

l) público alvo;

m) material didático;

n) instrumentos para potencialização do aprendizado; e

o) avaliação de aprendizagem.

3.2 O projeto pedagógico do curso deverá ser validado a cada 2 (dois) anos ou quando houver

mudança na NR, procedendo a sua revisão, caso necessário.

4. Requisitos operacionais e administrativos

4.1 O empregador deve manter o projeto pedagógico disponível para a Inspeção do Trabalho,

para a representação sindical da categoria no estabelecimento e para a Comissão Interna de

Prevenção de Acidentes - CIPA.

4.1.1 A empresa ou instituição especializada deve disponibilizar aos contratantes o projeto pedagógico.

4.2 Deve ser disponibilizado aos trabalhadores todo o material didático necessário para

participar da capacitação, conforme item 3.1 deste Anexo.

4.3 Devem ser disponibilizados recursos e ambiente que favoreça a concentração e a absorção

do conhecimento pelo empregado, para a realização da capacitação.

4.4 O período de realização do curso deve ser exclusivamente utilizado para tal fim para que

não seja concomitante com o exercício das atividades diárias de trabalho.

4.5 Deve ser mantido canal de comunicação para esclarecimento de dúvidas,

possibilitando a
solução das mesmas, devendo tal canal estar operacional durante o período de
realização do
curso.

4.6 A verificação de aprendizagem deve ser realizada de acordo com a estratégia
pedagógica
adotada para a capacitação, estabelecendo a classificação com o conceito
satisfatório ou
insatisfatório.

4.6.1 A avaliação da aprendizagem se dará pela aplicação da prova no formato
presencial,
obtendo, dessa forma, o registro da assinatura do empregado, ou pelo formato
digital, exigindo
a sua identificação e senha individual.

4.6.2 Quando a avaliação da aprendizagem for online, devem ser preservadas
condições de
rastreadabilidade que garantam a confiabilidade do processo.

4.6.3 O processo de avaliação da aprendizagem deve contemplar situações práticas
que
representem a rotina laboral do trabalhador para a adequada tomada de decisões
com vistas à
prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho.

4.7 Após o término do curso, as empresas devem registrar sua realização,
mantendo o resultado
das avaliações de aprendizagem e informações sobre acesso dos participantes
(logs).

4.7.1 O histórico do registro de acesso dos participantes (logs) deve ser mantido
pelo prazo
mínimo de 2 (dois) anos após o término da validade do curso.

5. Requisitos tecnológicos

5.1 Somente serão válidas as capacitações realizadas na modalidade de ensino à
distância ou
semipresencial que sejam executadas em um Ambiente Virtual de Aprendizagem
apropriado à
gestão, transmissão do conhecimento e aprendizagem do conteúdo.

6. Glossário

Ambiente exclusivo: espaço físico distinto do posto de trabalho que disponibilize ao trabalhador os recursos tecnológicos necessários à execução do curso e condições de conforto adequadas para a aprendizagem.

Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA): espaço virtual de aprendizagem que oferece condições para interações (síncrona e assíncrona) permanentes entre seus usuários. Pode ser traduzida como sendo uma “sala de aula” acessada via web. Permite integrar múltiplas mídias, linguagens e recursos, apresentar informações de maneira organizada, desenvolver interações entre pessoas e objetos de conhecimento, elaborar e socializar produções, tendo em vista atingir determinados objetivos.

Avaliação de Aprendizagem: visa aferir o conhecimento adquirido pelo trabalhador e o respectivo grau de assimilação após a realização da capacitação.

EAD: segundo Decreto n.º 9.057/2017, caracteriza-se a Educação a Distância como modalidade educacional na qual a mediação didático-pedagógica nos processos de ensino e aprendizagem

ocorre com a utilização de meios e tecnologias de informação e comunicação, com estudantes e

professores desenvolvendo atividades educativas em lugares ou tempos diversos.

Ensino semipresencial: conjugação de atividades presenciais obrigatórias com outras atividades

educacionais que podem ser realizadas sem a presença física do participante em sala de aula,

utilizando recursos didáticos com suporte da tecnologia, de material impresso e/ou de outros

meios de comunicação.

Projeto pedagógico: instrumento de concepção do processo ensino-aprendizagem.

Nele deve-se

registrar o objetivo da aprendizagem, a estratégia pedagógica escolhida para a formação e capacitação dos trabalhadores, bem como todas as informações que estejam envolvidas no processo.

Instrumentos para potencialização do aprendizado: recursos, ferramentas, dinâmicas e tecnologias de comunicação que tenham como objetivo tornar mais eficaz o processo de ensinoaprendizagem.

Log: registro informatizado de acesso ao sistema. Ex.: log de acesso: registro de acessos; login: registro de entrada;

Logoff: registro de saída."

CENÁRIO DA INOBSERVÂNCIA DA NR 01 E SUAS CONSEQUÊNCIAS

1 - Cumprimento Das Normas Regulamentadoras

Cumprimento À Norma:

Como já mencionado na apostila "Introdução a Norma Regulamentadora 1", a Norma Regulamentadora 1, dispõe sobre:

- A obrigação da observância da lei por empregadores e empregados, urbanos e rurais;
- A obrigação dos órgãos públicos da administração, seja direta ou indireta, e dos órgãos Legislativo, Judiciário e Ministério Público, a observarem a lei quando possuírem empregados regidos pela CLT;
- Aplicação da NR em outras relações jurídicas;
- O cumprimento das outras disposições, além das NRs, em código de obras de Estados e Municípios e de convenções e acordos coletivos trabalhistas.

Nesse sentido, as normas são de cumprimento obrigatório pelas empresas, privadas ou públicas, e aos órgãos que tenham servidores regidos pela CLT. As Normas Regulamentadoras estabilizam diretrizes técnicas e legais sobre as características de Saúde Ocupacional a fim de garantir a proteção do trabalhador.

Algumas NRs são de atividades econômicas específicas e, portanto, estabilizam normas específicas aplicas naquele setor.

Benefícios do Cumprimento da NR:

- Garante um ambiente laboral seguro, adequado e salubre ao trabalhador;
- Redução de custos extras (licenças médicas, por exemplo);
- Redução dos pagamentos de insalubridade ou periculosidade (quando comprovado pela empresa de que os trabalhadores não estão expostos ao risco e, conseqüentemente, não tem direito ao adicional);
- Redução do pagamento de multas advindas da fiscalização do Ministério do Trabalho;
- Redução das ações indenizatórias;
- Valorização da imagem no mercado de trabalho;
- Funcionários motivados;
- Otimização dos resultados operacionais.

Fiscalização do Cumprimento das NRs:

A fiscalização do Ministério do Trabalho é feita através da Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho, ela se torna responsável pela coordenação e controladoria das atividades de Segurança e Saúde Ocupacional.

Em alguns casos, as Delegacias Regionais do Trabalho (DRT) executam ações regionais, dentro dos limites de sua jurisdição, relacionadas a segurança e saúde ocupacional. As atividades das DRTs estão pautadas em:

- Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho - CANPAT;
- Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT;
- Fiscalização do atendimento aos preceitos e normas legais;
- Orientar sobre a correta implementação da NR;
- Notificar as empresas quando for observado insalubridade no ambiente ocupacional e estipular um prazo para que seja corrigido;
- Impor penalidades pelo descumprimento das normas;
- Atender requisições judiciais para realização de perícias sobre segurança e medicina ocupacional nas localidades onde não houver médico do trabalho ou engenheiro de segurança do trabalho registrado no MTE.

Penalidades Para o Não Cumprimento das Normas Regulamentadoras:



O descumprimento das Normas Regulamentadoras causam sanções de diferentes naturezas: administrativa, criminal, cível, trabalhista e tributária.

- **Natureza Administrativa:** as sanções da natureza administrativa abrangem advertências, multas, embargos de obra, interdição do local;
- **Natureza Criminal:** as sanções da natureza criminal são aplicadas quando a conduta do empregador for tipificada no Código Penal, são os casos em que o não cumprimento da norma, por parte da empresa, causam lesão corporal (dano físico) ou morte do trabalhador, respondendo por lesão corporal ou homicídio. Se o trabalhador é exposto ao risco ou perigo de vida ou saúde, a empresa responderá pelo crime de perigo, quando não houver lesão, podendo gerar uma infração penal;
- **Natureza Cível:** as sanções de natureza cível são aplicadas quando, ao descumprir as NRs, o funcionário sofrer uma lesão corporal. A empresa terá que arcar com: lucros cessantes até a alta médica do funcionário, danos estéticos/morais ou emergentes, pensão mensal ou vitalícia ao funcionário/dependentes;

- Natureza Trabalhista: a sanção se aplica ao pagamento de adicionais de insalubridade ou periculosidade, bem como ao estabelecimento provisório para o trabalhador acidentado;
- Natureza Tributária: a sanção é aplicada como aumento da alíquota do Seguro de Acidente do Trabalho ou Fator Acidentário de Prevenção.

2 - Alcance das NRs

Ato Faltoso

A Norma Regulamentadora 01 dispõe que cabe ao trabalhador:

- a) cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho, inclusive as ordens de serviço expedidas pelo empregador;
- b) submeter-se aos exames médicos previstos nas NR;
- c) colaborar com a organização na aplicação das NR;
- d) usar o equipamento de proteção individual fornecido pelo empregador.

Constituí como ato faltoso a recusa injustificada do empregado ao cumprimento dos itens acima dispostos.

Responsabilidade Solidária:

Muitos empregadores, principalmente donos de obras, optam pela terceirização por pensar que se afastará da obrigatoriedade dos deveres do empregador para com seus empregados. Contudo, o contrato de empreitada é um negócio jurídico bilateral, tendo como objeto a mão de obra, tornando as relações trabalhistas um cenário de subcontratação.

Desta forma, a responsabilidade civil do empregador e do terceirizado se torna uma Responsabilidade Solidária, isto é, o trabalhador (mão de obra) poderá cobrar na seara trabalhista qualquer um dos dois. Isto porque em um contrato de trabalho ambos são declaradamente responsáveis por eventual pendência com o empregado.

Ademais, o Código Civil prevê que na hipótese em que se constata a não observância, pela empresa tomadora de serviços, de normas de saúde e segurança do trabalho ou, ainda, conduta culposa apta a ensejar dano à saúde e à integridade física do empregado, incidirá a responsabilidade solidária (art 942).

Alcance das NRs

Como mencionado anteriormente, as NRs se aplicam desde órgãos e entidades celetistas como também aos trabalhadores avulsos e rurais, todos se encontram sob o amparo das normas regulamentadoras.

Delegação de Atribuições:

O item 1.5 da NR 1 estabelece que as atribuições de fiscalização e/ou orientação às empresas, relativas ao cumprimento dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho, poderão ser delegadas a outros órgãos federais, estaduais e municipais, mediante convênio autorizado pelo Ministro do Trabalho.

"1.5 Da prestação de informação digital e digitalização de documentos

1.5.1 As organizações devem prestar informações de segurança e saúde no trabalho em formato digital, conforme modelo aprovado pela STRAB, ouvida a SIT.

1.5.1.1 Os modelos aprovados pela STRAB devem considerar os princípios de simplificação e desburocratização.

1.5.2 Os documentos previstos nas NR podem ser emitidos e armazenados em meio digital com certificado digital emitido no âmbito da Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira (ICP-Brasil), normatizada por lei específica.

1.5.3 Os documentos físicos, assinados manualmente, inclusive os anteriores à vigência desta NR, podem ser arquivados em meio digital, pelo período correspondente exigido pela legislação própria, mediante processo de digitalização conforme disposto em Lei.

1.5.3.1 O processo de digitalização deve ser realizado de forma a manter a integridade, a autenticidade e, se necessário, a confidencialidade do documento digital, com o emprego de certificado digital emitido no âmbito da Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira (ICP-Brasil).

1.5.3.2 Os empregadores que optarem pela guarda de documentos prevista no caput devem manter os originais conforme previsão em lei.

1.5.4 O empregador deve garantir a preservação de todos os documentos nato digitais ou digitalizados por meio de procedimentos e tecnologias que permitam verificar, a qualquer tempo, sua validade jurídica em todo território nacional, garantindo permanentemente sua autenticidade, integridade, disponibilidade, rastreabilidade, irretratabilidade, privacidade e interoperabilidade.

1.5.5 O empregador deve garantir à Inspeção do Trabalho amplo e irrestrito acesso a todos os documentos digitalizados ou nato digitais.

1.5.5.1 Para os documentos que devem estar à disposição dos trabalhadores ou dos seus representantes, a organização deverá prover meios de acesso destes às informações de modo a atender os objetivos da norma específica."

Entretanto, o Decreto 4.552/2002, Regulamento da Inspeção do Trabalho, instituiu em seu artigo 19 a vedação às autoridades de direção do Ministério do Trabalho e Emprego conferir inspeção do trabalho:

" Art. 19. É vedado às autoridades de direção do Ministério do Trabalho e Emprego:

I - conferir aos Auditores-Fiscais do Trabalho encargos ou funções diversas das que lhes são próprias, salvo se para o desempenho de cargos de direção, de funções de chefia ou de assessoramento;

II - interferir no exercício das funções de inspeção do trabalho ou prejudicar, de qualquer maneira, sua imparcialidade ou a autoridade do Auditor-Fiscal do Trabalho; e

III - conferir qualquer atribuição de inspeção do trabalho a servidor que não pertença ao Sistema Federal de Inspeção do Trabalho."

Como as duas normas estão vigentes e em conflito, é importante ao aluno conhecer as duas posições e se nortear pela diretriz que lhe for dada: de acordo com a NR ou Regulamento da Inspeção do Trabalho.



3 - NR 02

Introdução:

A NR 02 tem por finalidade a disposição sobre inspeção e análise prévia das instalações dos estabelecimentos, bem como os procedimentos a serem adotados. Incorpora, desta maneira, o carácter preventivo da Segurança e Saúde no Trabalho, garantindo que os estabelecimentos sejam seguros.

Apesar de estar revogada, é importante saber reconhecer a NR 2.

A norma foi revogada pela Portaria nº 915, de 30 de julho de 2019, da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia e aprovou a nova redação da Norma Regulamentadora nº 1 (NR 01), que disciplina as disposições gerais, o campo de aplicação, os termos e as definições comuns às Normas Regulamentadoras (NR) relativas à Segurança e Saúde no Trabalho (SST).

Inspeção Prévia No Estabelecimento Novo:

A inspeção prévia nos estabelecimentos novos tinha por objetivo verificar se as condições de segurança e saúde no trabalho estão sendo atendidas e se as normas regulamentadoras observadas. A inspeção prévia, como o próprio nome sugere, era feita antes das atividades da empresa se iniciarem.

Era dever de todo estabelecimento novo solicitar, antes de iniciar suas atividades, a aprovação das instalações à entidade regional competente em Segurança e Medicina do Trabalho.

A seguir estão elencadas as etapas para um estabelecimento novo:

1. Solicitar a inspeção prévia;
2. Aprovadas as instalações na inspeção prévia, órgão responsável deverá emitir o Certificado de Aprovação de Instalações (CAI).

Caso a empresa possuísse mais de um estabelecimento novo, deveria ser realizada a inspeção em cada um e emitido um CAI para cada estabelecimento.

Caso a empresa não fosse aprovada, o CAI não será emitido e o estabelecimento terá um impedimento administrativo.

" 2.6 - A inspeção prévia e a declaração de instalações, referidas nos itens 2.1 e 2.3, constituem os elementos capazes de assegurar que o novo estabelecimento inicie suas atividades livre de riscos de acidentes e/ou de doenças do trabalho, razão pela

qual o estabelecimento que não atender ao disposto naqueles itens fica sujeito ao impedimento de seu funcionamento, conforme estabelece o art. 160 da CLT, até que seja cumprida a exigência deste artigo."

Disposições Da CLT:



"Art. 160 - Nenhum estabelecimento poderá iniciar suas atividades sem prévia inspeção e aprovação das respectivas instalações pela autoridade regional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

§ 1º - Nova inspeção deverá ser feita quando ocorrer modificação substancial nas instalações, inclusive equipamentos, que a empresa fica obrigada a comunicar, prontamente, à Delegacia Regional do Trabalho. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

§ 2º - É facultado às empresas solicitar prévia aprovação, pela Delegacia Regional do Trabalho, dos projetos de construção e respectivas instalações. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

Embargo ou interdição"

Impossibilidade De Realização Da Inspeção Prévia:

Caso a inspeção prévia não seja possível, antes do estabelecimento iniciar suas atividades, a empresa deveria enviar à autoridade regional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho uma Declaração de Instalações do novo estabelecimento, cabia ao órgão aceitá-la ou não para fins de fiscalização.

Revogação:

A revogação da NR 02, se deu por seu desuso. Na prática, os órgãos não mais realizavam inspeções prévias nem emitia o CAI, bastando que as empresas

apresentassem a declaração anexa à NR nos órgãos de relações do trabalho do extinto Ministério do Trabalho.

O QUE SÃO NORMAS REGULAMENTADORAS?

1 - As Normas Regulamentadoras

As Normas Regulamentadoras (NRs) são disposições adicionais ao Capítulo V da CLT, consistindo em obrigações, direitos e obrigações que devem ser cumpridos por empregadores e trabalhadores. No total, existem atualmente 37 padrões que as empresas devem seguir para operar dentro do arcabouço legal. Cada um tem seus próprios parâmetros regulatórios para prevenir acidentes e doenças relacionadas ao trabalho.

As NRs têm como objetivo orientar as ações dos empregadores para melhorar a saúde e a segurança no ambiente de trabalho. Eles promovem e preservam a integridade física dos funcionários, estabelecem regulamentos relativos à saúde e segurança ocupacional e estabelecem políticas sobre essas questões dentro das empresas.



2 - Qual o órgão responsável?

O desenvolvimento / revisão das Normas Regulamentadoras (NR) há muito é responsabilidade do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que coordena as discussões sobre mudanças legislativas com comissões e grupos formados por representantes do governo, empregadores e empregados.

Em 2019, o Governo Federal anunciou a extinção do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), criado em 1930. Paralelamente, as carteiras foram repartidas e transferidas para a jurisdição do Ministério da Economia, do Ministério da Cidadania e do Ministério da Justiça e segurança pública. Assim, esses ministérios são agora os órgãos que devem fiscalizar e alterar as Normas Regulamentadoras junto à comissão tripartite de saúde e segurança no trabalho, formada por representantes do Governo, das áreas de Previdência Social, Trabalho e Emprego e Saúde de representantes dos trabalhadores e dos empregadores.

3 - Quando foram criadas e por quê?

Em 8 de Julho de 1978, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), com o objetivo de padronizar, fiscalizar e fornecer orientações sobre procedimentos obrigatórios relacionados à segurança e à medicina do trabalho, aprovou, na época, 28 Normas Regulamentadoras (NRs) que tratam do assunto. Como citado anteriormente, até o momento já são 37 normas.

A ação foi feita considerando o disposto no artigo 200, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com redação dada pela Lei n.º 6.514, de 22 de dezembro de 1977

No Brasil, na época em que as normativas foram criadas, as áreas de trabalho careciam de um norteamento legal para que pudessem ser balizadas ações de melhorias nos ambientes de trabalho. De acordo o engenheiro e fiscal do Ministério do Trabalho e Emprego, Antonio Pereira Nascimento, o número de acidentes e de adoecimentos era alto e, por isso, fez-se necessário que o governo inserisse parâmetros legais regulatórios.

Nesse período, a informalidade nos contratos laborais era grande, e foi em virtude deste quadro que o governo brasileiro, signatário de várias resoluções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), se viu obrigado a tomar uma iniciativa para reduzir os altos números de acidentes.

4 - Quais São Os Principais Objetivos Das Normas?

Cada norma regulamentadora visa a prevenção de acidentes e doenças provocadas ou agravadas pelo serviço.

E estabelecem os parâmetros mínimos e as instruções sobre saúde e segurança de acordo com cada atividade ou função desempenhada.

Os Principais Objetivos Das NRs São:

- Instruir os empregados e empregadores a respeito das devidas precauções que devem ser tomadas a fim de evitar acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais;
- Preservar e promover a integridade física do trabalhadores;
- Estabelecer a regulamentação pertinente à segurança e saúde do trabalho;
- Promover a política de segurança e saúde do trabalho dentro das empresas.

Elas São Elaboradas Levando Em Consideração As Seguintes Etapas:

- Definição de temas a serem discutidos;
- Elaboração do texto técnico básico;
- Publicação do texto técnico básico no Diário Oficial da União;
- Instalação do Grupo de Trabalho Tripartite, formado por representantes do governo, trabalhadores e empregadores;
- Aprovação e publicação da nova NR no Diário Oficial da União.

5 - As Normas Regulamentadoras São Atualizadas?

A normas regulamentadoras estão em constante evolução devido a novos métodos de trabalho, avanços na tecnologia e mudanças nas relações de trabalho.

Existem comitês e grupos que se reúnem periodicamente - ou quando há uma demanda especial - e criam ou revisam textos atuais na tentativa de atualizar os conceitos existentes e incorporar as melhores práticas jurídicas nas normas nacionais e internacionais.

Em geral, cada mudança no padrão regulatório inclui aspectos obrigatórios de proteção do trabalhador e incentiva os fabricantes de equipamentos e prestadores de serviços, bem como o treinamento e a qualificação da força de trabalho, a expandir suas capacidades para atender a novos requisitos.

6 - Eu sou obrigado a seguir as NRs?

Todas as empresas que têm funcionários CLT devem cumprir os regulamentos. Isso inclui empresas privadas e públicas, agências governamentais diretas e indiretas e o legislativo e o judiciário.

7 - O que acontece em caso de descumprimento?

Todas as normas devem ser seguidas à risca, caso contrário a empresa pode sofrer graves consequências. Vão desde reclamações e ações civis públicas até o pagamento de multas e custos de tratamento médico:

Responsabilidade Administrativa

Multas e embargo da obra ou interdição do estabelecimento, máquinas ou equipamentos.

Responsabilidade Trabalhista

Pagamento de adicionais de insalubridade e periculosidade. Estabilidade provisória para empregados acidentados. Ação civil pública. Assinatura de um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC).

Responsabilidade Previdenciária

Ação Regressiva Acidentária (de acordo com o artigo 120 da Lei nº 8.213/91).

Responsabilidade Civil

Caso haja lesão corporal, os reflexos do acidente do trabalho/doença ocupacional na área cível são previstos pelo artigo 949 do Código Civil:• Despesas com o tratamento médico.• Lucros cessantes até a alta médica.• Danos estéticos.• Pagamento de pensão vitalícia em caso de morte do trabalhador.

Responsabilidade Tributária

Aumento da alíquota do SAT/FAP.

Responsabilidade Criminal

A empresa receberá apenas uma infração penal caso descumpra as normas de segurança sem resultado lesivo ou risco ao trabalhador (artigo 19, §2º, da Lei nº 8.213/91). Caso o descumprimento gere risco ou perigo de morte ou à saúde do trabalhador, é caracterizado como Crime de Perigo (artigo 132 do Código Penal). Se houver dano físico ou lesão corporal efetiva ao trabalhador, o caso é caracterizado como Lesão Corporal (artigo 129, §6º, do Código Penal). No caso de morte do trabalhador decorrente do descumprimento das normas de segurança, o caso é tratado como um homicídio (artigo 121 do Código Penal)

E não apenas as empresas podem ser responsabilizadas pelo não cumprimento das normas regulamentares, mas também os funcionários.

A punição depende da empresa, da frequência e da severidade da ação, que pode ir desde um simples aviso até a demissão por justa causa. Por isso é tão importante que todos redobrem o foco quando se trata de saúde e segurança no trabalho. Em última análise, a integridade e a vida do trabalhador estão em jogo.

8 - Preciso Me Adequar As Normas Regulamentadoras, O Que Fazer?

Se você também é uma das muitas pessoas que precisam seguir as normas, mas não sabe o que fazer para fazer isso, não se preocupe, nosso objetivo é ajudá-lo.

Pensando nisso, nossa equipe elaborou uma lista de verificação ao final deste artigo com acesso a todas as normas regulatórias atualizadas.

9 - Relação De Normas Existentes

NR 01 - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (Vigência 09/03/2021)

NR 02 - Revogada - Inspeção Prévia

NR 03 - Embargo ou Interdição

NR 04 - Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho

NR 05 - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

NR 06 - Equipamentos de Proteção Individual - EPI

NR 07 - Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO

NR 07 - Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO (Vigência 09/03/2021)

NR 08 - Edificações

NR 09 - Programas de Prevenção de Riscos Ambientais

• NR 09 - Avaliação e Controle das Exposições Ocupacionais a Agentes Físicos, Químicos e Biológicos (Vigência 10/03/2021)

NR 10 - Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade

NR 11 - Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais

NR 12 - Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos

NR 13- Caldeiras, Vasos de Pressão e Tubulações.

NR 14- Fornos

NR 15-Atividades e Operações Insalubres

NR 16-Atividades e Operações Perigosas

NR 17 - Ergonomia

NR 18 - Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção

• NR 18- Norma nova em vigor a partir de 11/02/2021

NR 19 - Explosivos

NR 20 - SST com Inflamáveis e Combustíveis

NR 21 - Trabalho a Céu Aberto

NR 22 - Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração

NR 23 - Proteção Contra Incêndios

NR 24 - Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho

NR 25 - Resíduos Industriais

NR 26 - Sinalização de Segurança

NR 27 - Revogada - Registro Profissional do Técnico de Segurança do Trabalho no

MTB NR 28 - Fiscalização e Penalidades

NR 29 - NR SST Portuário

NR 30 - NR SST Aquaviário

NR 31 - NR SST na Agricultura, Pecuária Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura

NR 32 - SST em Estabelecimentos de Saúde

NR 33 - SST em Espaços Confinados

NR 34 - Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção e Reparação Naval

NR 35 - Trabalho em Altura

NR 36 - SST em Empresas de Abate e Processamento de Carnes e Derivados

NR 37 - Segurança e Saúde em Plataformas de Petróleo