

NR 1 – COMENTÁRIOS AO NOVO TEXTO

(PORTARIA Nº 6.730, DE 9
DE MARÇO DE 2020)



SESI

Serviço Social da Indústria
PELO FUTURO DO TRABALHO

CNI

Confederação Nacional da Indústria
PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

NR 1

COMENTÁRIOS AO NOVO
TEXTO (PORTARIA Nº 6.730,
DE 9 DE MARÇO DE 2020)

**CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA
INDÚSTRIA – CNI**

Robson Braga de Andrade
Presidente

Gabinete da Presidência

Teodomiro Braga da Silva
Chefe do Gabinete - Diretor

Diretoria de Desenvolvimento Industrial

Carlos Eduardo Abijaodi
Diretor

Diretoria de Relações Institucionais

Mônica Messenberg Guimarães
Diretora

Diretoria de Serviços Corporativos

Fernando Augusto Trivellato
Diretor

Diretoria Jurídica

Hélio José Ferreira Rocha
Diretor

Diretoria de Comunicação

Ana Maria Curado Matta
Diretora

Diretoria de Inovação

Gianna Cardoso Sagazio
Diretora

Diretoria de Educação e Tecnologia – DIRET

Rafael Esmeraldo Lucchesi Ramacciotti
Diretor de Educação e Tecnologia

Serviço Social da Indústria – SESI

Eduardo Eugenio Gouvêa Vieira
Presidente do Conselho Nacional

SESI – Departamento Nacional

Robson Braga de Andrade
Diretor

Rafael Esmeraldo Lucchesi Ramacciotti
Diretor-Superintendente

Paulo Mól Júnior

Diretor de Operações

**Serviço Nacional de Aprendizagem
Industrial - SENAI**

Robson Braga de Andrade
Presidente do Conselho Nacional

SENAI – Departamento Nacional

Rafael Esmeraldo Lucchesi Ramacciotti
Diretor-Geral

Julio Sergio de Maya Pedrosa Moreira
Diretor-Adjunto

Gustavo Leal Sales Filho

Diretor de Operações

Instituto Euvaldo Lodi – IEL

Robson Braga de Andrade
Presidente do Conselho Superior

IEL – Núcleo Central

Paulo Afonso Ferreira
Diretor-Geral

Eduardo Vaz da Costa Junior
Superintendente

NR 1

COMENTÁRIOS AO NOVO
TEXTO (PORTARIA Nº 6.730,
DE 9 DE MARÇO DE 2020)



Brasília, 2020

SESI

Serviço Social da Indústria
PELO FUTURO DO TRABALHO

CNI

Confederação Nacional da Indústria
PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

© 2020. CNI – Departamento Nacional

© 2020. SESI – Departamento Nacional

Qualquer parte desta obra poderá ser reproduzida, desde que citada a fonte.

CNI

Gerência Executiva de Relações do Trabalho

SESI/DN

Gerência Executiva de Saúde e Segurança na Indústria

FICHA CATALOGRÁFICA

N961

NR 1 : comentários ao novo texto (portaria nº 6.730, de 9 de março de 2020) / Serviço Social da Indústria, Departamento Nacional. Confederação Nacional da Indústria. – Brasília : SESI/DN, CNI
83 p. – il.

1. Norma de Segurança. 2. Portaria 6.730. 3. Segurança no Trabalho. I. Título

CDU: 006.88

CNI
Confederação Nacional da Indústria
Sede
Setor Bancário Norte
Quadra 1 – Bloco C
Edifício Roberto Simonsen
70040-903 – Brasília – DF
Tel.: (61) 3317-9000
Fax: (61) 3317-9994
<http://www.portaldaindustria.com.br/cni/>

Serviço de Atendimento ao Cliente - SAC

Tels.: (61) 3317-9989/ 3317-9992
sac@cni.com.br

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Prevalência entre tipos de normas	15
Figura 2 – Organograma do Ministério da Economia	20
Figura 3 – Ciclo PDCA	27
Figura 4 – Modelo esquemático da interação das diretrizes e requisitos do GRO com a constituição do PGR na empresa.....	28
Figura 5 – Modelo esquemático da interação NR 1 x NR 7 – PCMSO	29
Figura 6 – Técnicas para o processo de avaliação de risco.....	37
Figura 7 – Processo de revisão da avaliação de risco.....	41
Figura 8 – Interligação do GRO com as demais NRs	43
Figura 9 – Exemplo de ações de gerenciamento com base na classificação dos riscos.....	44
Figura 10 – Representação da hierarquia de controle do risco.....	45
Figura 11 – Objetivo e campo de aplicação da NBR 14280	51
Figura 12 – Documentos obrigatórios integrantes do PGR.....	53
Figura 13 – Visão de processo	55
Figura 14 – Exemplo do processo de produção da indústria de alimentos.....	56
Figura 15 – Modelo esquemático da interação NR 1 x NR 9.....	59
Figura 16 – Modelo esquemático da interação NR 1 x NR 17	60
Figura 17 – Representação esquemática da relação contratante x contratada	62
Figura 18 – Relação entre contratantes e contratadas	63

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Exemplos de controles operacionais considerando a hierarquia	46
Quadro 2 – Exemplo de plano de ação.....	48
Quadro 3 – Detalhamento das informações do ambiente de trabalho.....	56
Quadro 4 – Exemplos de descrições de perigos	58

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO.....	9
1 O QUE É A NR 1?.....	13
2 A NR 1 E SUA INTER-RELAÇÃO COM OUTRAS NORMAS REGULAMENTADORAS	15
3 COMENTÁRIOS SOBRE O NOVO TEXTO DA NR 1	17
REFERÊNCIAS.....	77
APÊNDICE A.....	81

APRESENTAÇÃO

A primeira versão da Norma Regulamentadora (NR) 1 foi publicada em 1978 pela Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978, para tratar das disposições gerais sobre Segurança e Saúde no Trabalho (SST) e fixar o campo de aplicação de todas as NRs. Nela também foram apresentados diversos conceitos, como os de empregador, empregado, empresa, estabelecimento, setor de serviço, canteiro de obras, frentes de trabalho, locais de trabalho. Além disso, estabeleceu as obrigações dos empregadores e dos trabalhadores e as competências dos órgãos nacionais e regionais sobre SST.

Entre 1983 e 2009, sofreu quatro atualizações pontuais e manteve os conceitos definidos inicialmente e que são fundamentais para a correta aplicação das demais NRs.

Recentemente, a norma passou por duas revisões importantes. A primeira foi em julho de 2019, ajustando-se à nova estrutura do Ministério da Economia, dada pelo Decreto nº 9.745, de 8 de abril de 2019. Além de trazer a possibilidade da realização dos cursos exigidos pelas demais NRs na modalidade Educação a Distância (EaD) e semipresencial, harmonizou termos e definições importantes para a gestão de SST e trouxe a possibilidade de armazenamento dos documentos previstos nas NRs, em meio digital.

A segunda revisão foi em março de 2020, impulsionada pela necessidade de harmonizar seu texto com outros dispositivos legais, tais como NR 7, NR 9 e NR 17. Nessa nova versão, a norma trouxe requisitos gerais quanto ao Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), visando preencher uma lacuna regulamentar, pois não existia NR que tratasse claramente da gestão de riscos ocupacionais.

Ressalta-se que a normatização vigente à época, utilizada para realizar a gestão de riscos pelas empresas, a NR 9, tinha como foco a higiene ocupacional. A gestão de riscos integrada não era contemplada em uma única norma, considerando, além dos químicos, dos físicos e dos biológicos, os perigos de acidentes com máquinas e equipamentos, perigos de origem elétrica, fatores ergonômicos, entre outros.

A nova NR 1 traz as diretrizes de gestão de riscos ocupacionais a serem adotadas obrigatoriamente pelas empresas brasileiras, de forma harmonizada com as principais normas de gestão de riscos ocupacionais adotadas mundialmente: ABNT NBR ISO 31.000 e ABNT NBR ISO 45.001, da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT).

Com a implantação da nova abordagem para gestão de riscos ocupacionais, espera-se efetividade na redução dos níveis de riscos ocupacionais, com a adoção de medidas de controle para eliminar os perigos e mitigar os riscos nos ambientes de trabalho.

O Serviço Social da Indústria (SESI) e a Confederação Nacional da Indústria (CNI) elaboraram esta publicação com o intuito de apoiar empregadores, profissionais de SST e trabalhadores na interpretação da nova NR 1, para que a gestão de riscos seja uma prática efetivamente implementada nas empresas brasileiras e que trará benefícios para a saúde dos trabalhadores e ganhos na produtividade da indústria brasileira.



1 O QUE É A NR 1?



A Norma Regulamentadora (NR) 1 é a legislação que estabelece as disposições gerais, o campo de aplicação, os termos e as definições comuns às NRs relativas à SST, bem como diretrizes e requisitos para o GRO, capacitação e treinamento em SST, prestação de informação digital e digitalização de documentos, direitos e deveres dos empregadores e dos trabalhadores e as competências dos órgãos nacionais e regionais sobre SST. Aborda, também, o tratamento diferenciado dado ao Microempreendedor Individual (MEI), à Microempresa (ME) e à Empresa de Pequeno Porte (EPP).

A NR 1 não é uma norma técnica e, portanto, não apresenta o “como fazer”. Esse detalhamento deve ser buscado em literaturas técnicas pertinentes aos temas.

Nessa nova versão, a norma altera o **Anexo I – Termos e definições**, com a incorporação do tema GRO, a harmonização de termos e a uniformização de conceitos comuns a todas as NRs. Em síntese, os principais termos e definições inseridos neste Anexo foram: agentes físicos, químicos e biológicos; evento perigoso; perigo ou fator de risco; risco ocupacional; organização e ordem de serviço.

Por sua vez, o **Anexo II – Diretrizes e requisitos mínimos para utilização da modalidade de ensino a distância e semi-presencial** foi revisto e estabeleceu diretrizes e requisitos mínimos para utilização da modalidade EaD e semipresencial para as capacitações e os treinamentos previstos nas NRs. Com base neste Anexo, cursos na modalidade EaD são permitidos para todos os treinamentos e capacitações previstos nas NRs, com exceção daqueles em que a NR explicitamente o proibir.



2 A NR 1 E SUA INTER-RELAÇÃO COM OUTRAS NORMAS REGULAMENTADORAS



A Portaria SIT nº 787, de 27 de novembro de 2018, disciplina as regras de prevalência entre as NRs classificadas em geral, especial ou setorial.

As normas consideradas gerais são aquelas que regulamentam aspectos decorrentes da relação jurídica prevista em lei, sem estarem condicionadas a outros requisitos, como atividades, instalações, equipamentos, setores ou atividades econômicas específicas.

As normas consideradas especiais são aquelas que regulamentam a execução do trabalho considerando as atividades, as instalações ou os equipamentos empregados, sem estarem condicionadas a setores ou atividades econômicas específicas.

As normas consideradas setoriais são aquelas que regulamentam a execução do trabalho em setores ou atividades econômicas específicas.

Portanto, segundo os comandos normativos acima, a NR 1, que é classificada como norma geral, em caso de aparente conflito entre os dispositivos de NR, terá como prevalência, antes dela, as NRs dos tipos setorial e especial, visto que as regras são: norma setorial se sobrepõe à norma especial, que por sua vez, se sobrepõe à norma geral. Conforme imagem abaixo:

FIGURA 1 – Prevalência entre tipos de normas



Fonte: SESI (2010).



3 COMENTÁRIOS SOBRE O NOVO TEXTO DA NR 1

Este capítulo apresenta o texto original da NR 1 (BRASIL, 2020c), publicada no Diário Oficial da União (DOU) no dia 12 de março 2020 (Portaria SEPRT nº 6.730), e os respectivos comentários, os quais têm o objetivo de deixar mais claro o texto normativo e contribuir para o cumprimento deste dispositivo legal.

Em alguns momentos, o leitor observará a palavra “novo” escrita em itens e subitens da NR 1. Essa marcação foi inserida para identificar um novo requisito em relação ao texto vigente.

1.1 Objetivo

NOVO

1.1.1 O objetivo desta Norma é estabelecer as disposições gerais, o campo de aplicação, os termos e as definições comuns às Normas Regulamentadoras – NR relativas à segurança e saúde no trabalho e as diretrizes e os requisitos para o gerenciamento de riscos ocupacionais e as medidas de prevenção em Segurança e Saúde no Trabalho – SST.

1.1.2 Para fins de aplicação das Normas Regulamentadoras – NR, consideram-se os termos e definições constantes no Anexo I.

COMENTÁRIOS

O objetivo da NR 1 é padronizar e harmonizar dispositivos e comandos para todas as NRs, estabelecer as diretrizes gerais quanto a deveres e direitos de empregadores e trabalhadores, prestação de informação digital e digitalização de documentos, capacitação e treinamentos em SST, e determinar o tratamento diferenciado às Micro e Pequenas Empresas (MPes).

Além disso, a norma traz as diretrizes e os requisitos para o gerenciamento de riscos ocupacionais, a serem implementados pelas empresas, com o objetivo de estabelecer o processo para



a identificação de perigos, avaliação e controle dos riscos ocupacionais, análise de acidentes, preparação para emergências e a documentação necessária que deve ser mantida.

O Anexo I traz importantes definições que, até os dias atuais, têm causado dúvidas em muitos profissionais de SST. Cita-se como exemplo as definições de perigo ou fator de risco ocupacional e risco ocupacional. O entendimento da diferença entre esses termos é fundamental para realizar a identificação de perigos e a avaliação de riscos de forma correta.

1.2 Campo de aplicação

1.2.1 As NR obrigam, nos termos da lei, empregadores e empregados, urbanos e rurais.

1.2.1.1 As NR são de observância obrigatória pelas organizações e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos Poderes Legislativo, Judiciário e Ministério Público, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

1.2.1.2 Nos termos previstos em lei, aplica-se o disposto nas NR a outras relações jurídicas.

1.2.2 A observância das NR não desobriga as organizações do cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios, bem como daquelas oriundas de convenções e acordos coletivos de trabalho.

COMENTÁRIOS

A NR 1 padronizou o campo de aplicação, estabelecendo que, nos termos da lei, todos empregadores e empregados, em ambientes urbanos e rurais, são obrigados a cumprir as NRs. Além disso, que as **organizações** e os órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como os órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário e o Ministério Público, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), são alcançados pelos dispositivos normativos das NRs e estão obrigados a cumpri-los.

No item 1.2.1.2, a norma busca abranger outras relações jurídicas de trabalho, como é o caso das terceirizações. Nesse sentido, essas relações jurídicas também estão obrigadas a cumprir os dispostos nas NRs.

Por sua vez, o item 1.2.2 esclarece que, independentemente de as organizações observarem os dispositivos contidos nas NRs, elas não estão desobrigadas do cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria de SST, sejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos estados ou municípios, bem como daquelas oriundas de convenções e acordos coletivos de trabalho.

Importante destacar que a nova NR 1 utiliza o termo **organização** para definir pessoa ou grupo de pessoas com suas próprias funções, com responsabilidades, autoridades e relações para alcançar seus objetivos. Inclui, mas não é limitado ao empregador, ao tomador de serviços, à empresa, ao empreendedor individual, ao produtor rural, à companhia, à corporação, à firma, à autoridade, à parceria, à organização de caridade ou instituição, ou parte ou combinação desses, incorporado ou não, público ou privado.

1.3 Competências e estrutura

1.3.1 A Secretaria de Trabalho – STRAB, por meio da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho – SIT, é o órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho para:

- a) formular e propor as diretrizes, as normas de atuação e supervisionar as atividades da área de segurança e saúde do trabalhador;
- b) promover a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho – CANPAT;
- c) coordenar e fiscalizar o Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT;
- d) promover a fiscalização do cumprimento dos preceitos legais e regulamentares sobre Segurança e Saúde no Trabalho – SST em todo o território nacional;
- e) participar da implementação da Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho – PNSST; e
- f) 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.

1.3.2 Compete à SIT e aos órgãos regionais a ela subordinados em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho, nos limites de sua competência, executar:

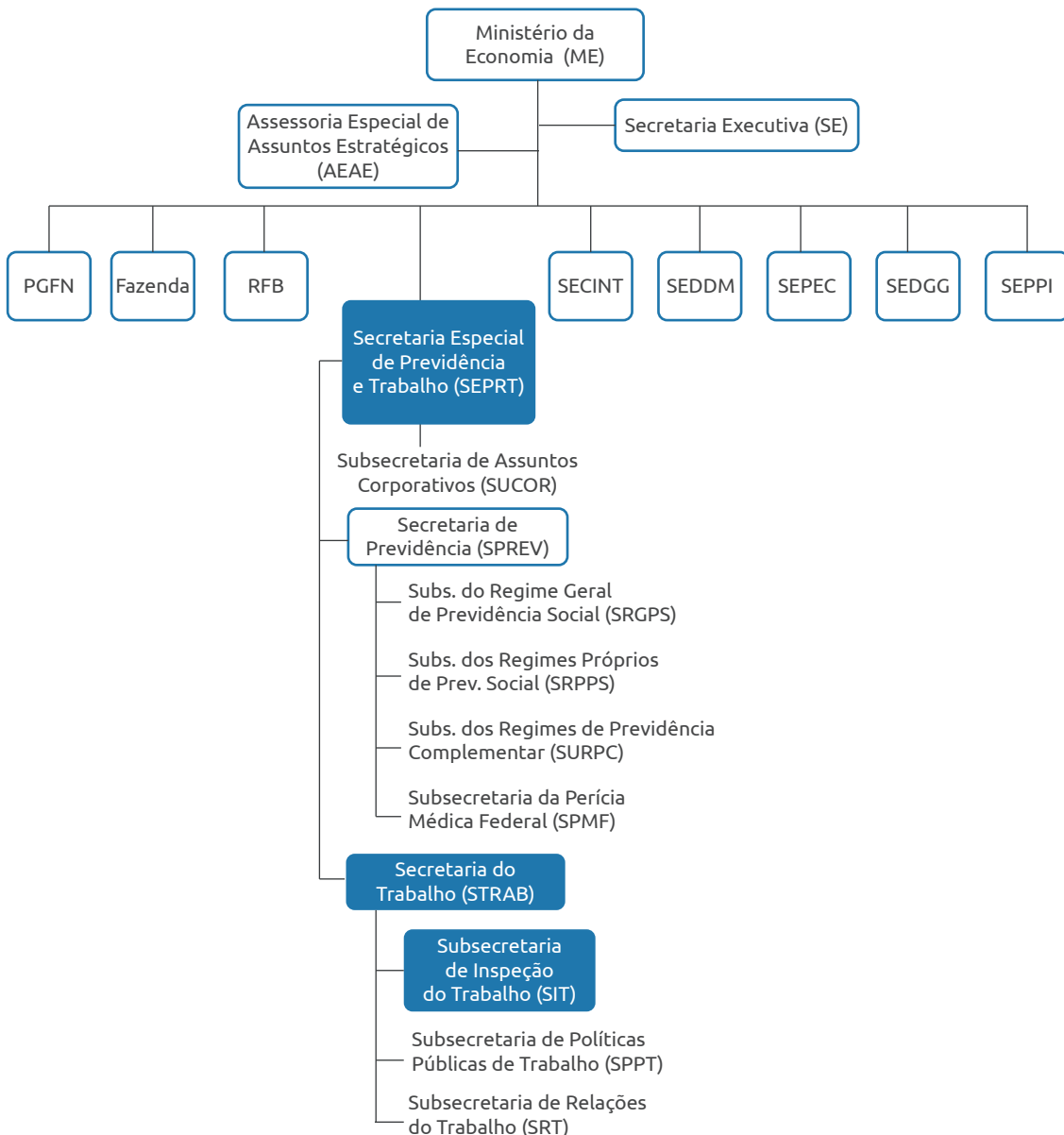
- a) fiscalização dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho; e
- b) as atividades relacionadas com a CANPAT e o PAT.

1.3.3 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.

COMENTÁRIOS

Um dos motivos para a primeira revisão de 2019 da norma foi a necessidade de adequação à nova estrutura administrativa dos órgãos centrais da Inspeção do Trabalho. O antigo texto da NR 1 ainda se referia às extintas Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho e Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho, e os órgãos regionais mantinham a referência às também extintas Delegacias Regionais do Trabalho e Delegacias de Trabalho Marítimo. Sendo assim, a NR 1 apresenta, de forma atualizada, as competências e a estrutura, tanto no âmbito nacional quanto regional, dos órgãos do Ministério da Economia para tratar de questões de SST.

FIGURA 2 – Organograma do Ministério da Economia



Além da competência de fiscalizar preceitos legais e regulamentares sobre SST, a Subsecretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) e os órgãos regionais a ela subordinados também são responsáveis pelas Campanhas Nacionais de Prevenção de Acidentes do Trabalho (CANPATs) e pelo Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT).

A CANPAT é uma ação desenvolvida pelo Ministério da Economia, em parceria com outros órgãos, com o objetivo de sensibilizar a sociedade para a importância de uma cultura de prevenção de acidentes e doenças do trabalho.

Por sua vez, o PAT é um programa governamental de adesão voluntária, que busca estimular o empregador a fornecer alimentação nutricionalmente adequada aos trabalhadores, por meio da isenção de encargos sociais e da concessão de incentivos fiscais, tendo como prioridade o atendimento aos trabalhadores de baixa renda (considerados aqueles que recebem até cinco salários mínimos).

Quanto às penalidades previstas no item 1.3.3, estas seguem o que estabelece a NR 28 – Fiscalizações e penalidades.

1.4 Direitos e deveres

1.4.1 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.

COMENTÁRIOS

Esses itens e subitens da NR 1 são inspirados nos Arts. 157 e 158 da CLT (BRASIL, 1943), que estabelecem, com relação à matéria de SST, obrigações para empregadores e empregados.

A alínea “a” do item 1.4.1 determina que cabe ao empregador não apenas cumprir as disposições legais e regulamentares em matéria de SST, mas, também, exigir que os seus empregados cumpram tais dispositivos. Isso visa minimizar os riscos no ambiente de trabalho. Dessa forma, por exemplo, o empregador deve, além de adquirir e fornecer ao trabalhador o Equipamento de Proteção Individual (EPI) adequado ao risco, exigir o seu uso conforme previsto na NR 6.

Na alínea “b”, a norma determina que o empregador deve informar aos trabalhadores os riscos ocupacionais a que estão expostos e as medidas de prevenção que são adotadas para eliminar ou mitigar estes riscos. Além disso, o trabalhador deve ser informado dos resultados dos seus exames médicos e complementares e dos resultados das avaliações ambientais realizadas no local onde ele trabalha.

Importante ressaltar que os trabalhadores, em sua maioria, não possuem conhecimento técnico suficiente sobre perigos e riscos ocupacionais. Para que se tenha efetividade na comunicação e na adoção de medidas de controle de riscos, os empregadores devem considerar treinamentos e métodos de comunicação adequados ao perfil da sua população de empregados.

O empregador deve disponibilizar informação apropriada e suficiente sobre os riscos ocupacionais que possam se originar nos locais de trabalho, e os meios disponíveis para prevenir ou limitar tais riscos e para se proteger deles.

Além de comunicar, uma boa prática na gestão de SST é verificar se a informação está adequada e se está sendo absorvida pelos trabalhadores.

A alínea “d” estabelece que os representantes dos trabalhadores podem acompanhar as fiscalizações dos preceitos legais e regulamentares que tratam sobre SST. Isso não significa que eles podem acompanhar toda a fiscalização do trabalho, como, por exemplo, a fiscalização do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), pagamento de salários etc. Assim, o empregador deve permitir que os representantes dos trabalhadores acompanhem o auditor-fiscal do trabalho somente para inspeção da correta implementação dos dispositivos normativos presentes nas NRs.

Como previsto na CLT (BRASIL, 1943, Art. 157, inciso II), é obrigação do empregador a elaboração de ordens de serviço sobre SST. A NR 1 estabelece que essas ordens de serviços, que são instruções por escrito, com as precauções para evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais, podem ser incorporadas em procedimentos de trabalho ou em outras instruções de SST. As informações contidas nas ordens de serviço podem ser apresentadas em treinamentos ou em diálogos de segurança e podem estar em meio físico ou eletrônico.

O empregador deve determinar o procedimento a ser seguido, assim como divulgá-lo de forma que todos os trabalhadores compreendam e possam agir prontamente, caso aconteça um acidente ou uma doença ocupacional. O acidente e a doença relacionados ao trabalho devem ser investigados, para que não voltem a acontecer, conforme determina o item 1.5.5.5 e seus subitens. Nesse sentido, é importante que os trabalhadores estejam preparados sobre como agir em situações como essas, quais medidas devem ser adotadas, quais pessoas devem ser comunicadas, a qual hospital a vítima deve ser levada e demais procedimentos a serem adotados em situação de acidente ou doença na organização.

Por fim, e não menos importante, é dever do empregador implementar medidas de prevenção seguindo uma ordem de prioridade, ou seja, primeiramente se deve buscar a eliminação do fator de risco; não sendo possível, devem ser adotadas medidas de proteção coletiva. Existindo inviabilidade técnica para adoção de medidas de proteção coletiva, ou quando estas não forem suficientes ou se encontrarem em fase de estudo, planejamento ou implantação, ou, ainda, em caráter complementar ou emergencial, deverão ser adotadas medidas administrativas, e, por fim, a adoção de EPI.

Os trabalhadores devem ser ouvidos quanto às medidas de prevenção a serem implementadas. Para atender a essa exigência, como uma opção, o empregador pode coletar a percepção dos trabalhadores nos Diálogos de Segurança e em capacitações.

Ressalta-se que, antes de recomendar o uso de um EPI, todas as possibilidades de controle no ambiente devem ter sido esgotadas.

1.4.2 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.

1.4.2.1 Constitui ato faltoso a recusa injustificada do empregado ao cumprimento do disposto nas alíneas do subitem anterior.

COMENTÁRIOS

Assim como o subitem 1.4.1 estabelece obrigações para os empregadores quanto à adoção de medidas de prevenção e à necessidade de disponibilizar informação aos trabalhadores, este subitem 1.4.2 estabelece as obrigações dos trabalhadores quanto ao zelo pela sua segurança e saúde na realização das suas atividades.

Vale ressaltar a relevância da participação do trabalhador quanto à prevenção de acidentes no ambiente de trabalho. A cultura de prevenção é papel de todos que trabalham na organização, e não somente dos profissionais especializados no tema. O objetivo das capacitações, dos Diálogos de Segurança e das demais orientações de SST é incorporar o olhar da prevenção de acidentes na realização das atividades diárias dos trabalhadores, da mesma forma que prezam pela qualidade do seu trabalho, pelo cumprimento de prazos e pela redução de perdas.

Um ambiente de trabalho seguro depende de todos, empregadores e trabalhadores. O trabalhador é peça importante nesse processo, pois é quem mais conhece os detalhes da atividade que realiza. Por isso, o envolvimento dos trabalhadores é fundamental para evitar acidentes e doenças relacionados ao trabalho.

Como exemplo de atitudes que contribuem com um ambiente de trabalho seguro, o trabalhador deve cumprir com as ordens de serviços e usar o EPI fornecido pelo empregador. Além disso, é obrigação do trabalhador seguir os procedimentos de trabalho, não improvisar, estar atento à mudança na sua rotina que implique situação que o coloque em risco, comunicando-a imediatamente à sua liderança, zelar pelas proteções das máquinas e pela sua manutenção, não retirar as proteções das máquinas, submeter-se a exames médicos etc.

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

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

COMENTÁRIOS

O trabalhador poderá interromper suas atividades quando constatar uma situação de trabalho que, a seu ver, envolva um risco grave e iminente para a sua vida e saúde. Ele deve informar a situação imediatamente ao seu superior hierárquico. Desde que seja comprovada a situação de risco grave e iminente, o superior hierárquico não poderá exigir a volta dos trabalhadores à atividade enquanto não sejam tomadas as medidas corretivas.

1.4.4 Todo trabalhador, ao ser admitido ou quando mudar de função que implique em alteração de risco, deve receber informações sobre:

- a) os riscos ocupacionais que existam ou possam originar-se nos locais de trabalho;
- b) os meios para prevenir e controlar tais riscos;
- c) as medidas adotadas pela organização;
- d) os procedimentos a serem adotados em situação de emergência; e
- e) os procedimentos a serem adotados, em conformidade com os subitens

1.4.3 e 1.4.3.1. 1.4.4.1

As informações podem ser transmitidas:

- a) durante os treinamentos; e
- b) por meio de diálogos de segurança, documento físico ou eletrônico.

COMENTÁRIOS

A NR 1 estabelece regras claras quanto à obrigatoriedade de o empregador dar informação ao trabalhador, bem como os meios pelos quais esta informação pode ser transmitida. Assim, todo trabalhador admitido, e quando mudar de função que implique alteração de risco, deverá receber informações sobre os riscos ocupacionais que existam ou possam se originar nos locais de trabalho, os meios para prevenir e controlar tais riscos, as medidas adotadas pela organização, os procedimentos a serem adotados em situação de emergência

e de grave e iminente risco. Estas informações são a essência do conteúdo das ordens de serviços previstas no item 1.4.1, alínea “c”.

A transmissão dessas informações pode ser realizada durante os treinamentos ou por meio de Diálogos de Segurança, documento físico ou eletrônico.

NOVO 1.5 Gerenciamento de riscos ocupacionais

NOVO 1.5.1 O disposto neste item deve ser utilizado para fins de prevenção e gerenciamento dos riscos ocupacionais.

NOVO 1.5.2 Para fins de 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.

COMENTÁRIOS

A última revisão da NR 1 incorporou este capítulo com o objetivo de sistematizar e integrar todo o processo de gerenciamento de riscos, compreendendo a identificação de perigos e a avaliação de riscos, o controle dos riscos, a análise de acidentes e doenças relacionados ao trabalho e a preparação para emergências. Além disso, instituiu o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e sua respectiva documentação, e determinou as responsabilidades das organizações quanto à gestão dos riscos ocupacionais.

É importante ressaltar que a norma trata do GRO, ou seja, está limitada aos perigos de segurança e saúde no ambiente de trabalho. Estes perigos são aqueles representados pelos agentes físicos, químicos, biológicos, de acidente e fatores ergonômicos.

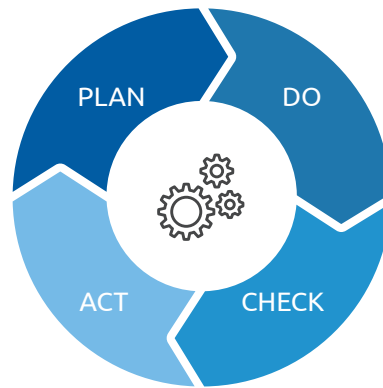
As determinações do item 1.5 e seus subitens não devem ser utilizadas para fins de caracterização de atividades ou operações insalubres ou perigosas. Para isso, devem ser observadas as disposições previstas na **NR 15 – Atividade e operações insalubres** e na **NR 16 – Atividades e operações perigosas**.

Além disso, a gestão de riscos ocupacionais não trata da caracterização de aposentadoria especial, a qual é apresentada no Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho (LTCAT), conforme legislação previdenciária (Lei nº 8.213/1991) e seus regulamentos complementares, e no Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP).

A estruturação normativa para o GRO, dada pela NR 1, segue a abordagem adotada pelo PDCA (*Plan, Do, Check and Act*), amplamente utilizada nos sistemas de gestão de SST baseados em normas de gestão, como a ABNT NBR ISO 45001.

A ABNT NBR ISO 45001 conceitua o PDCA como um processo iterativo, utilizado pelas organizações para alcançar uma melhoria contínua. Ele pode ser aplicado a um sistema de gestão como um todo ou em cada um de seus requisitos, de forma individualizada.

FIGURA 3 – Ciclo PDCA



Fonte: SESI (2010).

PDCA na gestão de riscos ocupacionais:

- *Plan* (Planejar): identificar os perigos e avaliar os riscos ocupacionais; estabelecer os objetivos e as atividades necessários para assegurar resultados de acordo com a política de SST da organização;
- *Do* (Fazer): implementar os processos conforme planejado. Isso se refere à implementação das ações definidas no plano de ação do PGR;
- *Check* (Checar): monitorar se as ações previstas foram realizadas e medir se foram eficazes;
- *Act* (Agir): adotar medidas para melhorar continuamente o desempenho de SST, ou adequar ações implementadas e que não apresentaram o resultado pretendido.

NOVO 1.5.3 Responsabilidades

NOVO 1.5.3.1. A organização deve implementar, por estabelecimento, o gerenciamento de riscos ocupacionais em suas atividades.

NOVO 1.5.3.1.1 O gerenciamento de riscos ocupacionais deve constituir um Programa de Gerenciamento de Riscos – PGR.

NOVO 1.5.3.1.1.1 A critério da organização, o PGR pode ser implementado por unidade operacional, setor ou atividade.

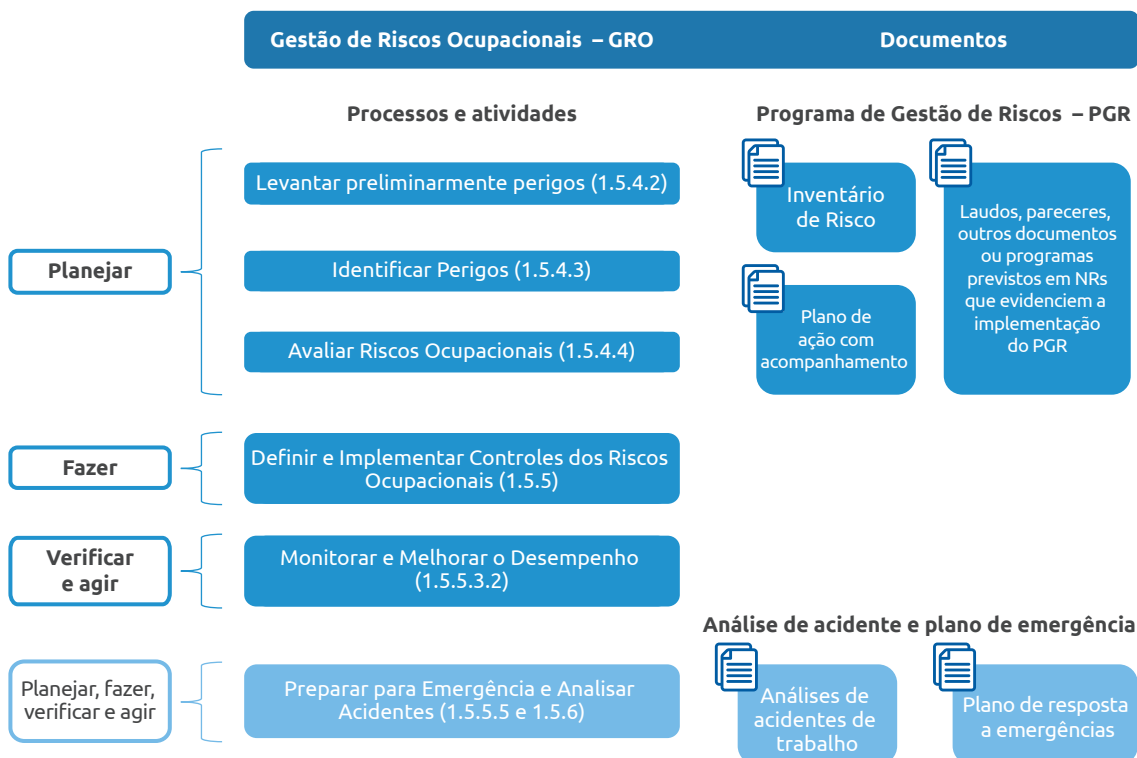
NOVO 1.5.3.1.2 O PGR pode ser atendido por sistemas de gestão, desde que estes cumpram as exigências previstas nesta NR e em dispositivos legais de segurança e saúde no trabalho.

NOVO 1.5.3.1.3 O PGR deve contemplar ou estar integrado com planos, programas e outros documentos previstos na legislação de segurança e saúde no trabalho.

COMENTÁRIOS

É responsabilidade da organização implementar em seus estabelecimentos o GRO, em todas as suas atividades. O GRO é um processo contínuo e que envolve um conjunto de etapas, conforme estabelecidas ao longo do item 1.5.4 e seus subitens. São etapas do gerenciamento de riscos a identificação de perigos, a avaliação de riscos e a determinação de controles.

FIGURA 4 – Modelo esquemático da interação das diretrizes e requisitos do GRO com a constituição do PGR na empresa



Fonte: SESI e CNI (2019).

Como uma forma de materializar o processo de gerenciamento de riscos da organização, a norma estabeleceu a obrigatoriedade da elaboração do PGR, cujo objetivo é a consolidação de informações para preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores nos

ambientes de trabalho, por meio de um conjunto de ações permanentes que devem ser planejadas e desenvolvidas, no âmbito de cada estabelecimento de uma empresa, sob a responsabilidade do empregador e com a participação dos trabalhadores.

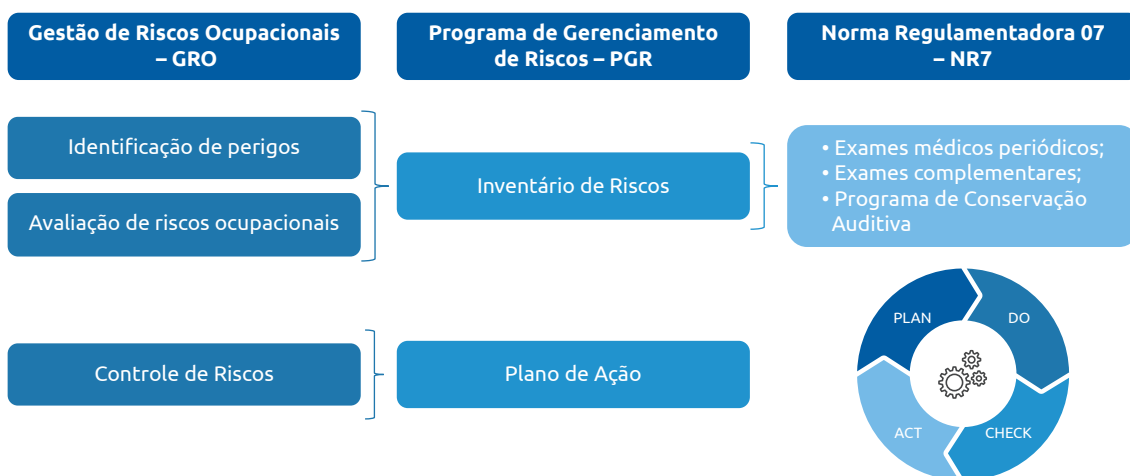
O PGR não é um documento com forma definida; ele é composto pelo inventário de riscos e pelo plano de ação. Nesse sentido, a norma permite que o PGR seja atendido por um sistema de gestão, tendo em vista que um sistema de gestão em SST possui todos os elementos necessários ao GRO e ao cumprimento de requisitos legais previstos nessa NR.

A norma estabelece que a organização pode, a seu critério, operacionalizar a implantação do PGR por unidades dentro do estabelecimento; entretanto, caso a organização possua diversas unidades dentro do estabelecimento, o PGR pode ser implementado separadamente. Além disso, o PGR pode ser implementado por áreas mais específicas da organização, como, por exemplo, por unidade operacional, setor ou até mesmo atividade.

Por fim, a norma determina que o PGR deve contemplar ou estar integrado com planos, programas e outros documentos previstos na legislação de SST.

A necessidade da elaboração de outros programas de segurança e saúde, tais como os de higiene ocupacional, deve estar identificada no inventário e no plano de ação do PGR. Ou seja, caso a empresa possua outros programas (Programa de Higiene Ocupacional, Programa de Ergonomia, Programa de Gestão de Máquinas), estes devem estar vinculados ao PGR e compor o caderno de evidências de medidas de controle implementadas.

FIGURA 5 – Modelo esquemático da interação NR 1 x NR 7 – PCMSO



Fonte: Adaptada pelo SESI e pela CNI com base em CANPAT (Brasil, 2020b).

NOVO 1.5.3.2 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 estabelecida na alínea “g” do subitem 1.4.1; e
- f) acompanhar o controle dos riscos ocupacionais. 1.5.3.2.1

NOVO 1.5.3.2.1 A organização deve considerar as condições de trabalho, nos termos da NR-17.

COMENTÁRIOS

O subitem 1.5.3.2 traz a essência do gerenciamento de riscos e determina a sua obrigatoriedade pela organização, em todas as suas atividades.

No contexto de identificação de perigos e avaliação de riscos, é importante estabelecer um entendimento sobre os conceitos adotados em normas internacionais e o que foi consolidado pela NR 1.

Várias são as definições, os entendimentos e a compreensão quanto às palavras **perigo e risco** previstas em diversas disciplinas e na literatura nacional e internacional. Por exemplo, a norma internacional BS 8800, que é a norma sobre Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho, elaborada pela British Standards (BSI) em 1996, define perigo como “fonte ou situação com potencial de provocar danos em termos de ferimentos humanos ou problemas de saúde, danos à propriedade, ao ambiente, ou uma combinação disto” (BSI, 1996). A Organização Internacional do Trabalho (OIT) adota o termo **fator de risco** e o define como “o que é intrinsecamente suscetível de causar lesões ou danos à saúde das pessoas” (ILO-OSH, 2001). Por sua vez, a ISO 45001, que foi traduzida pela ABNT em 2018, define o termo **perigo** como “fonte com potencial para causar lesões e problemas de saúde” (ABNT, 2018).

O termo **risco** também tem definições na BS 8800: “A combinação da probabilidade e consequência de ocorrer um evento perigoso especificado” (BSI, 1996). A OIT define **risco** como “a combinação da probabilidade de que ocorra um evento perigoso com a severidade das lesões ou dos danos causados por esse evento à saúde das pessoas” (ILO-OSH, 2001). Já a ISO 45001 define **risco de saúde e segurança ocupacional (risco de SSO)** como a “combinação da probabilidade de ocorrência de eventos ou exposições perigosas

relacionadas aos trabalhos e da gravidade das lesões e problemas de saúde que podem ser causados pelo(s) evento(s) ou exposição(ões)” (ABNT, 2018).

Com base nos conceitos referenciados acima, a NR 1 elaborou as definições de perigo e risco ocupacional, que constam no seu Anexo 1, com o objetivo de harmonizar as diferentes formas de abordagens existentes e facilitar o entendimento.

“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.” (BRASIL, 2020c).

“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.” (BRASIL, 2020c).

A NR 1 chama atenção, ainda, para os fatores de riscos relacionados à ergonomia que não podem ser esquecidos. Para melhor identificar as condições de trabalho que implicam esses fatores de riscos à saúde dos trabalhadores, a norma direciona a consulta para a NR 17.

NOVO

1.5.3.3 A organização deve adotar mecanismos para:

- a) consultar os trabalhadores quanto à percepção de riscos ocupacionais, podendo para este fim ser adotadas as manifestações da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, quando houver; e
- b) comunicar aos trabalhadores sobre os riscos consolidados no inventário de riscos e as medidas de prevenção do plano de ação do PGR.

COMENTÁRIOS

A participação e a colaboração dos trabalhadores nas etapas do gerenciamento de riscos são de fundamental importância para a tomada de decisão das organizações visando ao alcance do objetivo do PGR. A organização deve adotar mecanismos para consultar os trabalhadores sobre sua percepção de riscos ocupacionais, com o objetivo de ampliar o seu estado de atenção, de maneira a evitar situações de riscos para sua segurança e saúde. A consulta pode incluir o envolvimento dos comitês de segurança e dos representantes dos trabalhadores, quando existirem.

Outro importante aspecto requerido pela NR 1 é a comunicação aos trabalhadores sobre os riscos consolidados no inventário de riscos e as medidas de prevenção do plano de ação do PGR. A organização deve estabelecer e manter meios que assegurem que as

informações relativas à SST sejam divulgadas para os trabalhadores. Importante ressaltar que os meios adotados pela organização para consultar e comunicar sejam documentados, para demonstrar que a ação foi realizada. São exemplos de evidências de comunicação: ordens de serviços, quadros de aviso, boletins informativos, Semana Interna de Acidentes do Trabalho (SIPAT), atas de reunião de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), lista de presença em treinamento, entre outros.

NOVO 1.5.3.4 A organização deve adotar as medidas necessárias para melhorar o desempenho em SST.

COMENTÁRIOS

A NR 1 determina que a organização deve adotar as medidas necessárias para melhorar seu desempenho em SST. Como alcançar essa melhoria de desempenho? As boas práticas de gerenciamento mostram que só se pode melhorar aquilo que é possível medir. Ao medirmos, tomamos consciência do que está acontecendo, e, assim, empenhamo-nos para melhorar. É fundamental que a organização institua parâmetros para medir a melhoria do seu desempenho em SST.

A adoção de parâmetros, indicadores que podem ser avaliados por métodos qualitativos ou quantitativos, é uma das maneiras de demonstrar se a organização melhorou seu desempenho em SST e evidenciar a eficácia das medidas de controle e prevenção implementadas.

A OHSAS 18001 define desempenho de SST como sendo os resultados mensuráveis da gestão de uma organização quanto aos seus riscos de SST. Além disso, complementa, em nota, que a medição do desempenho da SST inclui a medição da eficácia dos controles da organização (BSI, 1999).

Por sua vez, a BS 8800 diz que a medição de desempenho é parte essencial de um sistema de gerenciamento de SST, que tem como principais finalidades: determinar se os planos de ação foram implementados e os objetivos atendidos; verificar se os controles de riscos foram implementados e são eficazes; aprender a partir das falhas do sistema de gerenciamento de SST, incluindo eventos perigosos (acidentes e incidentes); promover a implementação de planos e de controles de risco, proporcionando retroalimentação para todos os envolvidos; proporcionar informações que possam ser usadas para revisar e, sempre que necessário, aperfeiçoar os aspectos de um sistema de gerenciamento de SST, ou seja, melhorar o desempenho da organização em relação à SST (BSI, 1996).

O requisito 1.5.3.4 sugere que a organização estabeleça parâmetros para medir e monitorar o seu desempenho de SST. Com base na análise destes parâmetros, a organização deve demonstrar a melhoria do seu desempenho em SST.

A seguir, exemplos de perguntas que podem ser feitas para auxiliar no monitoramento do desempenho em SST:

- Os controles de riscos previstos no plano de ação foram implementados e são eficazes?
- Os meios de consulta, comunicação e treinamento para os trabalhadores e os contratados são eficazes? Os trabalhadores estão adotando as medidas de controle de riscos nas suas atividades?
- Estão sendo realizadas inspeções sistemáticas no local de trabalho? Tais inspeções evidenciam que os riscos ocupacionais estão controlados?
- Os indicadores dos programas de SST evidenciam redução de doenças ocupacionais, afastamentos e acidentes?
- O desempenho de SST das empresas contratadas é monitorado e está dentro das exigências legais?

Recomenda-se que as ações de monitoramento e medição contemplem indicadores proativos, e não somente reativos, e que sejam registradas e arquivadas como evidência da implementação do PGR.

Indicadores proativos são aqueles usados para verificar a conformidade com as atividades de SST da organização; por exemplo, monitorar a frequência e a eficácia das inspeções feitas, a validade de treinamentos, autorizações (permissões) para trabalho implementadas, redução de riscos ocupacionais com alta severidade. Já os reativos são baseados em acidentes ou doenças relacionados ao trabalho, dados estatísticos, outras evidências históricas do desempenho deficiente.

NOVO 1.5.4 Processo de identificação de perigos e avaliação de riscos ocupacionais

NOVO 1.5.4.1 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.

COMENTÁRIOS

As diretrizes e os requisitos do GRO abrangem etapas a serem implementadas pelas empresas com o objetivo de identificar os perigos presentes nos ambientes de trabalho e, posteriormente, avaliar os riscos ocupacionais, visando à determinação de medidas de prevenção para mitigá-los ou eliminá-los. Para isso, deve ser considerado o disposto em todas as NRs, bem como as demais exigências legais de SST. É importante que a metodologia utilizada leve em conta estes requisitos, especificamente nos casos em que os perigos identificados têm relação direta com alguma NR.

NOVO 1.5.4.2 Levantamento preliminar de perigos

NOVO 1.5.4.2.1 O levantamento preliminar de perigos deve ser realizado:

- a) antes do início do funcionamento do estabelecimento ou novas instalações;
- b) para as atividades existentes; e
- c) nas mudanças e introdução de novos processos ou atividades de trabalho.

NOVO 1.5.4.2.1.1 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 subitens seguintes.

NOVO 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.

COMENTÁRIOS

O levantamento preliminar de perigo é a etapa inicial do gerenciamento de riscos, e tem como objetivo identificar os perigos da organização e situações em que o risco já pode ser eliminado, sem a necessidade de aguardar que uma avaliação de riscos seja realizada e um plano de ação seja implementado. Se, no momento do levantamento de perigos, a organização identificar que pode mudar um processo de trabalho, ou trocar um insumo por um outro menos perigoso, essas modificações já devem ser realizadas. Se, após essa análise preliminar, o risco não puder ser evitado com adoção de medidas de prevenção apropriadas, a organização deve implementar o processo de identificação de perigos e avaliação de riscos ocupacionais, conforme disposto nos subitens 1.5.4.3 e 1.5.4.4.

A NR 1 determina que esse levantamento preliminar deve ser realizado em três situações:

- Antes do início do funcionamento do estabelecimento ou novas instalações;
- Para as atividades existentes;
- Nas mudanças e na introdução de novos processos ou atividades de trabalho.

Vale ressaltar que, além das atividades rotineiras da organização, deve-se considerar, também, atividades e operações decorrentes de contratadas que possam impactar a organização, e atividades e operações da organização que impactam os trabalhadores das contratadas.

A NR 1 estabelece, também, que a etapa de levantamento preliminar de perigo pode estar contemplada na etapa de identificação de perigo.

A norma não estabelece a obrigatoriedade de se utilizar metodologias de análise de risco quantitativas, ou mesmo avaliação de frequência e probabilidade, o que pode

tornar a análise preliminar de perigo uma etapa muito mais rápida e simples, pois não é necessária a descrição do perigo, das possíveis lesões associadas, da fonte geradora e dos trabalhadores sujeitos aos riscos previstos na etapa de identificação de perigos do subitem 1.5.4.3. Entretanto, importante destacar que a organização deverá ser capaz de demonstrar que realizou a análise preliminar e, principalmente, que o risco foi evitado.

NOVO 1.5.4.3 Identificação de perigos

NOVO 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.

NOVO 1.5.4.3.2 A identificação dos perigos deve abordar os perigos externos previsíveis relacionados ao trabalho que possam afetar a saúde e segurança no trabalho.

COMENTÁRIOS

No processo de identificação de perigos, a organização deve elencar os perigos com suas possíveis lesões ou agravos à saúde, identificar as fontes ou as circunstâncias geradoras destes perigos e o grupo de trabalhadores sujeitos aos riscos. Deve-se considerar **todos** os perigos: físicos, químicos, biológicos, de acidentes e fatores ergonômicos. Para cada perigo identificado, pode haver uma ou mais possível lesão ou agravo à saúde, e deve-se registrar todas essas possíveis lesões ou agravos, tendo em vista que esses dados serão utilizados na etapa de avaliação de riscos.

A organização deve manter um processo proativo para realizar a identificação de perigos antes de implementar novas atividades ou procedimentos. Para facilitar o passo a passo, sugere-se que seja realizado o mapeamento dos processos/atividades da organização, incluindo identificação das matérias-primas utilizadas, instalações em que os processos são realizados, trabalhadores envolvidos, resíduos, emissões geradas, potenciais situações de emergência. Importante destacar que a identificação de perigo não deve se restringir somente às operações ou às atividades “normais” ou “rotineiras”, mas, também, considerar as operações e os procedimentos ocasionais ou periódicos, tais como limpeza e manutenção, ou durante as paradas e o início de operação. Deve-se incluir, também, os perigos externos previsíveis relacionados ao trabalho e que possam afetar a saúde e a segurança dos trabalhadores.

As informações resultantes do processo de identificação de perigos devem compor o inventário de risco previsto no subitem 1.5.7.3.

NOVO 1.5.4.4 Avaliação de riscos ocupacionais

NOVO 1.5.4.4.1 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.

NOVO 1.5.4.4.2 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.

NOVO 1.5.4.4.2.1 A organização deve selecionar as ferramentas e técnicas de avaliação de riscos que sejam adequadas ao risco ou circunstância em avaliação.

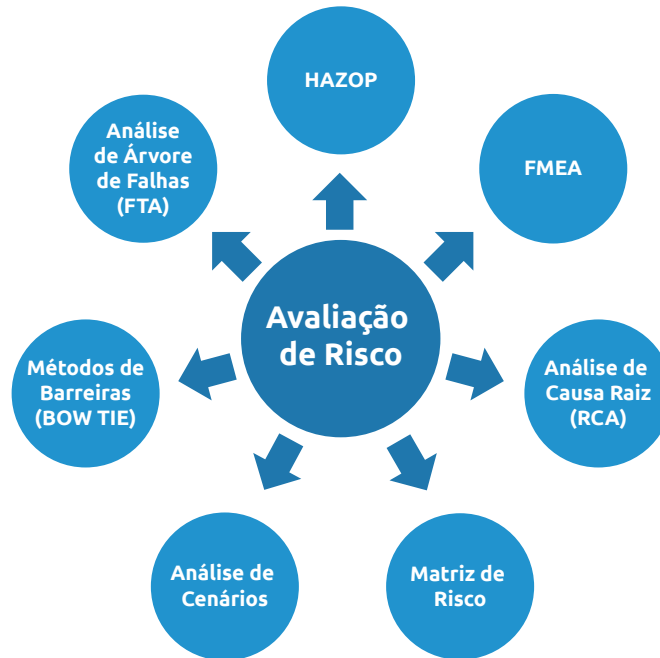
COMENTÁRIOS

Avaliação de riscos ocupacionais é a etapa na qual deve ser indicado o nível de risco ocupacional, utilizando-se ferramentas e técnicas de avaliação apropriadas. Esta etapa vai orientar quais riscos devem ser priorizados na adoção de medidas de prevenção. A organização deve avaliar a severidade das possíveis lesões ou agravos e a probabilidade de ocorrência de tais lesões ou agravos, indicando o nível de risco. O processo de avaliação de riscos ocupacionais é contínuo e deve ser revisado conforme determina a NR 1 e na busca da melhoria contínua.

A norma não determina as ferramentas ou técnicas de avaliação de riscos; estas devem ser de escolha de cada organização e adequadas à magnitude dos seus perigos e riscos.

A ferramenta ou a técnica de análise de risco deve ser eficaz e não pode resultar, por exemplo, em um risco insignificante para exposição a um agente cancerígeno, ou perigo de explosão de um reator em uma indústria química. A escolha da ferramenta vai depender das condições do local de trabalho, da complexidade dos processos, do número de trabalhadores, do tipo de atividades de trabalho e equipamentos, das características específicas do local de trabalho e dos riscos específicos da organização.

Nesse sentido, a **ABNT NBR ISO/IEC 31010:2012 – Gestão de Riscos – Técnicas para o processo de avaliação de riscos** apresenta orientação para seleção e aplicação de técnicas sistemáticas para o processo de avaliação de riscos que podem ser utilizadas.

FIGURA 6 – Técnicas para o processo de avaliação de risco

Fonte: Adaptada pelo SESI e pela CNI com base na ABNT NBR ISO/IEC 31010:2012 (ABNT, 2012).

Cabe à organização planejar e executar a avaliação de risco; porém, adotar uma abordagem participativa e multidisciplinar proporciona melhores resultados. Nesse sentido, é importante que as pessoas ou equipes que realizarão esse processo sejam treinadas, competentes e com conhecimento prático das atividades de trabalho, tenham percepção dos perigos relacionados às atividades e possíveis lesões ou agravos à saúde das pessoas.

NOVO 1.5.4.4.3 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.

NOVO 1.5.4.4.3.1 A magnitude deve levar em conta as consequências de ocorrência de acidentes ampliados.

COMENTÁRIOS

A norma não determina os critérios para atribuição da severidade das possíveis lesões ou agravos provocados pelos perigos. Entretanto, ela estabelece que, quando for atribuir a gradação da severidade, devem ser levados em conta a magnitude da ocorrência e o número de trabalhadores possivelmente afetados; por exemplo: severidade baixa, severidade média, severidade alta, deve-se considerar a consequência nos indivíduos expostos e a quantidade de indivíduos afetados.

Para gradação da severidade, deve-se considerar, também, os desdobramentos de uma ocorrência de acidente ampliado e possíveis lesões e agravos à saúde relacionados.

O acidente ampliado é importante fator de aumento da severidade do risco ocupacional. Suas consequências se estendem a um número maior de pessoas, além dos trabalhadores; por conseguinte, são mais severas.

Segundo a ABNT NBR ISO 31000:2009, as consequências e suas probabilidades podem ser determinadas por modelagem dos resultados de um evento ou conjunto de eventos, ou por extrapolação a partir de estudos experimentais ou a partir dos dados disponíveis (ABNT, 2009). As consequências podem ser expressas em termos de impactos tangíveis e intangíveis. Em alguns casos, é necessário mais que um valor numérico ou descritor para especificar as consequências e suas probabilidades em diferentes períodos, locais, grupos ou situações.

NOVO

1.5.4.4.4 A gradação da probabilidade de ocorrência das lesões ou agravos à saúde deve levar em conta:

- a) os requisitos estabelecidos em Normas Regulamentadoras;
- b) as medidas de prevenção implementadas;
- c) as exigências da atividade de trabalho; e
- d) a comparação do perfil de exposição ocupacional com valores de referência estabelecidos na NR-09.

COMENTÁRIOS

A NR 1 também não determina os critérios para atribuição da probabilidade. Entretanto, ela estabelece que devem ser levados em conta, obrigatoriamente, quatro fatores, que são vinculados a:

1. Atendimento a requisitos estabelecidos em NRs

Ao vincular a probabilidade ao atendimento dos requisitos estabelecidos nas NRs, e sendo as NRs os requisitos legais que determinam as medidas de prevenção e controle necessárias para determinados perigos, entende-se que, quanto maior o seu atendimento, menor será a probabilidade de lesões ou agravos à saúde.

2. Medidas de prevenção implementadas

Ao buscar estabelecer uma vinculação da probabilidade com a adequação das medidas de prevenção e controle já implementadas, é possível concluir que a implementação ou manutenção de medida de prevenção reduz a probabilidade da ocorrência ou agravamento

das lesões ou doenças. Quanto mais adequadas e eficazes forem as medidas de prevenção, menor será o valor atribuído à probabilidade.

Importante destacar que as medidas de prevenção devem seguir uma ordem de prioridade que respeite a hierarquia de proteção prevista no subitem 1.4, alínea “g” dessa norma. Primeiro, deve-se buscar a eliminação ou a substituição do fator gerador do perigo. Caso não seja possível eliminar, devem ser adotadas medidas para minimizar e controlar o perigo. Em seguida, está a adoção de medidas de proteção coletiva às medidas administrativas ou de organização do trabalho. E, por último, a adoção de medidas de proteção individual.

3. Exigências da atividade de trabalho

Ao estabelecer a probabilidade por meio das exigências da atividade de trabalho, a norma estabelece um vínculo com os fatores ergonômicos e, conseqüentemente, com a NR 17 – Ergonomia.

As exigências da atividade de trabalho, previstas na NR 17, incluem aspectos relacionados ao levantamento, ao transporte e à descarga de materiais, ao mobiliário dos postos de trabalho, ao trabalho com máquinas, equipamentos e ferramentas manuais, às condições de conforto no ambiente de trabalho e à própria organização do trabalho.

4. Comparação do perfil da exposição ocupacional com valores de referências

Ao estabelecer um vínculo entre o perfil de exposição ocupacional e a probabilidade, a norma cria uma interface com a NR 9, pois os valores de referência da exposição a agentes físicos, químicos e biológicos estão definidos naquela NR.

É sabido pela literatura técnica que, em uma abordagem qualitativa, quanto maiores a intensidade, a duração e a frequência da exposição, maiores serão a probabilidade de ocorrência do dano e o valor atribuído à probabilidade.

NOVO

1.5.4.4.5 Após a avaliação, os riscos ocupacionais devem ser classificados, observado o subitem 1.5.4.4.2, para fins de identificar a necessidade de adoção de medidas de prevenção e elaboração do plano de ação.

COMENTÁRIOS

A partir do cruzamento do peso atribuído à probabilidade com o peso atribuído à severidade, é encontrado um nível de risco. A organização, então, deve adotar critério para classificá-lo e verificar sua aceitabilidade em relação à metodologia de avaliação de risco definida. As ações para o gerenciamento dos riscos devem estar associadas a esses critérios, buscando sempre a redução do nível do risco.

NOVO 1.5.4.4.6 A avaliação de riscos deve constituir um processo contínuo e ser revista a cada dois anos ou quando da ocorrência das 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 relacionados ao trabalho;
- e) quando houver mudança nos requisitos legais aplicáveis.

NOVO 1.5.4.4.6.1 No caso de organizações que possuem certificações em sistema de gestão de SST, o prazo poderá ser de até 3 (três) anos.

COMENTÁRIOS

Todo o processo de avaliação de riscos ocupacionais é um processo contínuo, retroalimentado e que deve ser revista a cada dois anos. Entretanto, a norma definiu critérios de revisão do processo de avaliação de riscos de forma imediata, sempre que ocorrerem as situações previstas nas alíneas “a” até “e” do subitem 1.5.4.4.6.

A primeira situação que enseja a necessidade de uma revisão do processo de avaliação de risco ocupacional é após a implementação das medidas de prevenção, para avaliação de risco residual. Toda medida de prevenção deve desencadear uma redução do nível de risco. Para que se tenha certeza de que isso aconteceu, é necessário realizar nova avaliação de risco para se certificar se a medida adotada foi eficaz. Caso o nível de risco não tenha diminuído, é necessário definir nova medida de prevenção e verificar novamente sua eficácia.

A segunda situação em que se necessita realizar nova avaliação de risco é após as mudanças provocadas pela adoção de inovação e pelas modificações nas tecnologias, nos ambientes, nos processos, nas condições, nos procedimentos e na organização do trabalho que impliquem novos riscos ou modifiquem os riscos existentes. Claramente, a norma está se referindo ao que a ABNT NBR ISO 45001:2018 chama de gestão de mudanças. Segundo a ISO 45001:2018, a organização deve estabelecer um processo para implementação e controle de mudanças temporárias e permanentes planejadas, que impactam o desempenho de SST (ABNT, 2018). Entretanto, a NR 1 limita-se a obrigar uma revisão na avaliação de riscos quando estas mudanças impliquem novos riscos ou modifiquem os riscos existentes.

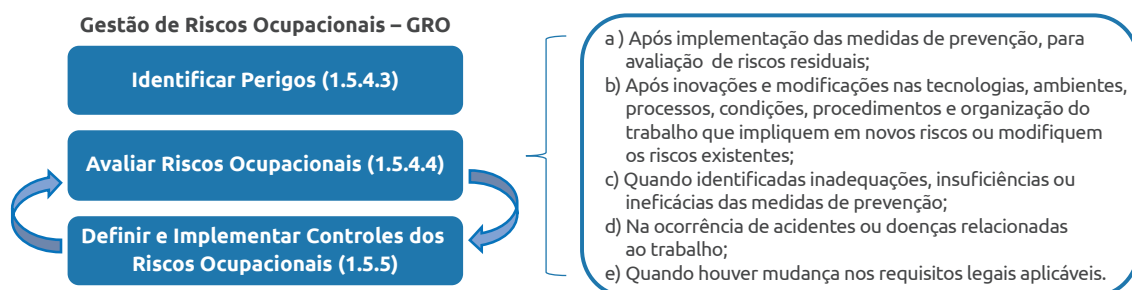
Outra situação em que se faz necessário revisar a avaliação de riscos é quando os resultados de monitoramento dos agentes ambientais, indicadores biológicos, apontarem para inadequação, ineficácia ou insuficiência das medidas de prevenção adotadas. Nessa hipótese, é preciso uma avaliação para que novas medidas de prevenção sejam definidas, implementadas e novamente avaliadas, seguindo o ciclo PDCA.

Após a ocorrência de acidentes ou doenças relacionados ao trabalho, esta é mais uma situação que enseja nova avaliação de riscos. Essa exigência está totalmente alinhada com o requisito 1.5.5.5, que trata da análise de acidentes e doenças relacionados ao trabalho. A partir do relatório de análises de acidentes e doenças relacionados ao trabalho, a organização deve fornecer evidências para subsidiar e revisar as medidas de prevenção existentes.

Por fim, mas não menos importante, mudanças em requisitos legais aplicáveis à organização a obrigam a rever suas medidas de prevenção e reavaliar os riscos causada pela nova exigência legal.

O esquema da figura 7 retrata o processo de revisão da avaliação de riscos.

FIGURA 7 – Processo de revisão da avaliação de risco



Fonte: Adaptada pelo SESI e pela CNI com base em CANPAT (BRASIL, 2020b).

Para as organizações que possuem certificação em sistema de gestão de SST, a norma concede uma ampliação do prazo previsto no subitem 1.5.4.6 para três anos, isso quando não ocorrer nenhuma das situações descritas acima. A organização que tem uma certificação válida atendendo a todo o sistema de avaliação da conformidade relativo ao sistema de gestão de SST, para o qual a organização voluntariamente se certificou, pode realizar a revisão no seu processo de avaliação de riscos a cada três anos. Importante destacar que três anos é o mesmo prazo máximo adotado pelos organismos certificadores para uma nova auditoria de recertificação previsto na ABNT NBR ISO/IEC 17021-1, que trata dos requisitos para organismos que fornecem auditoria e certificação de sistemas de gestão (ABNT, 2016).

NOVO 1.5.5. Controle dos riscos

NOVO 1.5.5.1. Medidas de prevenção

NOVO 1.5.5.1.1 A organização deve adotar medidas de prevenção para eliminar, reduzir ou controlar os riscos sempre que:

- a) exigências previstas em Normas Regulamentadoras e nos dispositivos legais determinarem;
- b) a classificação dos riscos ocupacionais assim determinar, conforme subitem 1.5.4.4.5;
- c) houver evidências de associação, por meio do controle médico da saúde, entre as lesões e os agravos à saúde dos trabalhadores com os riscos e as situações de trabalho identificados.

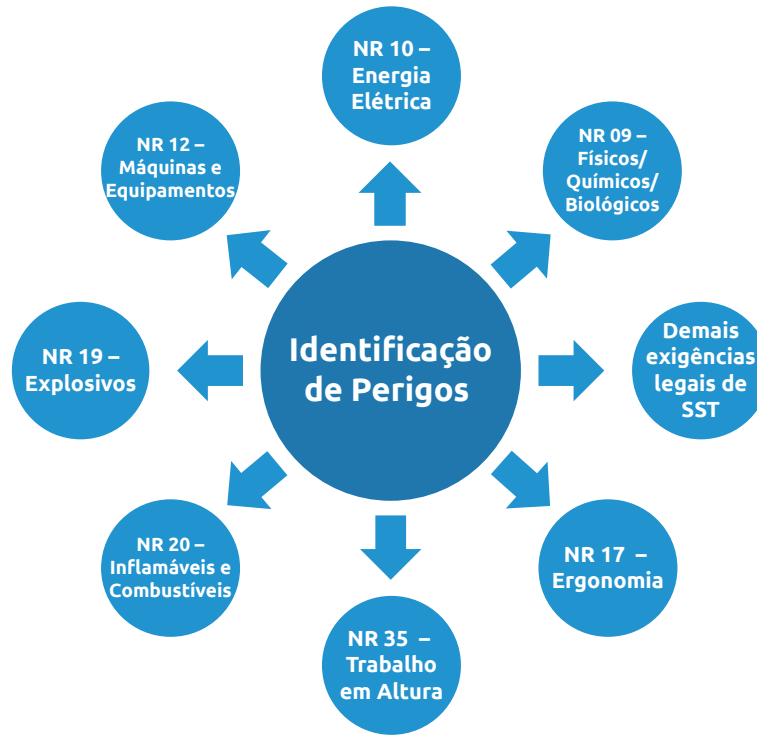
COMENTÁRIOS

Um conjunto de etapas diz respeito ao controle dos riscos, como a adoção de medidas de prevenção, a implementação e o acompanhamento destas medidas, o acompanhamento da saúde ocupacional dos trabalhadores e, quando aplicável, a análise dos acidentes e das doenças relacionados ao trabalho. O produto final desse requisito é a elaboração do plano de ação pela empresa.

A NR 1 determina, no subitem 1.5.4.4.5, que, após a avaliação dos riscos ocupacionais, deve-se classificá-los, observado o subitem 1.5.4.4.2, para identificar a necessidade de adoção de medidas de prevenção e elaboração do plano de ação. Especificamente no subitem 1.5.5.1.1, a norma estabelece em quais situações é obrigatória a adoção das medidas de prevenção para eliminar, reduzir ou controlar os riscos ocupacionais, ou seja, reduzir o nível do risco.

A primeira situação especificada pela norma diz respeito a exigências previstas em NRs ou nos dispositivos legais, ou seja, na hipótese de uma NR estabelecer que uma determinada medida de prevenção deve ser adotada, esta passa a ser obrigatória. Importante destacar que as NRs são requisitos legais que determinam as medidas de prevenção e controle necessárias para determinados perigos identificados; portanto, é importante ter prévio conhecimento sobre as amplas medidas de prevenção e controle existentes nas NRs e em outros dispositivos legais em SST.

Neste ponto se insere importante relação do GRO com as demais NRs, sejam elas especiais, setoriais ou mesmo gerais.

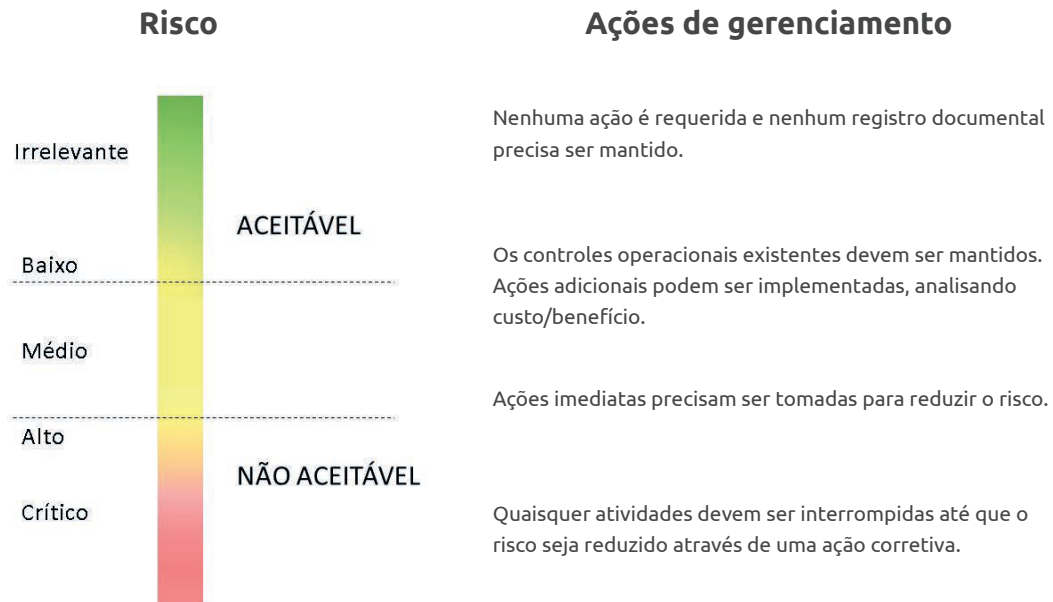
FIGURA 8 – Interligação do GRO com as demais NRs

Fonte: Adaptada pelo SESI e pela CNI com base em CANPAT (BRASIL, 2020b).

Para melhor representar a adoção dos tipos de medidas de prevenção existentes nas NRs, utilizou-se como exemplo a NR 12, que estabelece que as máquinas e os equipamentos que ofereçam risco de ruptura de suas partes, projeção de materiais, partículas ou substâncias, devem possuir proteções que garantam a segurança e a saúde dos trabalhadores. A implantação de proteções de máquinas, conforme requisitos da NR 12, deve ser considerada pela organização para aquelas máquinas que ofereçam risco de ruptura de suas partes.

A segunda situação é quando a classificação dos riscos ocupacionais assim determinar. A metodologia para avaliação de riscos escolhida pela empresa deve estar associada a critérios para aceitabilidade do nível de risco. Caso o nível de risco não seja aceitável pela organização, devem ser adotadas medidas de prevenção.

Para melhor exemplificar, na figura 9 apresenta-se um esquema adaptado da BS 8800, com critérios para estabelecimento das ações de gerenciamento com base na classificação dos riscos.

FIGURA 9 – Exemplo de ações de gerenciamento com base na classificação dos riscos

Fonte: Adaptada pelo SESI e pela CNI com base em BSI (1996).

A última situação em que a norma exige medidas de prevenção é na hipótese de haver evidências de associação, por meio do controle médico da saúde, entre as lesões e os agravos à saúde dos trabalhadores com os riscos e as situações de trabalho identificados. A norma vincula o GRO com a NR 7, a qual estabelece, no subitem 7.5.19.4, que, verificada a possibilidade de exposição excessiva a agentes listados no Quadro 1 do Anexo I da respectiva norma, o médico do trabalho responsável pelo Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) deve informar o fato aos responsáveis pelo PGR para reavaliação dos riscos ocupacionais e das medidas de prevenção. Assim, quando um exame clínico ocupacional indicar a ocorrência de exposição excessiva ao agente, mesmo sem sintomas ou sinais clínicos, a organização deve adotar as medidas preventivas.

Além disso, caso seja constatada ocorrência ou agravamento de doenças relacionadas ao trabalho, ou forem verificadas alterações que revelem qualquer tipo de disfunção orgânica por meio de exames complementares, a NR 7 estabelece que deve ser tomada uma série de providências, entre elas a de reavaliar os riscos ocupacionais e as medidas de prevenção pertinentes do PGR.

NOVO 1.5.5.1.2 Quando comprovada pela organização a inviabilidade técnica da adoção de medidas de proteção coletiva, ou quando estas não forem suficientes ou encontrarem-se em fase de estudo, planejamento ou implantação ou, ainda, em caráter complementar ou emergencial, deverão ser adotadas outras medidas, obedecendo-se a seguinte hierarquia:

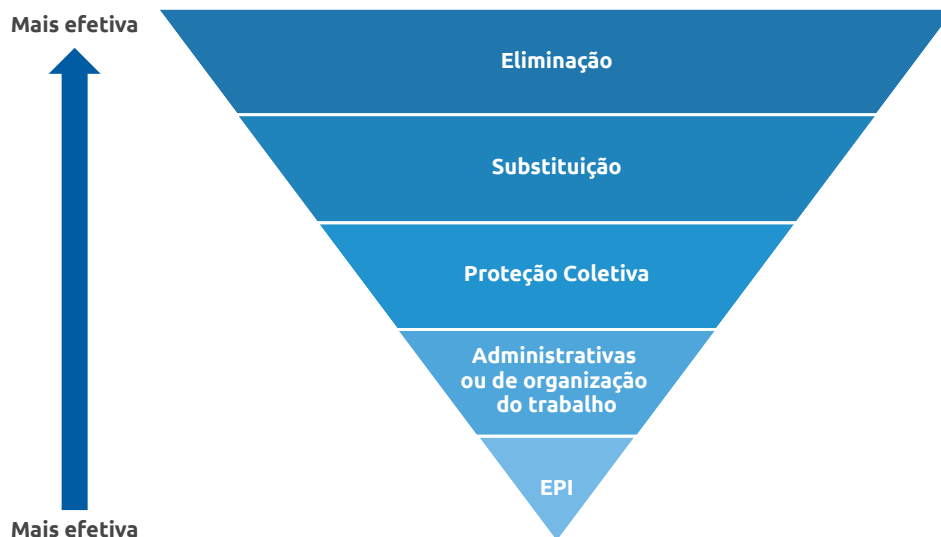
- a) medidas de caráter administrativo ou de organização do trabalho;
- b) utilização de equipamento de proteção individual – EPI.

NOVO 1.5.5.1.3 A implantação de medidas de prevenção deverá ser acompanhada de informação aos trabalhadores quanto aos procedimentos a serem adotados e limitações das medidas de prevenção.

COMENTÁRIOS

Importante destacar que as medidas de prevenção devem seguir a ordem de prioridade estabelecida no subitem 1.4.1, alínea “g” desta NR. Em primeiro lugar, deve-se eliminar o perigo. Não sendo possível, deve-se reduzir ou controlar o risco adotando medidas de prevenção, prevalecendo as medidas de proteção coletivas sobre as medidas de proteção individuais.

FIGURA 10 – Representação da hierarquia de controle do risco



Fonte: Adaptado pelo SESI e pela CNI com base em CANPAT (BRASIL, 2020c).

QUADRO 1 – Exemplos de controles operacionais considerando a hierarquia

Hierarquia	Exemplos de controles operacionais
Eliminação	Alterações nos setores e/ou atividades que possibilitem a eliminação dos riscos avaliados
Substituição	Substituição de materiais e produtos
Controle de Engenharia	Instalação de barreiras, segregação (isolamento) da fonte ou do indivíduo, modificações no processo produtivo (instalação que minimizem o risco).
Sinalização/ Alerta/ Controles Administrativos	Instalação de placas, sinais sonoros, instruções de trabalho relacionadas à SST, inspeções e testes em equipamentos, permissão de trabalho, procedimentos, manutenção de equipamentos, treinamentos.
Equipamentos de Proteção Individual	Utilização adequada de equipamentos de proteção individual que minimizem a exposição dos trabalhadores aos riscos avaliados.

Fonte: SESI (2010).

Se considerarmos os perigos mecânicos ou de acidentes da NR 12, tem-se os seguintes exemplos de hierarquia:

- As proteções físicas e/ou os dispositivos de segurança são considerados medidas de proteção coletiva, tais como proteções fixas, proteções móveis intertravadas, enclausuramento acústico, dispositivo de parada de emergência, cortina de luz e detectores de presença optoeletrônicos de segurança, entre outros dispositivos ou proteções mencionados na NR 12 e em seus Anexos;
- São exemplos de medidas administrativas os treinamentos e os procedimentos de segurança, assim como a adoção de estratégias de manutenção para prevenir a falha dos sistemas de segurança ou de outros componentes que possam colocar em risco os trabalhadores envolvidos no processo e/ou a operação de máquinas ou equipamentos;
- As medidas de proteção individual são os EPIs, definidos em função do risco de acidente e/ou doença ocupacional, e devem ser fornecidos ao trabalhador de acordo com a necessidade de uso.

A norma determina, também, que a implantação de medidas de prevenção deverá ser acompanhada de informações aos trabalhadores quanto aos procedimentos a serem adotados e suas limitações.

NOVO 1.5.5.2. Planos de ação

NOVO 1.5.5.2.1 A organização deve elaborar plano de ação, indicando as medidas de prevenção a serem introduzidas, aprimoradas ou mantidas, conforme o subitem 1.5.4.4.5.

NOVO 1.5.5.2.2 Para as medidas de prevenção deve ser definido cronograma, formas de acompanhamento e aferição de resultados.

COMENTÁRIOS

A NR 1 determina que a organização deve elaborar um plano de ação contendo as medidas de prevenção a serem adotadas ou mantidas, seguindo a hierarquia preconizada no subitem 1.5.4.4.5. Tais medidas são essenciais para reduzir o risco a um nível aceitável pela organização. As medidas de prevenção existentes e que serão mantidas também devem estar contempladas no plano de ação, uma vez que elas foram consideradas na avaliação de risco.

O plano de ação contendo as medidas de prevenção a serem adotadas, aprimoradas ou mantidas deve estar associado a:

- Cronograma de implantação;
- Formas de monitoramento e medição para evidenciar se as medidas adotadas são eficazes.

QUADRO 2 – Exemplo de plano de ação

PLANEJAMENTO ANUAL DAS AÇÕES 2021														
Setor: Produção		Nome do grupo de exposição similar												
Situação Encontrada: Exposição a ruído acima de 85db		Objetivo: Reduzir nível de pressão sonora												
Perigo	Risco	Necessidade de ação e prioridade	Ações para fazer	Meta	Monitoramento da ação	Implantação		Responsável execução	Avaliação da eficácia das ações e alcance das metas					
						Início	Fim		Ação implementada?	Objetivo alcançado?	Ação foi eficaz? Anexar evidências			
Ruído	Alto	Informação adicional necessária (P2)	Implantar isolamento acústico na sala de máquinas	Reduzir 10dB do Nível de Pressão Sonora (NPS) no setor	Realizar medição de NPS após implantação de isolamento	ago/21	dez/21	SESMT						
			Fornecer protetor auditivo tipo plug ou concha com 17NRSF mínimo, enquanto as medidas de controle no ambiente estão sendo implementadas	Reduzir a dose de ruído para os trabalhadores do GHE em 17dB	Inspeção para verificar se os trabalhadores estão utilizando EPI da forma correta e durante toda a jornada	Imediato	-	SESMT						
			Realizar 8 diálogos de segurança abordando os impactos do ruído na saúde e a importância da participação dos trabalhadores na adoção das medidas de controle	100% dos trabalhadores do setor participando dos Diálogos de Segurança	Verificar se foram realizados 8 DDS e se todos os trabalhadores participaram	01/06/2021	30/09/2021	SESMT						

Fonte: SESI (2010).

NOVO 1.5.5.3 Implementação e acompanhamento das medidas de prevenção

NOVO 1.5.5.3.1 A implementação das medidas de prevenção e respectivos ajustes devem ser registrados.

NOVO 1.5.5.3.2 O desempenho das medidas de prevenção deve ser acompanhado de forma planejada e contemplar:

a) a verificação da execução das ações planejadas;

b) as inspeções dos locais e equipamentos de trabalho; e

c) o monitoramento das condições ambientais e exposições a agentes nocivos, quando aplicável

NOVO 1.5.5.3.2.1 As medidas de prevenção devem ser corrigidas quando os dados obtidos no acompanhamento indicarem ineficácia em seu desempenho.

COMENTÁRIOS

A NR 1 requer a manutenção dos registros que demonstrem o desenvolvimento e a execução das medidas de prevenção contidas no plano de ação. Importante destacar que estes registros podem ser de várias formas, dependendo da complexidade da organização e da natureza dos seus processos e dos riscos que têm que ser controlados. Assim, podem ser utilizadas fotos, vídeos, atas de reunião, listas de presença, relatórios de inspeção ou outros registros que assegurem a realização ações previstas no plano.

A eficácia das medidas de prevenção é parte essencial para melhoria do desempenho de SST da organização, e deve ser feita de forma rotineira.

Caso seja identificada ineficácia nas medidas de prevenção implementadas durante o processo de medição de desempenho de SST previsto no subitem 1.5.4.3, estas medidas devem ser corrigidas, adaptadas ou melhoradas.

NOVO 1.5.5.4 Acompanhamento da saúde ocupacional dos trabalhadores

NOVO 1.5.5.4.1 A organização deve desenvolver ações em saúde ocupacional dos trabalhadores integradas às demais medidas de prevenção em SST, de acordo com os riscos gerados pelo trabalho.

NOVO 1.5.5.4.2 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.

COMENTÁRIOS

Esse item traz a obrigatoriedade da adoção de ações em saúde ocupacional dos trabalhadores, integradas às demais medidas de prevenção de SST, de acordo com os riscos gerados pelo trabalho, bem como do controle da saúde ocupacional dos empregados em um processo preventivo planejado, sistemático e continuado, nos termos da NR 7.

Destaca-se que a NR 1 está se referindo à saúde ocupacional dos trabalhadores, e não somente dos seus empregados. Isto significa dizer que as ações de saúde dos trabalhadores terceirizados devem estar integradas às medidas de prevenção da organização contratante.

São exemplos de ações de saúde que podem ser integradas: Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPAT), treinamentos de primeiros socorros, vacinação, protocolos de prevenção, ginástica laboral, palestras.

NOVO 1.5.5.5. Análise de acidentes e doenças relacionados ao trabalho

NOVO 1.5.5.5.1 A organização deve analisar os acidentes e as doenças relacionados ao trabalho.

NOVO 1.5.5.5.2 As análises de acidentes e doenças relacionados ao trabalho devem ser documentadas e:

- a) considerar as situações geradoras dos eventos, levando em conta as atividades efetivamente desenvolvidas, ambiente de trabalho, materiais e organização da produção e do trabalho;
- b) identificar os fatores relacionados com o evento; e
- c) fornecer evidências para subsidiar e revisar as medidas de prevenção existentes.

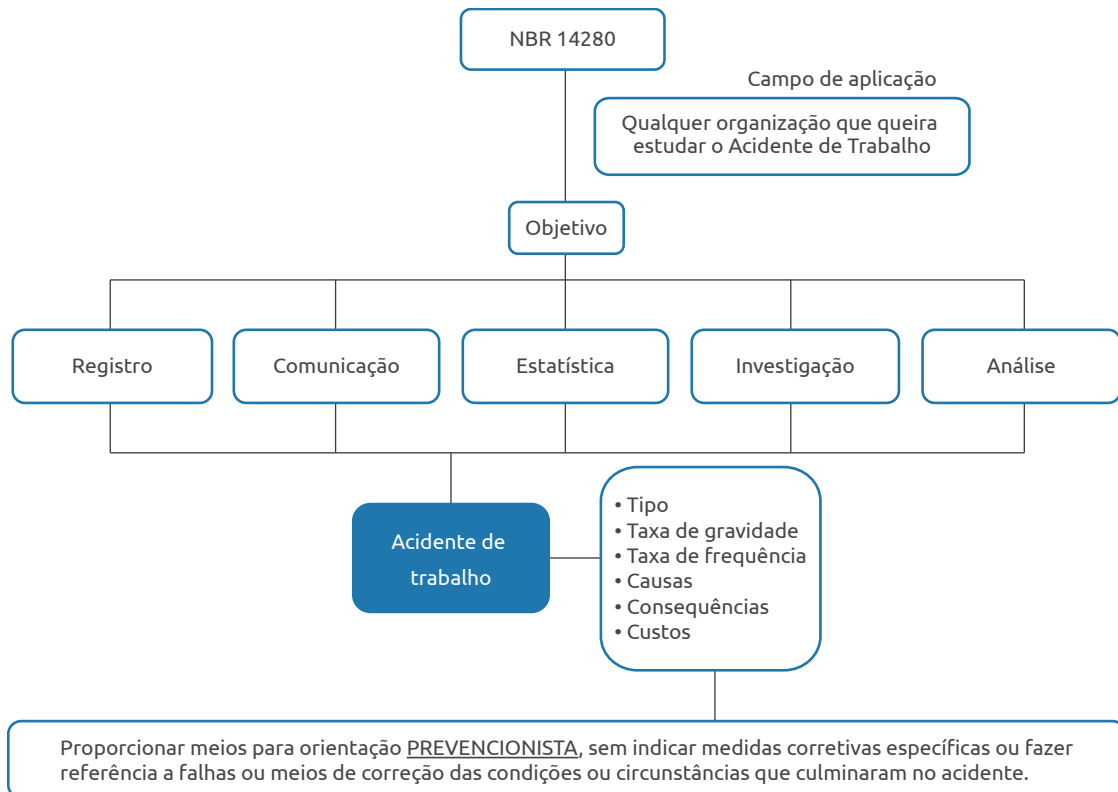
COMENTÁRIOS

A organização deve realizar análise dos acidentes e, se necessário, rever sua avaliação de riscos para evitar reincidência. Toda a análise deverá ser documentada e considerar as situações geradoras dos eventos que culminaram com o acidente ou o adoecimento, levando em conta as atividades efetivamente desenvolvidas, o ambiente de trabalho, os materiais e a organização da produção e do trabalho, a identificação dos fatores relacionados ao evento, bem como o fornecimento de evidências para subsidiar e revisar as medidas de prevenção existentes.

A NBR 14280 apresenta critérios para registro, comunicação, estatística, investigação e análise de acidentes do trabalho, que pode ser aplicável a qualquer organização com interesse no estudo de acidentes do trabalho, suas causas e consequências. A finalidade

dessa norma não é indicar medidas corretivas específicas ou fazer referência a falhas ou ações de correção das condições ou circunstâncias que levaram ao acidente, mas proporcionar orientação para prevenção.

FIGURA 11 – Objetivo e campo de aplicação da NBR 14280



Fonte: Nunes (2016).

NOVO 1.5.6. Preparação para emergências

NOVO 1.5.6.1 A organização deve estabelecer, implementar e manter procedimentos de respostas aos cenários de emergências, de acordo com os riscos, as características e as circunstâncias das atividades.

NOVO 1.5.6.2 Os procedimentos de respostas aos cenários de emergências devem prever:

a) os meios e recursos necessários para os primeiros socorros, encaminhamento de acidentados e abandono; e

b) as medidas necessárias para os cenários de emergências de grande magnitude, quando aplicável.

COMENTÁRIOS

A organização deve estabelecer, implementar e manter procedimentos de respostas aos cenários de emergências, de acordo com os riscos e as características das atividades desempenhadas. Essa é uma etapa complementar ao processo de gerenciamento de riscos e necessária para prevenir e mitigar lesões ou agravos à saúde que possam estar associados a riscos, características e circunstâncias das atividades, bem como pelo tratamento de uma situação acidental.

A norma determina que a organização estabeleça, em seu procedimento de emergência, os meios e os recursos necessários para primeiros socorros, encaminhamento de acidentados, bem como as medidas necessárias para os cenários de emergências de grande magnitude, quando aplicável.

Para que o procedimento de resposta à emergência seja executado conforme planejado, algumas ações são necessárias:

- Passo a passo das atividades a serem realizadas na eventual situação de emergência;
- Treinamento dos envolvidos;
- Testes e exercícios periódicos para avaliar a capacidade da resposta ao que foi planejado;
- Avaliação do desempenho e, se necessário, revisão do procedimento, inclusive após o teste e após a ocorrência de situações de emergência;
- Comunicação e informação relevante a todos os trabalhadores, visitantes, contratados, autoridades e, quando for o caso, comunidade local.

NOVO 1.5.7 Documentação

NOVO 1.5.7.1 O PGR deve conter, no mínimo, os seguintes documentos:

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

NOVO 1.5.7.2 Os documentos integrantes do PGR devem ser elaborados sob a responsabilidade da organização, respeitado o disposto nas demais Normas Regulamentadoras, datados e assinados.

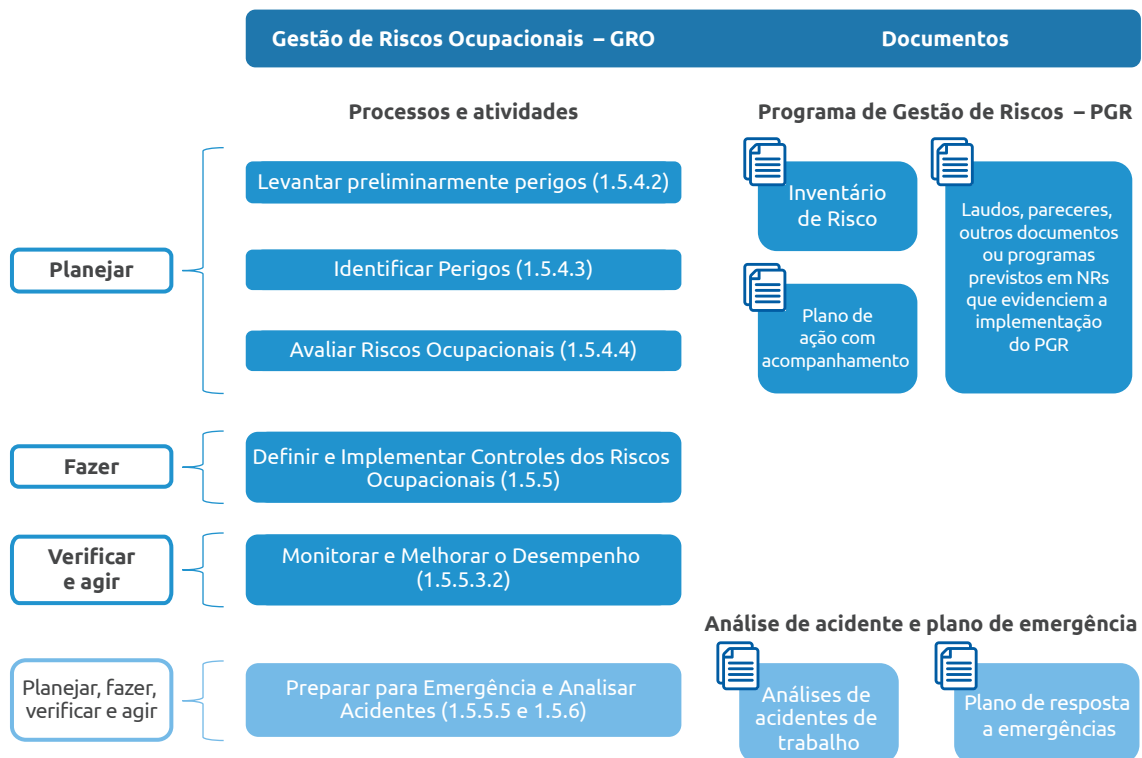
NOVO 1.5.7.2.1 Os documentos integrantes do PGR devem estar sempre disponíveis aos trabalhadores interessados ou seus representantes e à Inspeção do Trabalho.

COMENTÁRIOS

Conforme já foi dito anteriormente, o PGR é a materialização do resultado do processo de avaliação de riscos. No subitem 1.5.7.1, a norma estabelece que o PGR, que pode ser elaborado por estabelecimento ou, a critério da empresa, por unidade operacional, setor ou atividade, ou, ainda, por sistemas de gestão em SST, deve ser composto, ao menos, por dois documentos obrigatórios: o inventário de riscos e o plano de ação.

Enquanto o plano de ação, descrito no subitem 1.5.5.2, registra o resultado do processo de determinação dos controles, o inventário de risco consolida os dados do processo de identificação de perigos e das avaliações de riscos ocupacionais, incluindo a caracterização dos processos, ambientes de trabalho, atividades, bem como a descrição dos perigos e de possíveis lesões ou agravos à saúde dos trabalhadores.

FIGURA 12 – Documentos obrigatórios integrantes do PGR



Fonte: SESI e CNI (2019).

Como já foi visto no subitem 1.5.3.1.3, o PGR deve contemplar ou estar integrado com planos, programas e outros documentos previstos na legislação de SST. O subitem 1.5.7.2 esclarece que a responsabilidade pela elaboração dos documentos que integram o PGR é da organização. Entretanto, ela pode designar uma ou mais pessoas, inclusive contratada, com a responsabilidade de assegurar que o GRO seja adequadamente implementado, documentado e operacionalizado de acordo com essa norma em todos os locais e áreas de

operação da organização. Porém, a norma faz ressalva quando se tratar de documentação relativa a um requisito legal previsto em uma NR específica. Nessa hipótese, deve ser respeitado o disposto naquele requisito normativo, quando esse determinar especificamente a responsabilidade pela elaboração de documentos. Por exemplo, a NR 10 estabelece que os documentos técnicos previstos no Prontuário de Instalações Elétricas devem ser elaborados por Profissional Legalmente Habilitado (PLH), e que o projeto elétrico deve ser assinado por profissional legalmente habilitado. Nesse caso, esses documentos deverão integrar o PGR do estabelecimento, porém, devem ser elaborados e assinados por profissional legalmente habilitado, mas o PGR contendo inventário de riscos e plano de ação não precisa ser elaborado por PLH;

Atenção especial deve ser dada às normas setoriais que podem determinar responsabilidades específicas pela elaboração da documentação do PGR. É o caso da nova NR 18, que estabeleceu, no seu subitem 18.4.2, a obrigatoriedade da elaboração do PGR nos canteiros de obras, por PLH.

A NR 1 determina que o PGR seja assinado e datado por quem elaborou. Essa exigência busca evidenciar o histórico das suas atualizações ao longo do processo de revisão obrigatória previsto nessa norma.

O inventário de riscos e o plano de ação devem ser mantidos atualizados, e o histórico das atualizações devem ser guardados por um período mínimo de 20 anos ou pelo período estabelecido em normatização específica.

Toda a informação documentada requerida no PGR deve estar sempre disponível aos trabalhadores interessados ou seus representantes e à Inspeção do Trabalho.

NOVO 1.5.7.3 Inventário de riscos ocupacionais

NOVO 1.5.7.3.1 Os dados da identificação dos perigos e das avaliações dos riscos ocupacionais devem ser consolidados em um inventário de riscos ocupacionais.

COMENTÁRIOS

A norma deixa claro, nesse item, que o inventário de risco deve consolidar os dados do processo de identificação de perigos e das avaliações de riscos. Além disso, ele deve conter as informações obrigatórias exigidas nas alíneas “a” até “f” do subitem 1.5.7.3.2, abaixo. Entretanto, não foi estabelecido um formato ou modelo normatizado para apresentação do inventário de riscos ocupacionais; fica a critério da organização.

NOVO

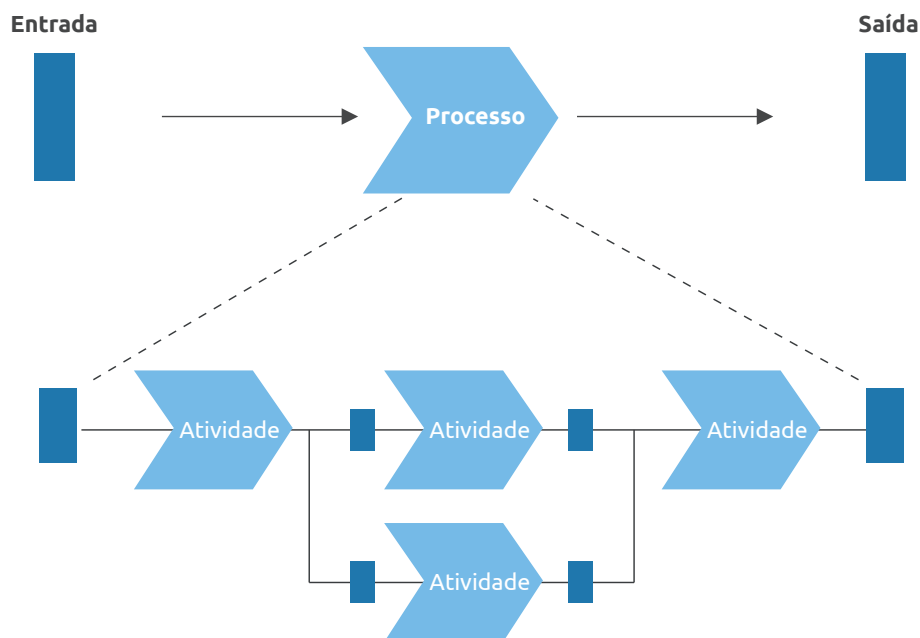
1.5.7.3.2 O Inventário de Riscos Ocupacionais deve contemplar, no mínimo, as seguintes informações:

a) caracterização dos processos e ambientes de trabalho;

COMENTÁRIOS

A norma NBR ISO 45001 conceitua processo como um conjunto de atividades inter-relacionadas ou interativas que transformam entradas em saídas.

FIGURA 13 – Visão de processo



Fonte: SESI (2010).

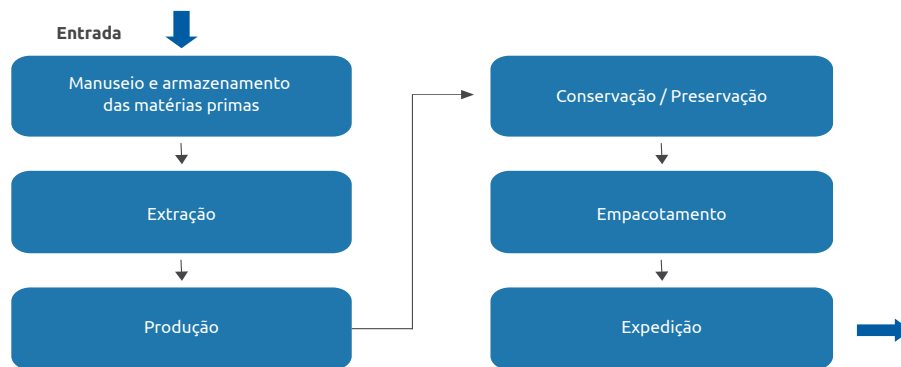
A caracterização dos processos e do ambiente de trabalho são importantes para uma correta identificação de perigos e avaliação de riscos. Quando se tem a visão geral dos processos da organização e das suas inter-relações, inclusive os processos de apoio e aqueles não relacionados diretamente com a atividade-fim da empresa, é possível caracterizar adequadamente os perigos no inventário de riscos.

A NR 1 não exige que a caracterização dos processos seja representada em forma de fluxograma, mas essa tem sido a forma que a maioria das organizações utilizam para tal. Deve ser demonstrada a forma como os insumos entram no processo, como são tratados e transformados. A identificação correta das atividades que compõem o processo e outros elementos que interagem com o fluxo de trabalho é importante para:

- Entender como o processo funciona na prática;
- Produzir documentação estruturada e coesa sobre o processo;
- Garantir que os processos possam ser entendidos, facilitando as auditorias.

Nesse sentido, as informações da caracterização do processo podem ser resumidas por meio de um diagrama (figura 14).

FIGURA 14 – Exemplo do processo de produção da indústria de alimentos



Fonte: SESI (2010).

A caracterização do ambiente de trabalho deve considerar todos os ambientes em que os trabalhadores exerçam atividades, dentro ou fora da organização.

Dessa forma, pode-se detalhar as informações do ambiente de trabalho em características, conforme quadro 3.

QUADRO 3 – Detalhamento das informações do ambiente de trabalho

Detalhamento das informações do ambiente de trabalho	
As características da organização	Razão social, CNPJ, Ramo/Categoria, CNAE, Grupo de risco, Número de trabalhadores, dentre outros
As características geográficas	Localização como endereço completo da organização; Área urbana ou rural
As características de funcionamento	Dias, horários e turnos de trabalho.
As características construtivas	Paredes, Piso, Ventilação, Iluminação, dentre outros.
As características da ocupação	Os trabalhadores com cargos/ Funções/ Grupo de trabalhadores que executam atividades nesse ambiente de trabalho.
As características de uso	Máquinas, equipamentos, instalações elétricas, produtos químicos, dentre outros.

Fonte: SESI (2010).

Em geral, a caracterização do ambiente de trabalho permite a identificação das fontes geradoras; por isso, sua importância no processo de gerenciamento de riscos.

b) caracterização das atividades;

COMENTÁRIOS

A caracterização das atividades é complementar à caracterização dos processos. Deve-se detalhar todas as atividades e operações que compõem as etapas do processo de produção, tais como: forma de realização da atividade, duração, frequência, máquinas, equipamentos, ferramentas manuais, sistemas de utilidades que são empregados (ar comprimido, água quente, água gelada, vapor, fluido, gás natural, produtos químicos, gases especiais, entre outros). Essa caracterização é fundamental para a identificação de perigos e avaliação de riscos. Muitos perigos estão relacionados com a forma com que determinada atividade é realizada.

Cabe à organização, dependendo do tamanho ou da natureza do trabalho, obter as informações necessárias às atividades de trabalho, agrupá-las, quando for pertinente, e descrevê-las no seu inventário de riscos. Essa descrição deve assegurar que as principais atividades relacionadas com os perigos identificados e os riscos avaliados sejam registradas no inventário de riscos. É importante destacar, também, a necessidade de incluir atividades de manutenção, atividades não rotineiras que geram perigos, assim como o trabalho de contratadas.

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;

COMENTÁRIOS

Este item envolve todo o processo de GRO, o qual deverá ser documentado dentro do inventário de riscos e terá, no mínimo, os itens relacionados a seguir:

1. Descrição dos perigos e de possíveis lesões ou agravos à saúde dos trabalhadores com a identificação das fontes geradoras

Para a NR 1, perigo/fator de risco é 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. Para cada perigo deve haver uma possível lesão ou agravo à saúde associado. Assim, deve-se descrever todos os perigos existentes na organização, conforme processo de identificação de perigos, relacionando-os com a descrição de possíveis lesões ou agravos à saúde dos trabalhadores.

Observando o conceito de perigo, para todo perigo existe uma fonte ou circunstância geradora. A NR 1 requer a identificação dessa fonte no inventário de risco. Às vezes, a fonte do perigo é o próprio perigo.

A identificação da fonte é importante para tomada de decisão sobre as medidas de prevenção que devem ser adotadas. Segundo a hierarquia das medidas de prevenção a serem adotadas, agir na fonte é uma das medidas de prevenção prioritárias. Ao agir na fonte, é possível eliminar o perigo ou minimizar e controlar o risco.

São exemplos de fontes de perigo x perigo/fator de risco x possíveis lesões:

QUADRO 4 – Exemplos de descrições de perigos

Fonte do perigo	Perigo/ Fator de risco	Possíveis lesões ou agravos à saúde
Trabalho em altura	Queda por diferença de nível	Politraumatismo
Ruptura de tubulações e vazamentos	Projeção de partículas	Traumatismo lácero-contusos
Distribuição da iluminação inadequada em relação a disposição dos postos de trabalho	Iluminação inadequada	Fadiga visual
Execução de atividade próximo a fontes de eletricidade	Choque elétrico	Queimaduras, parada cardíaca, amputações
Compressor	Ruído	Perda auditiva

Fonte: SESI (2010).

2. Descrição de riscos gerados pelos perigos, com a indicação dos grupos de trabalhadores sujeitos a estes riscos, e descrição de medidas de prevenção implementadas

A descrição do risco gerado pelos perigos está diretamente relacionada com a metodologia de avaliação de riscos adotada pela empresa, em especial com os níveis de risco resultante do processo de avaliação de riscos.

A identificação dos trabalhadores pode ser feita de forma individualizada ou por grupo de trabalhadores que estão expostos ao mesmo padrão de exposição devido à similaridade dos determinantes envolvidos, como o ambiente, o trabalho no mesmo setor, os processos e os materiais que utilizam, e as tarefas realizadas. Para fins de operacionalização, é possível agrupar trabalhadores que estejam expostos a riscos de forma similar. Vale ressaltar que os riscos considerados nesse agrupamento compõem os agentes químicos, físicos, biológicos, de acidentes/mecânicos e ergonômicos.

As medidas de prevenção que já estão implementadas para cada um dos perigos identificados, também devem estar descritas, pois devem ser consideradas para determinar o nível de risco ocupacional.

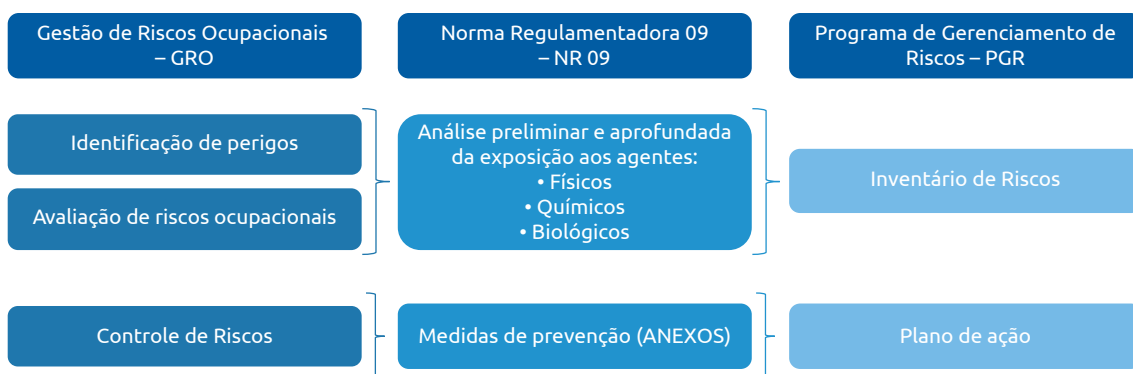
d) dados da análise preliminar ou do monitoramento das exposições a agentes físicos, químicos e biológicos e os resultados da avaliação de ergonomia nos termos da NR-17.

COMENTÁRIOS

Nota-se, nessa alínea, a integração com a nova **NR 9 – Avaliação e controle das exposições ocupacionais a agentes físico, químicos e biológicos** e a **NR 17 – Ergonomia**.

A nova NR 9 estabelece, no subitem 9.4.1, que deve ser realizada análise preliminar das atividades de trabalho e dos dados já disponíveis relativos aos agentes físicos, químicos e biológicos, a fim de determinar a necessidade de adoção direta de medidas de prevenção ou de realização de avaliações qualitativas, ou, quando aplicáveis, de avaliações quantitativas. Portanto, ao identificar perigos relacionados a agentes físicos, químicos e biológicos, os dados da análise preliminar, bem como os dados das avaliações qualitativas ou, quando aplicáveis, as avaliações quantitativas, devem incorporar o inventário de risco.

FIGURA 15 – Modelo esquemático da interação NR 1 x NR 9

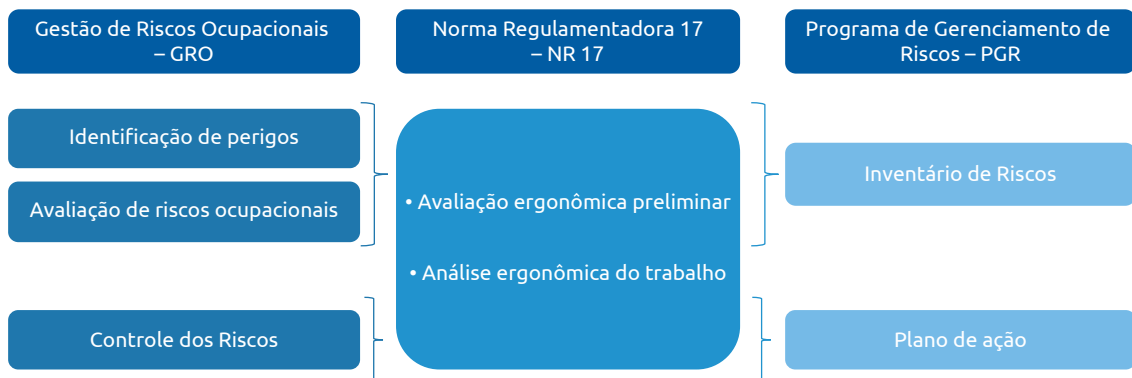


Fonte: Adaptada pelo SESI e pela CNI com base em CANPAT (BRASIL, 2020c).

Por outro lado, a nova **NR 17 – Ergonomia** estabelece, no subitem 17.3.1, que deve ser realizada a avaliação ergonômica preliminar das situações de trabalho que, em decorrência da natureza e do conteúdo das atividades requeridas, demandam adaptação às características psicofisiológicas dos trabalhadores, a fim de subsidiar a implementação das medidas de prevenção e adequações necessárias previstas nesta NR. Sendo assim, tendo sido verificados fatores ergonômicos durante o processo de identificação de perigos e

realizada a avaliação ergonômica requerida na NR 17, os resultados devem incorporar o inventário de riscos. Ressalta-se que, quando observada a necessidade de uma Análise Ergonômica do Trabalho (AET), prevista na NR 17, esta AET também deve ser incorporada ao PGR.

FIGURA 16 – Modelo esquemático da interação NR 1 x NR 17



Fonte: Adaptada pelo SESI e pela CNI com base em CANPAT (BRASIL, 2020c).

e) avaliação dos riscos, incluindo a classificação para fins de elaboração do plano de ação; e

COMENTÁRIOS

Conforme previsto no subitem 1.5.4.4.5, após a avaliação, os riscos ocupacionais devem ser classificados de acordo com a metodologia escolhida pela organização, para fins de identificar a necessidade de adoção de medidas de prevenção e elaboração do plano de ação. Portanto, deve-se registrar, no inventário de riscos, as gradações de probabilidade e de severidade atribuídas para cada um dos pares perigo X possível lesão ou agravo à saúde.

f) critérios adotados para avaliação dos riscos e tomada de decisão.

COMENTÁRIOS

A organização deve declarar a ferramenta e a técnica de avaliação de riscos que foi utilizada para a avaliação de riscos, incluindo os critérios adotados para gradação da probabilidade e severidade.

NOVO 1.5.7.3.3 O inventário de riscos ocupacionais deve ser mantido atualizado.

NOVO 1.5.7.3.3.1 O histórico das atualizações deve ser mantido por um período mínimo de 20 (vinte) anos ou pelo período estabelecido em normatização específica.

COMENTÁRIOS

O inventário de riscos é a consolidação do processo de identificação e avaliação de riscos e, portanto, deve ser mantido atualizado sempre que ocorrer uma das situações previstas no subitem 1.5.4.4.6. Neste ponto, a norma exige que o histórico das atualizações seja mantido durante 20 anos ou pelo período estabelecido em normatização específica. Isto significa dizer que a organização deve estabelecer como irá fazer o controle de revisão do documento inventário de riscos.

NOVO 1.5.8 Disposições gerais do gerenciamento de riscos ocupacionais

NOVO 1.5.8.1 Sempre que várias organizações realizem, simultaneamente, atividades no mesmo local de trabalho devem executar ações integradas para aplicar as medidas de prevenção, visando à proteção de todos os trabalhadores expostos aos riscos ocupacionais.

NOVO 1.5.8.2 O PGR da empresa contratante poderá incluir as medidas de prevenção para as empresas contratadas para prestação de serviços que atuem em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato ou referenciar os programas da contratadas.

NOVO 1.5.8.3 As organizações contratantes devem fornecer às contratadas informações sobre os riscos ocupacionais sob sua gestão e que possam impactar nas atividades das contratadas.

NOVO 1.5.8.4 As organizações contratadas devem fornecer ao contratante o Inventário de Riscos Ocupacionais específicos de suas atividades que são realizadas nas dependências da contratante ou local previamente convencionado em contrato.

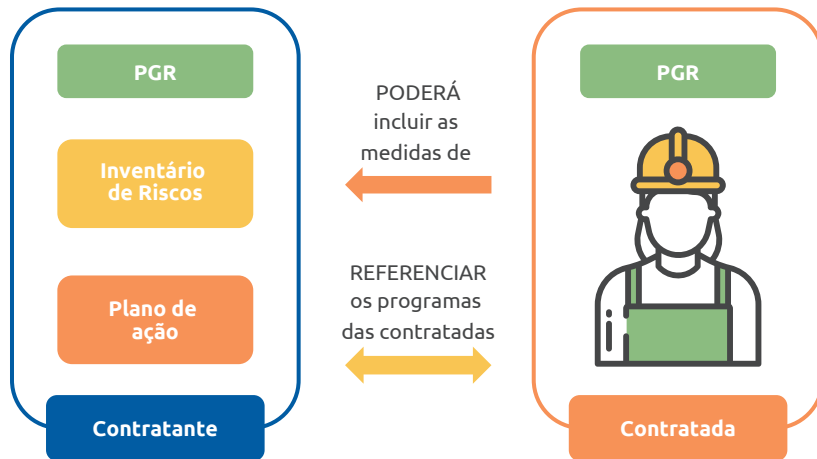
COMENTÁRIOS

A norma apresenta regramento para quando uma ou mais empresas realizam, simultaneamente, as atividades no mesmo local de trabalho, como, por exemplo, centros comerciais, *shoppings*, feiras, convenções, entre outros. Nessa hipótese, as empresas devem executar ações integradas para aplicar as medidas de prevenção, visando à proteção de todos os trabalhadores expostos aos riscos ocupacionais.

Outro regramento é dado quanto ao tratamento entre contratante e contratada. Nesse caso, a norma estabelece que o PGR da empresa contratante poderá incluir as medidas de prevenção para as empresas contratadas para prestação de serviços que atuem em

suas dependências ou local previamente convencionado em contrato, ou referenciar os programas da contratadas. Alternativamente, o PGR da empresa contratante poderá referenciar os programas das contratadas.

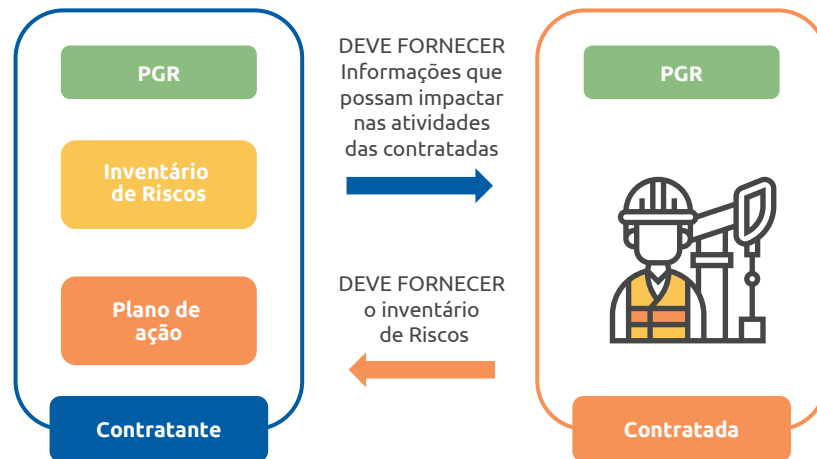
FIGURA 17 – Representação esquemática da relação contratante x contratada



Fonte: Adaptada pelo SESI e pela CNI com base em CANPAT (BRASIL, 2020c).

As contratantes devem fornecer às contratadas informações sobre os riscos ocupacionais sob sua gestão e que possam impactar as atividades das contratadas. Nesse cenário, os riscos ocupacionais da contratante precisam ser conhecidos pela contratada, para que seja possível avaliar, complementar ou definir novas medidas de prevenção, especificamente ao contrato de prestação de serviço.

As contratadas devem fornecer ao contratante o inventário de riscos ocupacionais específicos de suas atividades que serão realizadas nas dependências da contratante ou local previamente convencionado em contrato. Nesse caso, é entendido que a contratada possui riscos ocupacionais específicos provenientes do seu processo de trabalho e que, durante a prestação de serviço, traz estes riscos para as dependências da contratante ou o local previamente convencionado em contrato, expondo, assim, os trabalhadores da contratante e outros eventuais trabalhadores de contratadas.

FIGURA 18 – Relação entre contratantes e contratadas

Fonte: Adaptada pelo SESI e pela CNI com base em CANPAT (BRASIL, 2020c).

1.6 Da prestação de informação digital e digitalização de documentos

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

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

COMENTÁRIOS

A NR 1 incorporou requisitos para prestação de informações digitais e digitalização de documento que se encontravam presentes em lei e em instrumentos infralegais, como a Portaria nº 211, de 12 de abril de 2019, da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho (SEPRT) do Ministério da Economia.

A nova NR 1 simplifica e moderniza, ao incorporar a possibilidade de toda prestação de informações relativas à SST poder ser em formato digital, conforme modelo a ser aprovado pela Secretaria de Trabalho (STRAB), ouvida a Subsecretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), inclusive as declarações das instalações de estabelecimento novo para os fins do que dispõe o Art. 160 da CLT.

Os modelos a que se refere o subitem 1.6.1 ainda não foram disponibilizados, mas a norma determina que eles devem considerar os princípios de simplificação e desburocratização.

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.

COMENTÁRIOS

Na esteira da modernização e da desburocratização, a norma passou a admitir que todos os documentos previstos em NR podem ser produzidos e armazenados em meio digital, desde que atendidos os requisitos normativos. Com isso, documentos como Atestado de Saúde Ocupacional (ASO), Programa de Gestão de Riscos (PGR), Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), podem estar em meio digital com certificado digital emitido no âmbito da Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira (ICP-Brasil).

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.

1.6.3.1 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).

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

COMENTÁRIOS

O item 1.6.3 e seus subitens tratam da digitalização e do arquivamento de documentos relativos à SST. A NR 1 permite que os documentos físicos, anteriormente assinados manualmente, possam ser arquivados em meio digital pelo período correspondente exigido pela legislação e mediante processo de digitalização previsto em lei, como o emprego de certificado digital no âmbito da ICP-Brasil.

Todavia, deve ser mantida a integridade, a autenticidade e, se necessário, a confidencialidade do documento digital durante o processo de digitalização. Além disso, o empregador que optar pela digitalização dos documentos deve manter os originais conforme prazo de guarda do documento previsto 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.

COMENTÁRIOS

A norma estabelece, também, o regramento para os documentos que já nascem em formato digital. Nessa hipótese, o empregador deve garantir sua preservação por meio de procedimentos e tecnologias que permitam verificar, a qualquer tempo, a validade jurídica em todo território nacional, garantindo 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.

COMENTÁRIOS

O novo texto da norma passou a permitir que todos os documentos relativos à SST podem estar em formato digital ou serem digitalizados. Entretanto, a organização deve assegurar o acesso amplo e irrestrito à Inspeção do Trabalho a qualquer tempo e, além disso, para aqueles documentos previstos em normas específicas, que devem estar à disposição dos trabalhadores, a organização deve prover os meios de acesso a eles ou a seus representantes.

1.7 Capacitação e treinamento em Segurança e Saúde no Trabalho

COMENTÁRIOS

Este capítulo define diretrizes e requisitos quanto aos tipos de capacitação e treinamento, à padronização dos registros, à portabilidade e ao reaproveitamento de conteúdos e à utilização de modalidade a distância.

A inclusão deste capítulo visa harmonizar textos sobre capacitação e treinamento em SST, que se encontram previstos em 232 itens, subitens, alíneas ou incisos em diversas NRs.

1.7.1 O empregador deve promover capacitação e treinamento dos trabalhadores, em conformidade com o disposto nas NR.

1.7.1.1 Ao término dos treinamentos inicial, periódico ou eventual, previstos nas NR, deve ser emitido certificado contendo o nome e assinatura do trabalhador, conteúdo programático, carga horária, data, local de realização do treinamento, nome e qualificação dos instrutores e assinatura do responsável técnico do treinamento.

COMENTÁRIOS

O empregador deve promover capacitação e treinamentos dos trabalhadores, respeitando o disposto nas demais NRs. Sendo assim, a definição da necessidade de capacitação e treinamento não está na NR 1, mas em cada NR específica.

O subitem 1.7.1.1 determina que, para todos os treinamentos, inicial, periódico ou eventual, previstos nas NRs, deve ser emitido certificado contendo o nome e a assinatura do trabalhador, o conteúdo programático, a carga horária, a data, o local de realização do treinamento, o nome e a qualificação dos instrutores e a assinatura do responsável técnico do treinamento.

O responsável técnico do treinamento a que se refere o subitem 1.7.1.1 é a pessoa designada pela organização com a responsabilidade pela elaboração e pela condução do treinamento. Importante ressaltar que, quando definido em NR específica, esse profissional deve ser devidamente habilitado ou capacitado para ser responsável técnico do treinamento, ou seja, possuir proficiência no tema.

1.7.1.2 A capacitação deve incluir:

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

1.7.1.2.1 O treinamento inicial deve ocorrer antes de o trabalhador iniciar suas funções ou de acordo com o prazo especificado em NR.

1.7.1.2.2 O treinamento periódico deve ocorrer de acordo com periodicidade estabelecida nas NR ou, quando não estabelecido, em prazo determinado pelo empregador.

1.7.1.2.3 O treinamento eventual deve ocorrer:

- 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.

1.7.1.2.3.1 A carga horária, o prazo para sua realização e o conteúdo programático do treinamento eventual deve atender à situação que o motivou.

COMENTÁRIOS

A norma determina que existem três tipos de treinamentos que devem estar contidos nas capacitações previstas nas NRs. Assim, quando previstas em alguma NR, as capacitações devem incluir treinamento inicial, periódico e eventual e devem seguir as regras estabelecidas nesses subitens.

Os **treinamentos iniciais** devem ocorrer antes de o trabalhador iniciar suas funções ou de acordo com o prazo especificado em NR.

Os prazos para realização dos **treinamentos periódicos** devem estar estabelecidos nas NRs; quando não estiverem estabelecidos, podem ser determinados pelo empregador.

Para os **treinamentos eventuais**, a norma exige que sejam realizados, obrigatoriamente, em três situações específicas. A primeira é quando ocorrer mudança de procedimento, condições ou operações de trabalho que impliquem alteração dos riscos, ou seja, somente é obrigatório o treinamento quando as mudanças implicarem novos riscos ou modificarem os riscos existentes. A segunda situação é quando da ocorrência de acidente grave ou fatal que indique a necessidade de novo treinamento; nesse caso, deve-se realizar o treinamento que tem como objetivo evitar que novos acidentes ocorram. A terceira e última situação é quando do retorno ao trabalho de um trabalhador afastado por período superior a 180 dias.

Além disso, a norma flexibilizou a definição da carga horária, do prazo para realização e do conteúdo programático à situação que o motivou.

1.7.1.3 A capacitação pode incluir:

a) estágio prático, prática profissional supervisionada ou orientação em serviço;

b) exercícios simulados; ou

c) habilitação para operação de veículos, embarcações, máquinas ou equipamentos.

COMENTÁRIOS

Além dos treinamentos referenciados no subitem 1.7.1.2, a norma estabelece que a capacitação pode incluir outras ações para complementar a aquisição de competência do trabalhador para exercer suas funções, destacando-se o estágio prático, a prática profissional supervisionada ou a orientação em serviço; os exercícios simulados; e a habilitação para operação de veículo, embarcações, máquinas ou equipamentos.

1.7.2 O tempo despendido em treinamentos previstos nas NR é considerado como de trabalho efetivo.

1.7.3 O certificado deve ser disponibilizado ao trabalhador e uma cópia arquivada na organização.

1.7.4 A capacitação deve ser consignada nos documentos funcionais do empregado.

1.7.5 Os treinamentos previstos em NR podem ser ministrados em conjunto com outros treinamentos da organização, observados os conteúdos e a carga horária previstos na respectiva norma regulamentadora.

COMENTÁRIOS

A nova NR 1 padroniza a forma de registro da capacitação, seja para um treinamento inicial, seja para um treinamento eventual, seja a participação em um exercício simulado, entre outros. Além disso, determina que o registro seja consignado nos documentos funcionais do empregado e estabelece a obrigatoriedade da emissão de certificados para todo evento de capacitação.

Importante destacar que a norma não estabelece formas e modelos de registro e certificados; é de livre escolha do empregador. Entretanto, é obrigatório que o certificado traga o nome e a assinatura do trabalhador, o conteúdo programático, a carga horária, a data, o local de realização do evento, o nome e a qualificação dos instrutores e a assinatura do responsável técnico do treinamento, conforme determinado no subitem 1.7.1.1.

A norma flexibiliza e inova, ao permitir que treinamentos previstos em NR podem ser ministrados em conjunto com outros treinamentos da organização, isto é, a organização pode aproveitar a mobilização feita por algum setor ou área da empresa para realizar uma capacitação em gestão de riscos, por exemplo, e promover outro treinamento estabelecido em uma NR específica, desde que sejam respeitados o conteúdo e a carga horária previstos na respectiva NR.

Aproveitamento de conteúdos de treinamento na mesma organização

1.7.6 É permitido o aproveitamento de conteúdos de treinamentos ministrados na mesma organização desde que:

- a) o conteúdo e a carga horária requeridos no novo treinamento estejam compreendidos no treinamento anterior;
- b) o conteúdo do treinamento anterior tenha sido ministrado no prazo inferior ao estabelecido em NR ou há menos de 2 (dois) anos, quando não estabelecida esta periodicidade; e
- c) seja validado pelo responsável técnico do treinamento.

1.7.6.1 O aproveitamento de conteúdos deve ser registrado no certificado, mencionando o conteúdo e a data de realização do treinamento aproveitado.

1.7.6.1.1 A validade do novo treinamento passa a considerar a data do treinamento mais antigo aproveitado.

COMENTÁRIOS

Mais uma inovação da nova NR 1 é a permissão para o aproveitamento de conteúdos de treinamentos realizados por uma mesma organização. Assim, conteúdos ministrados pela organização em treinamentos anteriores não necessitarão ser repetidos nos treinamentos posteriores, desde que atendidos os requisitos estabelecidos pelas alíneas previstas no subitem 1.7.6.

Para comprovação do aproveitamento de conteúdo, a organização deve registrar, no certificado, o conteúdo e a data da realização do treinamento aproveitado, sendo que a validade do novo treinamento passa a considerar a data do treinamento mais antigo aproveitado.

Aproveitamento de treinamentos entre organizações

1.7.7 Os treinamentos realizados pelo trabalhador podem ser avaliados pela organização e convalidados ou complementados.

1.7.7.1 A convalidação ou complementação deve considerar:

- a) as atividades desenvolvidas pelo trabalhador na organização anterior, quando for o caso;
- b) as atividades que desempenhará na organização;
- c) o conteúdo e carga horária cumpridos;
- d) o conteúdo e carga horária exigidos; e

e) que o último treinamento tenha sido 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.

1.7.8 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.

1.7.8.1 Para efeito de periodicidade de realização de novo treinamento, é considerada a data do treinamento mais antigo convalidado ou complementado.

COMENTÁRIOS

Medida similar ao aproveitamento de conteúdos de treinamentos na mesma empresa, a norma introduziu a permissividade de treinamentos realizados entre organizações. Isto é, no caso de o empregado ter recebido treinamento de certo conteúdo e com determinada carga horária, e sendo esse conteúdo e a respectiva carga horária o mesmo a ser ministrado no novo emprego, a organização que o contratou poderá aproveitá-lo. Entretanto, a norma estabelece que os treinamentos realizados entre organizações devem ser convalidados ou complementados, quando for o caso, seguindo as recomendações das alíneas “a” até “e”.

Essas medidas visam contribuir com o aproveitamento do tempo direcionado para treinamentos, preservando a qualidade deles.

A norma também determina que a organização que aproveitar o treinamento é responsável por emitir a certificação da capacitação do trabalhador, devendo mencionar no certificado a data da realização dos treinamentos convalidados ou complementados.

Dos treinamentos ministrados na modalidade de ensino a distância ou semipresencial

1.7.9 Os treinamentos podem ser ministrados na modalidade de ensino a distância ou semipresencial, desde que atendidos os requisitos operacionais, administrativos, tecnológicos e de estruturação pedagógica previstos no Anexo II desta NR.

1.7.9.1 O conteúdo prático do treinamento pode ser realizado na modalidade de ensino a distância ou semipresencial, desde que previsto em NR específica.

COMENTÁRIOS

A NR 1 incorporou as diretrizes e os requisitos mínimos para a utilização da modalidade EaD e semipresencial para os treinamentos previstos nas NRs. Esta modalidade havia sido inicialmente normatizada pela Portaria do Ministério do Trabalho nº 872, de 2017, e passa

agora a ser válida definitivamente para todas as NRs, desde que atendidos os requisitos operacionais, administrativos, tecnológicos e de estruturação pedagógica previstos no Anexo II desta NR, trazendo maior segurança jurídica. Agora, a realização de treinamento na modalidade EaD somente não será permitida se expressamente disposto contrário em NR específica.

1.8 Tratamento diferenciado ao Microempreendedor Individual – MEI, à Microempresa – ME e à Empresa de Pequeno Porte – EPP

COMENTÁRIOS

Em atendimento às exigências da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, foi introduzido este capítulo tendo em vista a previsão do tratamento diferenciado ao MEI, à ME e à EPP.

1.8.1 O Microempreendedor Individual – MEI está dispensado de elaborar o PGR

1.8.1.1 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.

1.8.2 Serão expedidas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho – SEPRT fichas com orientações sobre as medidas de prevenção a serem adotadas pelo MEI.

COMENTÁRIOS

Pelo novo texto, o MEI está dispensado de elaborar o PGR. Entretanto, o subitem 1.8.1.1 esclarece que essa dispensa não alcança as organizações contratantes desse MEI. Nessa hipótese, a organização contratante do MEI, quando este realizar suas atividades nas dependências dessa organização, ou em local previamente conveniado em contrato entre as partes, deve incluí-lo nas suas ações de prevenção, assim como no seu PGR.

Para os MEIs, a SEPRT expedirá fichas com orientações sobre as medidas de prevenção a serem adotadas por eles.

1.8.3 As microempresas e empresas de pequeno porte que não forem obrigadas a constituir SESMT e optarem pela utilização de ferramenta(s) de avaliação de risco a serem disponibilizada(s) pela SEPRT, em alternativa às ferramentas e técnicas previstas no subitem 1.5.4.4.2.1, poderão estruturar o PGR considerando o relatório produzido por esta(s) ferramenta(s) e o plano de ação.

COMENTÁRIOS

Com relação às MEs e às EPPs que não estejam excluídas da obrigação de elaborar o PGR, poderão estruturar o seu programa utilizando tanto ferramentas e técnicas existentes no mercado quanto usando a ferramenta a ser construída e disponibilizada pela SEPRT, nos mesmos moldes de experiências exitosas em outros países.

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.

1.8.4.1 As informações digitais de segurança e saúde no trabalho declaradas devem ser divulgadas junto aos trabalhadores.

COMENTÁRIOS

As MEs e EPPs que estejam enquadradas nos graus de riscos 1 e 2, conforme previsto na **NR 4 – Serviços especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho**, que declararem informações digitais e não possuírem riscos químicos, físicos e biológicos identificados no seu levantamento preliminar de perigos, também estão dispensadas da elaboração do PGR.

Enquanto não houver sistema informatizado para recebimento da declaração de informações digitais, o empregador deverá manter declaração de inexistência de riscos no estabelecimento para fazer jus ao tratamento diferenciado.

Ressalta-se a necessidade da divulgação das informações digitais de SST aos trabalhadores. A forma de divulgação das informações é de livre escolha da organização, e devem ser mantidas as evidências dessa divulgação para fins de sua comprovação.

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.

COMENTÁRIOS

Este item da norma esclarece que a dispensa prevista nos itens e subitens acima é aplicável somente quanto à elaboração do PGR. Portanto, não está afastada, por parte do MEI, da ME e da EPP, a obrigação de cumprimento das demais obrigações previstas na NR.

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.

1.8.6.1 A dispensa do PCMSO não desobriga a empresa da realização dos exames médicos e emissão do Atestado 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.

COMENTÁRIOS

Pelo novo texto, o MEI, a ME e a EPP que estejam enquadrados nos graus de riscos 1 e 2, conforme previsto na **NR 4 – Serviços especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho**, que declararem informações digitais e não possuírem riscos químicos, físicos e biológicos e aqueles relacionados a fatores ergonômicos, estão dispensados da elaboração do PCMSO. Contudo, a realização dos exames médicos e a emissão do ASO continuam a ser obrigatórias.

Toda a responsabilidade pela prestação das informações previstas nos subitens 1.8.4 a 1.8.6 é do empregador, ou seja, 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.

1.9 Disposições finais

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.

COMENTÁRIOS

A norma estabelece que o descumprimento das disposições legais, que são aquelas previstas em leis como a CLT, bem como os requisitos regulamentares previstos nas NRs sobre SST, é passível de penalidades pelo auditor-fiscal do trabalho, e que os casos omissos serão decididos pela STRAB, ouvida a SIT.

Importante ressaltar que a NR 28 é a norma que trata da fiscalização e das penalidades administrativas que podem ser aplicadas às empresas que descumprirem os dispositivos legais e regulamentadores sobre SST. Ou seja, as infrações aos preceitos legais e/ou regulamentadores de SST estão sujeitas a penalidades (medidas corretivas e punitivas) que, no caso de NR, serão aplicadas de acordo com o quadro de gradação da multa do Anexo I da NR 28, e obedecendo às infrações previstas no quadro de classificação das infrações do Anexo II da NR 28.



REFERÊNCIAS

ABNT – ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **ABNT NBR ISO 31000:2009**. Gestão de riscos: princípios e diretrizes. Rio de Janeiro: ABNT, 2009.

ABNT – ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **ABNT NBR ISO/IEC 31010:2012**. Gestão de riscos: técnicas para o processo de avaliação de riscos. Rio de Janeiro: ABNT, 2012.

ABNT – ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **ABNT NBR ISO/IEC 17021-1**. Avaliação da conformidade: requisitos para organismos que fornecem auditoria e certificação de sistemas de gestão: parte 1: requisitos. Rio de Janeiro: ABNT, 2016.

ABNT – ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **ISO 45001/2018**. Sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional. Rio de Janeiro: ABNT, 2018.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 02 dez. 2020.

BRASIL. Ministério da Economia. **Lives da CANPAT 2020: Campanha nacional de prevenção de acidentes de trabalho**. 2020b. 5 vídeos. Disponível em: <https://sit.trabalho.gov.br/portal/index.php/seguranca-e-saude-no-trabalho/canpat/canpat-2020?view=default>. Acesso em: 20 nov. 2020.

BRASIL. Ministério da Economia. Portaria nº 6.730, de 9 de março de 2020. Aprova a nova redação da Norma Regulamentadora nº 01 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. (Processo nº 19966.100073/2020-72). **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, n. 49, p. 17, mar. 2020c.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. Portaria nº 6.735, de 10 de março de 2020. Aprova a nova redação da Norma Regulamentadora nº 09 – Avaliação e Controle das Exposições Ocupacionais a Agentes Físicos, Químicos e Biológicos. **Diário Oficial da União**, Brasília, 2020d.

BSI – BRITISH STANDARDS INSTITUTION. **BS 8800/1996 – Diretrizes para Sistemas de Gerenciamento de Segurança e Saúde Ocupacional**. Anexo 1. London: BSI, 1996.

BSI – BRITISH STANDARDS INSTITUTION. **OHSAS 18001/1999 – Série de Avaliação de Saúde Ocupacional e Segurança**. Anexo 2. London: BSI, 1999.

ILO-OSH – INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION- OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH. **Guidelines on Occupational Safety and Health Management Systems**. Tradução de Gilmar da Cunha Trivelato (Diretrizes sobre Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho). Genebra: ILO-OSH, 2001.

NUNES, Flavio de Oliveira. **Segurança e Saúde no trabalho**: esquematizada. 3. ed. ver. e ref. Rio de Janeiro; São Paulo: Forense; Método, 2016.

SESI – SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA. **Manual SESI para Implantação de Sistema de Gestão de Segurança e Saúde do Trabalho**. Brasília: SESI, 2010.

SESI – SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA; CNI – CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **NR 12 – comentários ao novo texto geral (Portaria nº 916, de 30/07/19)**. Brasília: SESI/DN; CNI, 2019.



APÊNDICE A

Com a inclusão das diretrizes para o tema capacitação e treinamento, vários dispositivos de NRs foram revogados.

No quadro A1 são indicados os dispositivos que foram revogados nas demais NRs, com a publicação da nova NR 1, e que guardam comando similar ao disposto na nova NR ou estão previstos em lei.

QUADRO A1 – Dispositivos de normas regulamentadoras revogados: Portaria nº 915, de 30 de julho de 2019

DISPOSITIVOS DE NORMA REGULAMENTADORAS REVOGADOS Portaria nº 915 – 30 julho 2019		
NR 05	5.35	5.35 O treinamento poderá ser ministrado pelo SESMT da empresa, entidade patronal, entidade de trabalhadores ou por profissional que possua conhecimentos sobre os temas ministrados
	5.37	5.37 Quando comprovada a não observância ao disposto nos itens relacionados ao treinamento, a unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego, determinará a complementação ou a realização de outro, que será efetuado no prazo máximo de trinta dias, contados da data de ciência da empresa sobre a decisão.
NR 09	9.6.3	9.6.3 O empregador deverá garantir que, na ocorrência de riscos ambientais nos locais de trabalho que coloquem em situação de grave e iminente risco um ou mais trabalhadores, os mesmos possam interromper de imediato as suas atividades, comunicando o fato ao superior hierárquico direto para as devidas providências.
	ANEXO II 3.1.2	3.1.2 Quando o trabalhador tiver convicção, fundamentada em sua capacitação e experiência, de que existe risco grave e iminente para a sua segurança e saúde ou para a de terceiros, deve suspender a tarefa e informar imediatamente ao seu superior hierárquico para que sejam tomadas todas as medidas de correção adequadas. Após avaliar a situação e se constatar a existência da condição de risco grave e iminente, o superior hierárquico manterá a suspensão da tarefa, até que venha a ser normalizada a referida situação.
	ANEXO II 5.3	5.3 A capacitação referida no item 5.1 poderá ser realizada na modalidade de ensino a distância, desde que haja previsão em acordo ou convenção coletiva.
NR 10	10.13.1	10.13.1 As responsabilidades quanto ao cumprimento desta NR são solidárias aos contratantes e contratados envolvidos.
	10.14.1	10.14.1 Os trabalhadores devem interromper suas tarefas exercendo o direito de recusa, sempre que constatarem evidências de riscos graves e iminentes para sua segurança e saúde ou a de outras pessoas, comunicando imediatamente o fato a seu superior hierárquico, que diligenciará as medidas cabíveis.
	10.14.5	10.14.5 A documentação prevista nesta NR deve estar, permanentemente, à disposição das autoridades competentes.

DISPOSITIVOS DE NORMA REGULAMENTADORAS REVOGADOS Portaria nº 915 – 30 julho 2019		
NR 13	13.3.6.3	13.3.6.3 Os trabalhadores, com base em sua capacitação e experiência, devem interromper suas tarefas, exercendo o direito de recusa, sempre que constatarem evidências de riscos graves e iminentes para a sua segurança e saúde ou de outras pessoas, comunicando imediatamente o fato a seu superior hierárquico.
	13.3.6.3.1 e alíneas	13.3.6.3.1 É dever do empregador: a) assegurar aos trabalhadores o direito de interromper suas atividades, exercendo o direito de recusa nas situações previstas no subitem 13.3.6.3, e em consonância com o subitem 9.6.3 da Norma Regulamentadora nº 09 (NR-09); b) diligenciar de imediato as medidas cabíveis para o controle dos riscos
	13.3.6.4	13.3.6.4 O empregador deve apresentar, quando exigida pela autoridade competente do órgão regional do Ministério do Trabalho, a documentação mencionada nos subitens 13.4.1.6, 13.5.1.6, 13.6.1.4 e 13.7.1.4
NR 20	20.11.17.1	20.11.17.1 O certificado deve conter o nome do trabalhador, conteúdo programático, carga horária, data, local, nome do(s) instrutor(es), nome e assinatura do responsável técnico ou do responsável pela organização técnica do curso.
	20.11.17.2	20.11.17.2 O certificado deve ser fornecido ao trabalhador, mediante recibo, e uma cópia arquivada na empresa.
	20.20.2	20.20.2 Os trabalhadores, com base em sua capacitação e experiência, devem interromper suas tarefas, exercendo o direito de recusa, sempre que constatarem evidências de riscos graves e iminentes para sua segurança e saúde ou de outras pessoas, comunicando imediatamente o fato a seu superior hierárquico, que diligenciará as medidas cabíveis.
NR 32	32.11.1	32.11.1 A observância das disposições regulamentares constantes dessa Norma Regulamentadora – NR, não desobriga as empresas do cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em códigos ou regulamentos sanitários dos Estados, Municípios e do Distrito Federal, e outras oriundas de convenções e acordos coletivos de trabalho, ou constantes nas demais NR e legislação federal pertinente à matéria.
	32.11.2	32.11.2 Todos os atos normativos mencionados nesta NR, quando substituídos ou atualizados por novos atos, terão a referência automaticamente atualizada em relação ao ato de origem.
	32.11.4	3.2.11.4 A responsabilidade é solidária entre contratantes e contratados quanto ao cumprimento desta NR.
NR 33	33.3.5.2 alíneas "a" e "b"	33.3.5.2 O empregador deve desenvolver e implantar programas de capacitação sempre que ocorrer qualquer das seguintes situações: a) mudança nos procedimentos, condições ou operações de trabalho; b) algum evento que indique a necessidade de novo treinamento; e
	33.3.5.8.1	33.3.5.8.1 Uma cópia do certificado deve ser entregue ao trabalhador e a outra cópia deve ser arquivada na empresa.
NR 34	34.1.3	34.1.3 A observância do estabelecido nesta NR não desobriga os empregadores do cumprimento das disposições contidas nas demais Normas Regulamentadoras, aprovadas pela Portaria nº 3.214/78, de 8 de junho de 1978.
	34.3.4 e alíneas	34.3.4 O empregador deve desenvolver e implantar programa de capacitação, compreendendo treinamento admissional, periódico e sempre que ocorrer qualquer das situações: a) mudança nos procedimentos, condições ou operações de trabalho; b) evento que indique a necessidade de novo treinamento; c) acidente grave ou fatal.
	34.3.5.1	34.3.5.1 Ao término da capacitação, deve ser emitido certificado contendo o nome do trabalhador, conteúdo programático, carga horária, data e local de realização do treinamento e assinatura do responsável técnico.
	34.3.5.2	34.3.5.2 O certificado deve ser entregue ao trabalhador e uma cópia deve ser arquivada na empresa.
	34.3.5.3	34.3.5.3 A capacitação será consignada no registro do empregado.

DISPOSITIVOS DE NORMA REGULAMENTADORAS REVOGADOS Portaria nº 915 – 30 julho 2019		
NR 35	35.2.2 alíneas "c"	35.2.2 Cabe aos trabalhadores: c) interromper suas atividades exercendo o direito de recusa, sempre que constatarem evidências de riscos graves e iminentes para sua segurança e saúde ou a de outras pessoas, comunicando imediatamente o fato a seu superior hierárquico, que diligenciará as medidas cabíveis;
	35.3.1	35.3.1 O empregador deve promover programa de capacitação dos trabalhadores à realização de trabalho em altura.
	35.3.3 e alíneas	35.3.3 O empregador deve realizar treinamento periódico bienal e sempre que ocorrer quaisquer das seguintes situações: a) mudança nos procedimentos, condições ou operações de trabalho; b) evento que indique a necessidade de novo treinamento; c) retorno de afastamento ao trabalho por período superior a noventa dias; d) mudança de empresa.
	35.3.3.2	35.3.3.2 Nos casos previstos nas alíneas "a", "b", "c" e "d", a carga horária e o conteúdo programático devem atender a situação que o motivou.
	35.3.4	35.3.4 O treinamento inicial, periódico e eventual para trabalho em altura podem ser ministrados em conjunto com outros treinamentos da empresa.
	35.3.5	35.3.5 A capacitação deve ser realizada preferencialmente durante o horário normal de trabalho.
	35.3.5.1	35.3.5.1 O tempo despendido na capacitação deve ser computado como tempo de trabalho efetivo.
	35.3.7	35.3.7 Ao término do treinamento deve ser emitido certificado contendo o nome do trabalhador, conteúdo programático, carga horária, data, local de realização do treinamento, nome e qualificação dos instrutores e assinatura do responsável.
	35.3.7.1	35.3.7.1 O certificado deve ser entregue ao trabalhador e uma cópia arquivada na empresa.
35.3.8	35.3.8 A capacitação deve ser consignada no registro do empregado.	

Fonte: SESI e CNI (2019).

**DIRETORIA DE EDUCAÇÃO E TECNOLOGIA
- DIRET**

Rafael Esmeraldo Lucchesi Ramacciotti
Diretor de Educação e Tecnologia

SESI/DN

Robson Braga de Andrade
Diretor

Rafael Esmeraldo Lucchesi Ramacciotti
Diretor-Superintendente

DIRETORIA DE OPERAÇÕES

Paulo Mól Junior
Diretor de Operações

**Gerência Executiva de Saúde e Segurança
na Indústria**

Katyana Aragão Menescal
Gerente Executiva de Saúde e Segurança na
Indústria

Dernival Barreto Medrado Neto
Katyana Aragão Menescal
Equipe Técnica

Ana Marcília dos Santos Stevanato
Apoio Técnico

DIRETORIA DE RELAÇÕES INSTITUCIONAIS

Mônica Messenberg Guimarães
Diretora de Relações Institucionais

Gerência Executiva de Relações do Trabalho

Sylvia Lorena
Gerente Executiva de Relações do Trabalho

Ana Cristina Fechine Pimentel
Equipe Técnica

Isabele Bomfim Fernandes
Luisa Martins de Almeida Bretas Christino
Apoio Técnico

DIRETORIA DE COMUNICAÇÃO – DIRCOM

Ana Maria Curado Matta
Diretora de Comunicação

Gerência de Publicidade e Propaganda

Armando Uema
Gerente de Publicidade e Propaganda

Katia Rocha
Coordenadora de Gestão Editorial

André de Oliveira
Produção Editorial

**DIRETORIA DE SERVIÇOS CORPORATIVOS
– DSC**

Fernando Augusto Trivellato
Diretor de Serviços Corporativos

**Superintendência de Administração
– SUPAD**

Maurício Vasconcelos de Carvalho
Superintendente Administrativo

Alberto Nemoto Yamaguti
Normalização

Daniel da Nova Quadros
Consultor SESI

Yago Basílio Santos
Apoio Técnico

Editorar Multimídia Eireli
Revisão Gramatical

Editorar Multimídia
Projeto Gráfico e Diagramação

 .cni.com.br

 /cniBrasil

 @CNI_br

 @cniBr

 /cniweb

 /company/cni-brasil



SESI

Serviço Social da Indústria
PELO FUTURO DO TRABALHO

CNI

Confederação Nacional da Indústria
PELO FUTURO DA INDÚSTRIA