



# RELATÓRIO

## ANÁLISE DE IMPACTO REGULATÓRIO

### Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho

Norma Regulamentadora nº 04

**Versão pré-participação pública**

**Ministério do Trabalho e Previdência**

Secretaria de Trabalho

Subsecretaria de Inspeção do Trabalho

**Brasília, 2021**

## EXPEDIENTE

### MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA

**Ministro**

Onyx Lorenzoni

**Secretaria Executiva**

Bruno Silva Dalcolmo

**Secretaria de Trabalho**

Luís Felipe Batista de Oliveira

**Subsecretaria de Inspeção do Trabalho**

Romulo Machado e Silva

**Coordenação-Geral de Segurança e Saúde no Trabalho**

Marcelo Naegele

**Coordenação de Normatização e Registros**

Joelson Guedes da Silva

**Coordenação-Geral de Integração Fiscal**

José Carlos Scharmach

**Coordenação de Gestão da Informação**

Flávia Carla Forner da Silveira

**Equipe Técnica de condução do Projeto**

Mauro Marques Müller (coordenador)

Danilo Ernesto Felix

Paulo César de Almeida

Roque Manoel Perusso Veiga

Sérgio Augusto Garcia Letícia

Swylmar dos Santos Ferreira

Magno Cavalcante da Silva

Sarah de Araújo Carvalho

### ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

**Presidente**

Diogo Costa

**Diretoria de Altos Estudos**

Diana Coutinho

**Assessoria para Análise de Impacto Regulatório****Equipe gestora**

Guilherme Mansur

Larissa Fonseca

Tamille Dias

**Assessores em AIR do Projeto**

Pedro Ivo Sebba Ramalho

Camila Medeiros

**Consultor ad hoc em metodologia do Projeto**

Gustavo Machado de Freitas

**Serviço Evidência Express****Produto “Custos financeiros de acidentes de trabalho no Brasil”**

Daniel Lopes

Lucas Emanuel

Vittorio Maciel

# ÍNDICE

---

<b>LISTA DE QUADROS, FIGURAS E TABELAS</b>	<b>7</b>
<b>SUMÁRIO EXECUTIVO</b>	<b>9</b>
<b>1. CENÁRIO ATUAL E FUTURO</b>	<b>15</b>
1.1 PROBLEMA REGULATÓRIO	15
1.1.1 Método de identificação e definição do problema	15
1.1.2 Problema principal	17
1.1.3 Diagrama do problema	18
1.1.4 Causas raízes	20
1.1.4.1 Fiscalização deficiente das obrigações das NR	20
1.1.4.2 Trabalhadores sem atendimento pelo SESMT	25
1.1.4.3 Baixa aderência do empregador às boas práticas e às normas de SST	26
1.1.4.4 Dificuldade de estabelecer onexo causal entre doença e o trabalho	30
1.1.4.5 Atuação inadequada do SESMT	32
1.1.5 Consequências	35
1.1.5.1 Baixa notificação de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho	35
1.1.5.2 Não redução de acidentes e doenças relacionados ao trabalho	35
1.1.5.3 Inexistência ou insuficiência de ações de promoção da saúde	36
1.2 OBJETIVOS	36
1.2.1 Método de identificação e definição dos objetivos	36
1.2.2 Objetivo geral	38
1.2.3 Objetivos específicos	39
1.2.4 Diagrama de objetivos	40
1.3 AFETADOS PELO PROBLEMA REGULATÓRIO	42
1.3.1 Introdução	42
1.3.2 Empregadores	46

1.3.3 Empregados	54
1.3.4 Inspeção do Trabalho	66
1.3.5 Fundacentro	70
1.3.6 Profissionais de SST que compõe o SESMT	72
1.3.7 Secretaria de Previdência	74
1.3.8 Sistema Único de Saúde	75
1.4 Consulta dirigida a especialistas	77
<b>2. FUNDAMENTAÇÃO LEGAL</b>	<b>83</b>
2.1 Constituição Federal de 1988	83
2.2 Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)	83
2.3 Normas Regulamentadoras de SST	83
2.4 Norma Regulamentadora nº 04 - SESMT	84
2.5 Compromissos internacionais assumidos pelo Brasil	86
<b>3. EXPERIÊNCIAS INTERNACIONAIS</b>	<b>89</b>
3.1 Argentina	89
3.2 Chile	91
3.3 Espanha	93
3.4 Portugal	95
3.5 Itália	99
3.6 Conclusões	102
<b>4. ALTERNATIVAS REGULATÓRIAS: LEVANTAMENTO, SELEÇÃO E IMPACTOS</b>	<b>105</b>
4.1 Método de levantamento e seleção de alternativas	105
4.2 Descrição das alternativas selecionadas	107
4.2.1 Alternativa de não ação	108
4.2.1.1 Descrição da alternativa de não ação	108
4.2.1.1.1 Impactos	108
4.2.2 Alternativas não normativas	109
4.2.2.1 Descrição da alternativa campanhas educativas de SST e SESMT	109

4.2.2.1.1 Impactos	110
4.2.2.2 Descrição da alternativa capacitação dos profissionais do SESMT	112
4.2.2.2.1 Impactos	112
4.2.3 ALTERNATIVAS NORMATIVAS	114
4.2.3.1 Descrição da alternativa incluir outros tipos de profissionais no SESMT	114
4.2.3.1.1 Impactos	115
4.2.3.2 Descrição da alternativa incluir trabalhadores terceirizados	117
4.2.3.2.1 Impactos	118
4.2.3.3 Descrição da alternativa SESMT especial	120
4.2.3.3.1 Impactos	122
4.3 Alternativas não consideradas	126
<b>5. COMPARAÇÃO ENTRE AS ALTERNATIVAS</b>	<b>132</b>
5.1 Método de comparação: Análise Multicritério	132
5.2 Estruturação da análise e definição de critérios	133
5.3 Avaliação	134
5.3.1 Ponderação entre os critérios	134
5.3.2 Combinação de alternativas para avaliação	141
5.3.3 Pontuação	143
5.4 Recomendação	144
5.4.1 Resultados	144
5.4.2 Análise de Sensibilidade	145
5.5 Conclusão	149
<b>6. CONSULTAS E PARTICIPAÇÃO SOCIAL</b>	<b>150</b>
6.1 Método da consulta e participação social	150
6.2 Resultados	150
6.3 Conclusões	150
<b>7. OPÇÃO REGULATÓRIA SUGERIDA</b>	<b>151</b>
7.1 Descrição da opção	151

7.2 Estratégia de implementação	152
7.3 Riscos decorrentes da edição, da alteração ou da revogação do ato normativo	154
7.4 Plano de gerenciamento de riscos	157
<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>160</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>162</b>

## LISTA DE QUADROS, FIGURAS E TABELAS

---

QUADRO 1. Indicação dos capítulos do relatório de AIR em atendimento aos incisos do Art. 6º do Decreto 10.411	13
QUADRO 2. Atores afetados pelo problema regulatório	44
QUADRO 3. Alternativa não normativa: campanhas educativas de SST e SESMT	111
QUADRO 4. Alternativa não normativa: capacitação dos profissionais do SESMT	113
QUADRO 5. Alternativa normativa: revisão da NR04 - Alterar a NR04 para incluir outros tipos de profissionais no SESMT de acordo com o risco	115
QUADRO 6. Alternativa normativa: revisão da NR04 - Alterar a NR04 para incluir trabalhadores terceirizados no dimensionamento do SESMT da tomadora	118
QUADRO 7. Dimensionamento do SESMT ESPECIAL	122
QUADRO 8. Alternativa normativa: revisão da NR04 - Prever na NR04 um SESMT especial sempre que a taxa de incidência de acidentes da organização fique acima da taxa de incidência do setor (Classe de CNAE)	123
QUADRO 9. Justificativa para alternativas não consideradas	126
QUADRO 10. Combinações de alternativas regulatórias avaliadas na análise multicritérios	141
QUADRO 11. Riscos e possíveis medidas de mitigação	157
FIGURA 1. Atividades de identificação e definição do problema	16
FIGURA 2. Diagrama do problema regulatório	19
FIGURA 3. Número de fiscalizações por ano relacionadas à NR04	23
FIGURA 4. Atividades de identificação e definição dos objetivos	37
FIGURA 5. Diagrama de objetivos	41
FIGURA 6. Mapa de atores relacionados ao problema regulatório	42
FIGURA 7. Matriz de interessados	43
FIGURA 8. Número de estabelecimentos por ano	46
FIGURA 9. Quantidade de estabelecimentos com empregados por UF	47
FIGURA 10. Quantidade de estabelecimentos com empregados por região	48
FIGURA 11. Estoque de empregos formais por tipo de vínculo 2018 e 2019	55
FIGURA 12. Estoque de empregos formais por tipo de vínculo exceto celetista e estatutário 2018 e 2019	56
FIGURA 13. Quantidade de trabalhadores (celetistas e outros vínculos), sem estatutários do ano 2019 por UF	57
FIGURA 14. Quantidade de trabalhadores por sexo ano de 2019	62
FIGURA 15. Trabalhadores por faixa etária	63
FIGURA 16. Trabalhadores por grau de instrução	64
FIGURA 17. Trabalhadores por tipo de deficiência	65

FIGURA 18. Atividades de levantamento e seleção de alternativas	106
FIGURA 19. Critérios de avaliação das alternativas	134
FIGURA 20. Resultado das comparações das alternativas	136
FIGURA 21. Resultados da metodologia AHP	140
FIGURA 22. Resultados médios das avaliações	144
FIGURA 23. Resultado final da análise multicritério	144
FIGURA 24. Resultado final da análise multicritério - gráfico	145
FIGURA 25. Análise de sensibilidade dos critérios	146
TABELA 1. Ocorrências de acidentes do trabalho no Brasil 2016 a 2019	17
TABELA 2. Resumo sobre as ações fiscais 2016 a 2020	20
TABELA 3. Número total de ações fiscais 2010 a 2020	21
TABELA 4. Comparativo do total de ações fiscais com total de ações fiscais em SST	22
TABELA 5. Total de AFT e meta de percentual mínimo em SST	24
TABELA 6. Irregularidades da NR04 detectadas em 2019	28
TABELA 7. Quantidade de estabelecimentos com vínculo do ano de 2019 por agrupamento de atividades econômicas e seção da CNAE 2.0	49
TABELA 8. Quantidade de estabelecimentos com vínculo do ano de 2019 pela natureza jurídica do estabelecimento	51
TABELA 9. Quantidade de estabelecimentos com vínculo do ano de 2019 pelo tamanho do estabelecimento	52
TABELA 10. Quantidade de CNPJ pelo porte econômico da empresa 2016 a 2019	53
TABELA 11. Quantidade de trabalhadores do ano de 2019 por agrupamento de atividades econômicas e seção da CNAE 2.0	58
TABELA 12. Quantidade de trabalhadores do ano de 2019 pela natureza jurídica do estabelecimento	60
TABELA 13. Quantidade de trabalhadores do ano de 2019 pelo tamanho do estabelecimento	61
TABELA 14. Quantidade de profissionais do Quadro do SESMT no Brasil *	73



## SUMÁRIO EXECUTIVO

---

Os quadros abaixo apresentam o resumo dos principais elementos da análise: definição do problema, objetivos, alternativas regulatórias consideradas, alternativa sugerida.

### Qual o problema regulatório que se pretende solucionar?

O problema regulatório que se pretende solucionar é a **“baixa efetividade das ações de proteção da segurança e da saúde do trabalhador”**.

A **natureza do problema está relacionada a falhas regulatórias** que limitam ou dificultam o alcance do objetivo da NR04 - SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO.

O referido problema também se insere no contexto dos direitos fundamentais, especialmente os relacionados à proteção à saúde e à vida, bens jurídicos tutelados constitucionalmente pelo Estado Brasileiro, e deve ser analisado sob o prisma das políticas públicas necessárias para sua efetivação e para a mitigação de riscos inaceitáveis.

O problema regulatório tem caráter multifacetado, possuindo múltiplas causas e consequências.

A principais causas identificadas são a “fiscalização deficiente das obrigações das NR, trabalhadores sem atendimento pelo SESMT, baixa aderência do empregador às boas práticas e às normas de SST, dificuldade de estabelecer o nexos causal entre doença e o trabalho e atuação inadequada do SESMT.

As principais consequências são a “baixa notificação de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, não redução de acidentes e doenças relacionados ao trabalho e inexistência ou insuficiência de ações de promoção da saúde”.

### Quais objetivos que se pretende alcançar?

Com base no problema regulatório e no escopo regulatório, o **objetivo geral** é “**umentar a efetividade das ações de proteção da segurança e da saúde do trabalhador**”.

Foram definidos os seguintes **objetivos específicos**:

- Aumentar a eficiência da fiscalização;
- Ampliar a quantidade de trabalhadores atendidos pelo SESMT;
- Estimular o investimento das organizações em SST;
- Incentivar a cultura da promoção da saúde e da prevenção em SST;
- Criar condições para o estabelecimento do nexo causal entre doença e o trabalho;
- Criar condições para uma atuação efetiva do SESMT na proteção da segurança e da saúde do trabalhador.

## Quais alternativas foram consideradas para a solução do problema regulatório?

### **NÃO AÇÃO**

- Manter o atual texto e contexto de aplicação da NR04: não realizar qualquer alteração normativa ou qualquer ação não normativa, ou seja, simplesmente manter o atual “status quo” e o texto normativo da NR04 vigente atualmente (Portaria SSMT nº 33, de 27 de outubro de 1983), com suas alterações posteriores publicadas.

### **ALTERNATIVAS NORMATIVAS**

- Alterar a NR04 para incluir outros tipos de profissionais no SESMT de acordo com o risco;
- Alterar a NR04 para incluir os trabalhadores terceirizados no dimensionamento do SESMT da tomadora;
- Prever na NR04 a obrigatoriedade de um SESMT especial sempre que a taxa de incidência de acidentes do estabelecimento fique acima da taxa de incidência do setor (Classe de CNAE).

### **ALTERNATIVAS NÃO NORMATIVAS**

- Realizar campanhas educativas sobre SST e SESMT que incluam ações de reconhecimento de boas práticas, envolvendo os principais agentes afetados e especialmente as organizações e os trabalhadores visando a divulgação de boas práticas e sua implementação nos ambientes de trabalho;
- Criar, por meio da Enit e Fundacentro, cursos de capacitação dos profissionais do SESMT com um programa de certificação de competências, que possa ampliar a qualificação dos profissionais e melhorar a efetividade das ações de prevenção nas organizações.

## Qual a melhor alternativa apontada para resolver o problema e por quê?

Na elaboração deste estudo optou-se por adotar a Análise Multicritério (AMC) como metodologia de apoio à tomada de decisão baseada na avaliação quantitativa e/ou qualitativa de alternativas de ação a partir de múltiplos critérios selecionados no contexto de decisão.

A análise foi estruturada em três etapas:

- 1. Estruturação:** definição dos critérios e indicadores para avaliação das alternativas de ação mapeadas;
- 2. Avaliação:** pontuação de cada alternativa em relação a cada um dos critérios definidos e atribuição de pesos para os critérios; e
- 3. Recomendação:** avaliação dos resultados a partir da comparação das alternativas entre si e análise de sensibilidade dos critérios ao final.

Após a avaliação, concluiu-se que a alternativa recomendada como solução é uma combinação das alternativas normativas e não normativas, avaliada como alternativa 4 - "inclusão faseada do gatilho" como a mais adequada ao atingimento dos objetivos regulatórios traçados.

Por fim, as exigências estabelecidas pelos incisos do Art. 6º Decreto 10.411 de 30 de junho de 2020 estão contempladas neste relatório.

O abaixo apresenta a correlação entre os capítulos dessa AIR e o conteúdo mínimo do relatório estipulado pelo Decreto 10.411 de 30 de junho de 2020:

*QUADRO 1. Indicação dos capítulos do relatório de AIR em atendimento aos incisos do Art. 6º do Decreto 10.411*

<b>Art. 6º do Decreto 10.411</b>	<b>Capítulo da AIR</b>
I - sumário executivo objetivo e conciso, que deverá empregar linguagem simples e acessível ao público em geral;	SUMÁRIO EXECUTIVO
II - identificação do problema regulatório que se pretende solucionar, com a apresentação de suas causas e sua extensão;	1.1 PROBLEMA REGULATÓRIO
III - identificação dos agentes econômicos, dos usuários dos serviços prestados e dos demais afetados pelo problema regulatório identificado;	1.3 AFETADOS PELO PROBLEMA REGULATÓRIO
IV - identificação da fundamentação legal que ampara a ação do órgão ou da entidade quanto ao problema regulatório identificado;	2. FUNDAMENTAÇÃO LEGAL
V - definição dos objetivos a serem alcançados;	1.2 OBJETIVOS
VI - descrição das alternativas possíveis ao enfrentamento do problema regulatório identificado, consideradas as opções de não ação, de soluções normativas e de, sempre que possível, soluções não normativas;	4. ALTERNATIVAS REGULATÓRIAS: LEVANTAMENTO, SELEÇÃO E IMPACTOS
VII - exposição dos possíveis impactos das alternativas identificadas, inclusive quanto aos seus custos regulatórios;	4. ALTERNATIVAS REGULATÓRIAS: LEVANTAMENTO, SELEÇÃO E IMPACTOS

VIII - considerações referentes às informações e às manifestações recebidas para a AIR em eventuais processos de participação social ou de outros processos de recebimento de subsídios de interessados na matéria em análise;	6. CONSULTAS E PARTICIPAÇÃO SOCIAL
IX - mapeamento da experiência internacional quanto às medidas adotadas para a resolução do problema regulatório identificado;	3. EXPERIÊNCIAS INTERNACIONAIS
X - identificação e definição dos efeitos e riscos decorrentes da edição, da alteração ou da revogação do ato normativo;	7. OPÇÃO REGULATÓRIA SUGERIDA
XI - comparação das alternativas consideradas para a resolução do problema regulatório identificado, acompanhada de análise fundamentada que contenha a metodologia específica escolhida para o caso concreto e a alternativa ou a combinação de alternativas sugerida, considerada mais adequada à resolução do problema regulatório e ao alcance dos objetivos pretendidos; e	5. COMPARAÇÃO ENTRE AS ALTERNATIVAS
XII - descrição da estratégia para implementação da alternativa sugerida, acompanhada das formas de monitoramento e de avaliação a serem adotadas e, quando couber, avaliação quanto à necessidade de alteração ou de revogação de normas vigentes.	7. OPÇÃO REGULATÓRIA SUGERIDA

# 1. CENÁRIO ATUAL E FUTURO

---

## 1.1 PROBLEMA REGULATÓRIO

### 1.1.1 Método de identificação e definição do problema

Nesta etapa, foram realizadas oficinas com o objetivo de estabelecer o problema regulatório objeto da AIR, suas causas e consequências.

O primeiro bloco de atividades incluiu a apresentação de um resumo do histórico sobre o tema e as evidências conhecidas até o momento, realizadas pela equipe técnica do projeto. Em seguida foi feito um alinhamento teórico-conceitual sobre o problema regulatório.

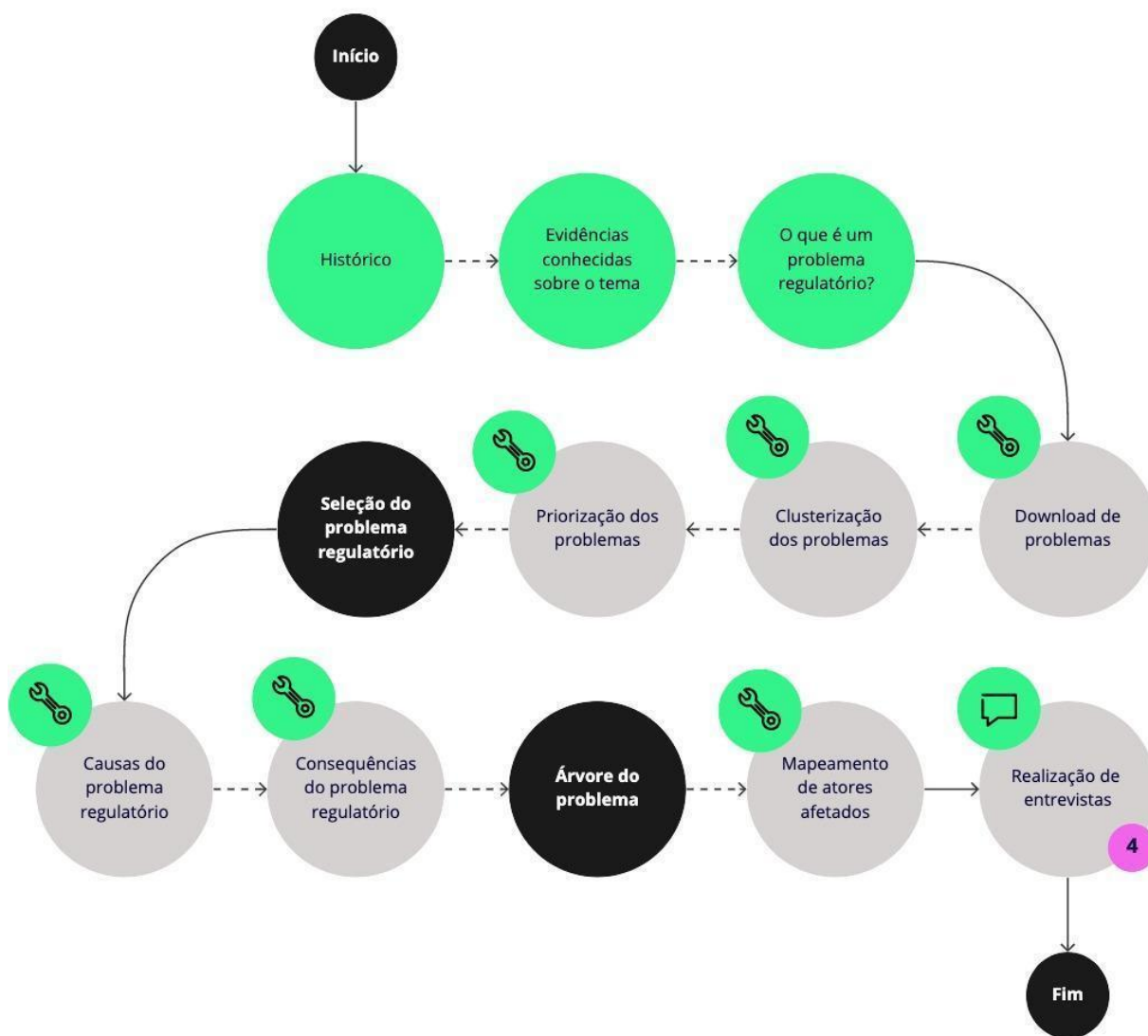
O segundo bloco de atividades seguiu uma estratégia para construção de consenso, partindo sempre da reflexão individual para coletiva. Primeiramente, os membros da equipe técnica realizaram, individualmente, uma reflexão sobre o que lhes parecia relevante na problemática do tema da AIR em questão (download de problemas). Em seguida foi realizado, coletivamente, um agrupamento temático do resultado da reflexão individual, a partir de critérios definidos pelo grupo (clusterização). Posteriormente ao agrupamento, foi feita uma priorização dos grupos, definindo os problemas que pareciam mais importantes, num sistema de votação individual seguido de discussão em grupo, culminando na seleção do problema regulatório para as atividades do terceiro bloco.

No terceiro bloco de atividades, a equipe técnica explorou as causas e consequências do problema regulatório, iterando a redação do próprio problema central, à medida em que as discussões em plenária iam evoluindo. O resultado final foi a construção de uma primeira versão de uma árvore do problema.

Com o objetivo de validar a primeira versão da árvore de problemas, foi realizada consulta dirigida na forma de quatro entrevistas semi-estruturadas com atores identificados em mapeamento de agentes afetados, a partir das ferramentas

Mapa e Matriz de Stakeholders. Os quadros-resumo das entrevistas se encontram na seção 1.4 e em anexo a este relatório de AIR.

*FIGURA 1. Atividades de identificação e definição do problema*



Os principais achados desta etapa estão descritos a seguir.



### 1.1.2 Problema principal

Neste estudo, foi identificado como principal problema regulatório a **baixa efetividade das ações de proteção da segurança e da saúde do trabalhador**.

Em que pese a realização de muitas ações de segurança e saúde no trabalho (SST), elas não têm se traduzido na significativa redução dos acidentes e doenças relacionados ao trabalho nos últimos três anos, conforme a Tabela 1.

*TABELA 1. Ocorrências de acidentes do trabalho no Brasil 2016 a 2019*

<b>Acidentes</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
<b>Acidentes Típicos</b>	355.560	341.700	363.314	374.545
<b>Acidentes de Trajeto</b>	108.552	101.156	108.082	102.213
<b>Doenças do Trabalho</b>	13.927	10.983	10.597	9.352
<b>Sem CAT Registrada (a partir de 2007)</b>	107587	103.787	104.024	96.397
<b>Total de Acidentes do Trabalho no Brasil</b>	<b>585.626</b>	<b>557.626</b>	<b>586.017</b>	<b>582.507</b>

Fonte: Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho – AEAT - Previdência Social (2016-2019)

É importante frisar que estes eventos representam apenas uma parcela do total de acidentes, tendo em vista a enorme subnotificação já amplamente conhecida e estudada. Apesar de serem representativos, não correspondem à totalidade dos trabalhadores brasileiros, estando restritos aos segurados do Regime Geral de Previdência Social – RGPS.

Salienta-se também que possivelmente há um viés do tipo de acidentes registrados pela CAT e que possivelmente doenças relacionadas ao trabalho são subnotificadas, uma vez que apenas 2% dos acidentes de 2016 a 2019 (Tabela 1) foram notificados como doenças relacionadas ao trabalho, podendo acarretar distorções nos dados dos acidentes detectados.

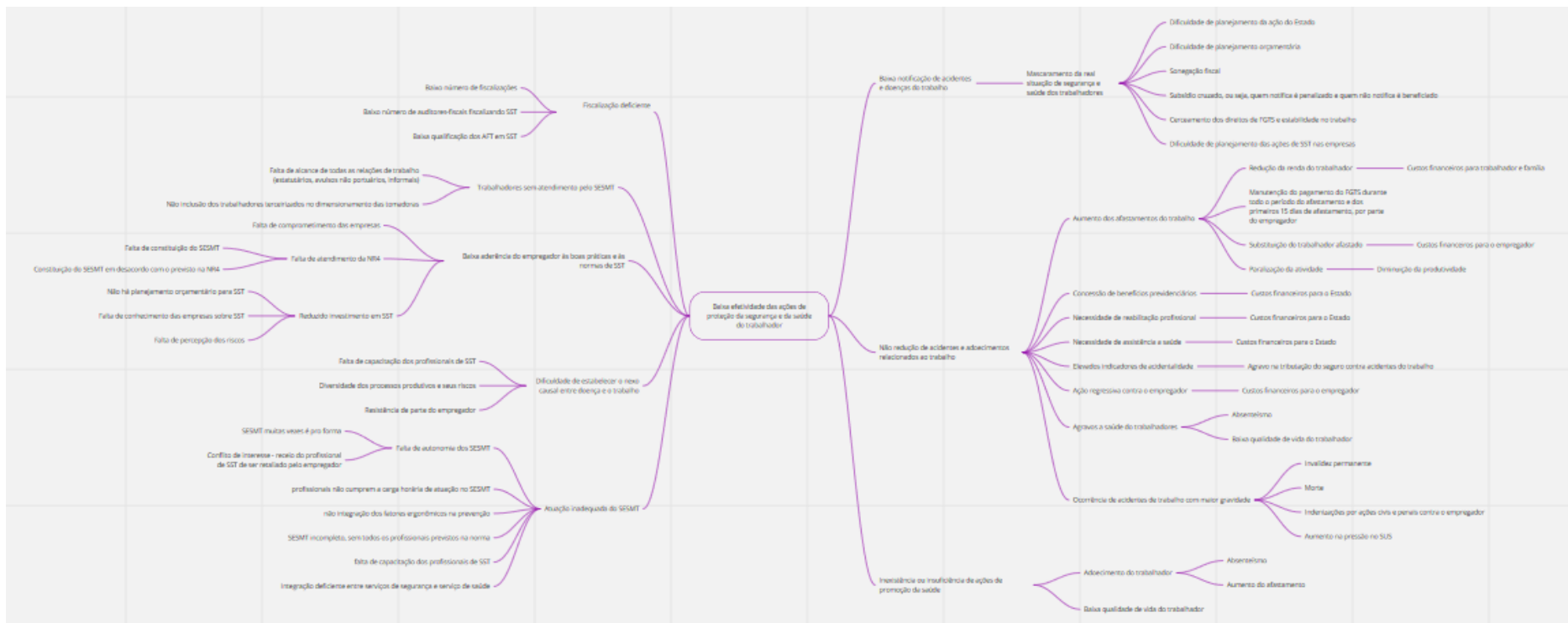
A baixa efetividade da proteção reflete a forma como os serviços em SST estão estruturados, seu funcionamento e atuação dos profissionais nas organizações, bem como a fiscalização deficiente das obrigações das normas regulamentadoras (NR) de SST e a baixa aderência dos empregadores às boas práticas de SST.

### **1.1.3 Diagrama do problema**

Na análise do problema regulatório, a principal questão foi inquirir por quais razões o problema vem ocorrendo. Concluímos pela existência de causas raízes e seus desdobramentos. Também foram discutidas as consequências do problema regulatório e seus desdobramentos.

As principais causas e consequências foram estruturadas no diagrama do problema regulatório, conforme a Figura 2.

FIGURA 2. Diagrama do problema regulatório



### 1.1.4 Causas raízes

A seguir, são apresentadas as principais causas raízes do problema regulatório.

#### 1.1.4.1 Fiscalização deficiente das obrigações das NR

Uma das principais causas do problema regulatório é uma fiscalização deficiente das obrigações das NR, especialmente em relação à NR04.

No capítulo sobre os atores afetados pelo problema regulatório, no item “1.3.4 Inspeção do Trabalho” é apresentado um histórico completo sobre as atividades da fiscalização.

Na tabela abaixo apresentamos um resumo das fiscalizações de SST em relação aos últimos 5 anos. Nota-se uma estabilização no patamar de fiscalizações e de análise de acidentes, mas um sensível decréscimo no número de notificações, autuações e embargos/interdições, considerando-se os dados até 2019. No ano de 2020 observa-se um forte impacto na execução das ações fiscais devido ao contexto de pandemia da COVID-19.

TABELA 2. Resumo sobre as ações fiscais 2016 a 2020

Ano	Ações Fiscais SST	Notificações	Autuações	Embargos / Interdições	Acidentes Analisados
2016	57.889	68.047	73.270	2.877	1.189
2017	62.825	20.024	77.168	8.632	1.791
2018	67.082	22.478	89.303	9.129	1.996
2019	67.550	18.318	65.758	7.564	1.789
2020	56.589	5.406	19.888	2.884	888

É importante comparar as ações de inspeção em SST com o número total de fiscalizações ao longo do tempo. Na tabela 3, o total de fiscalizações incluindo todas as atividades da fiscalização (além de SST, fiscalização do FGTS, Inserção de PCD, Combate ao Trabalho Infantil, Combate ao Trabalho Análogo ao de Escravo, legislação trabalhista, entre outras).

*TABELA 3. Número total de ações fiscais 2010 a 2020*

<b>Ano</b>	<b>Ações fiscais</b>
<b>2010</b>	292.957
<b>2011</b>	305.144
<b>2012</b>	301.627
<b>2013</b>	310.648
<b>2014</b>	305.024
<b>2015</b>	290.149
<b>2016</b>	196.253
<b>2017</b>	236.359
<b>2018</b>	241.179
<b>2019</b>	244.008
<b>2020</b>	194.126

Na tabela 4, pode-se verificar a comparação entre o total de fiscalizações com as inspeções específicas da área de SST. O percentual da participação de SST tem diminuído ao longo dos anos em relação ao patamar do início dos anos 2010, em

que pese os esforços da SIT, revelando que existe um baixo número de fiscalizações de SST no país.

*TABELA 4. Comparativo do total de ações fiscais com total de ações fiscais em SST*

<b>Ano</b>	<b>Total de ações fiscais</b>	<b>Total de ações fiscais de SST</b>	<b>Percentual</b>
<b>2010</b>	292.957	135.621	46,29%
<b>2011</b>	305.144	138.143	45,27%
<b>2012</b>	301.627	154.361	51,18%
<b>2013</b>	310.648	143.263	46,12%
<b>2014</b>	305.024	123.242	40,40%
<b>2015</b>	290.149	98.007	33,78%
<b>2016</b>	196.253	57.889	29,50%
<b>2017</b>	236.359	62.825	26,58%
<b>2018</b>	241.179	67.082	27,81%
<b>2019</b>	244.008	67.550	27,68%
<b>2020</b>	194.126	56.589	29,15%

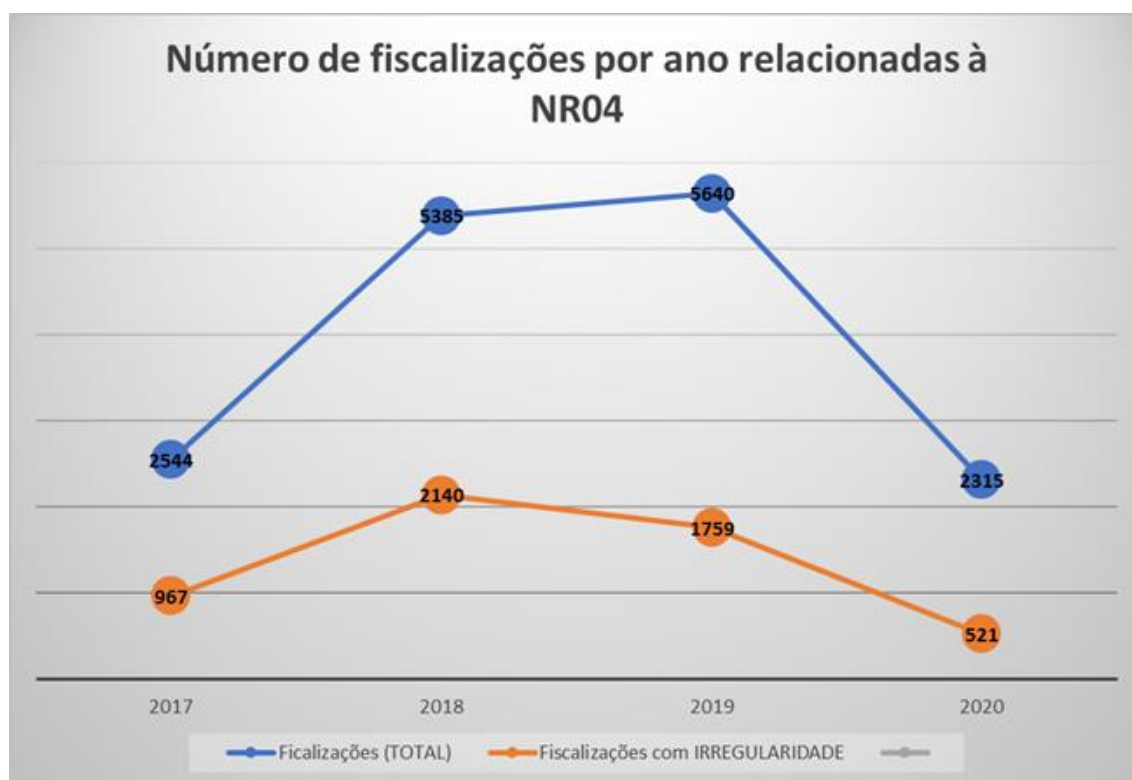
A seguir, apresenta-se a quantidade de ações fiscais e irregularidades verificadas e tipos de irregularidades detectadas em relação à NR04.

Entre janeiro de 2017 a dezembro de 2020 foram realizadas 255.879 ações fiscais na área de segurança e saúde (SST) em todo o país, das quais 15.884 tiveram pelo menos uma ementa (referente a um ou vários itens de norma regulamentadora) relacionada à NR04.

Das 15.884 ações referentes à NR04, em 5.387 foram detectadas ao menos uma irregularidade. Portanto, em 33,91% a autoridade trabalhista constatou ao menos um item em desconformidade à Norma Regulamentadora nº 04.

O gráfico abaixo apresenta o número de fiscalizações por ano, bem como a quantidade de ações com pelo menos uma irregularidade detectada. É possível observar um aumento do número de ações de 2018 para 2019 e uma diminuição no número de irregularidades encontradas.

*FIGURA 3. Número de fiscalizações por ano relacionadas à NR04*



Em relação à NR04 o fator mais impactante é o baixo número de fiscalizações. A fiscalização da NR04 representou 6% do total de ações fiscais de SST do período entre 2017 e 2020, sendo que em aproximadamente um terço delas foram encontradas irregularidades.

Outra causa refere-se à baixa quantidade de AFT fiscalizando SST. No item “II.4 Inspeção do Trabalho” são apresentados os dados sobre a diminuição da quantidade de AFT ao longo do tempo. Além disso, historicamente cerca de um terço dos AFT estavam vinculados à área de SST.

Para corrigir essa questão, a partir de 2018, o órgão central tem estipulado no seu planejamento anual estratégico a meta de um percentual mínimo de AFT realizando fiscalizações de SST a ser observada pelas unidades descentralizadas, conforme a tabela 5.

*TABELA 5. Total de AFT e meta de percentual mínimo em SST*

<b>ANO</b>	<b>TOTAL de AFT (em dezembro)</b>	<b>META de percentual mínimo que deveria realizar SST</b>
<b>2018</b>	2.355	33%
<b>2019</b>	2.167	33%
<b>2020</b>	2.053	50%

Outro fator importante refere-se à baixa qualificação dos AFT em SST. Em período recente, constata-se um significativo aumento de treinamentos específicos para a área de SST, tanto para atualização dos mais antigos como para qualificação dos novos AFT, principalmente sem formação específica na área, que são realizados pela Escola Nacional de Inspeção do Trabalho – Enit.

Em relação à SST a Enit estabeleceu uma meta de capacitação de 1035 AFT em 2020, tendo essa meta sido superada em 28% alcançando o total de 1325 AFT treinados. Ocorre que, devido à grande demanda de desenvolvimento de



capacitações, ainda não foi realizado um treinamento específico voltado para a capacitação na NR04.

#### *1.1.4.2 Trabalhadores sem atendimento pelo SESMT*

Outra causa do problema principal é a existência de trabalhadores sem cobertura de atendimento pelos serviços especializados de segurança e medicina no trabalho.

Como o SESMT está previsto no Art. 162 da CLT, ele alcança diretamente os trabalhadores com relação de emprego. Muitas relações de trabalho não são alcançadas pelo SESMT, como por exemplo, os trabalhadores estatutários, em sua maioria, servidores públicos de todos os níveis, os avulsos não portuários e trabalhadores informais.

Outro fator muito importante é a não inclusão dos trabalhadores terceirizados no dimensionamento do SESMT das tomadoras pela regra do atual texto da NR04.

A revisão da Lei 6.019, de 3 de janeiro de 1974, realizada pela Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, ao permitir a terceirização inclusive da atividade fim das empresas, conforme entendimento consolidado pelo Supremo Tribunal Federal, pode levar a um esvaziamento da manutenção desses importantes serviços de prevenção, pois, numa hipótese extrema, em que a tomadora terceirizasse a maior parte de suas atividades, mesmo existindo sérios riscos à segurança e saúde dos trabalhadores, não seria obrigatória a constituição do SESMT, pelo regramento atual.

Como o SESMT alcança apenas os trabalhadores regidos pela CLT, ele não atende diversas outras categorias de trabalhadores, regidos por outros regimes jurídicos, como os estatutários e os trabalhadores autônomos, bem como trabalhadores sem qualquer tipo de vínculo jurídico ou proteção do estado, tais como os trabalhadores informais.

#### *1.1.4.3 Baixa aderência do empregador às boas práticas e às normas de SST*

Boas práticas em segurança e saúde no trabalho podem ser entendidas como um conjunto de ações e procedimentos que visam alcançar os melhores resultados possíveis na redução da ocorrência de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, assim como a redução de sua gravidade.

A prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho deve ser inerente a qualquer atividade com riscos ao trabalhador, independente de comandos normativos de observação compulsória.

O empregador deve realizá-las não somente porque assim está obrigado, mas sim em decorrência da internalização de sua importância no processo produtivo.

Ocorre que ainda estamos longe desse cenário, uma vez que nem mesmo os dispositivos legais são observados com a aderência desejada.

Entre as NRs de SST, destaca-se a NR04, decorrente do disposto no art. 162 da CLT, o qual estabelece que as empresas\* (leia-se estabelecimentos/organizações), de acordo com normas a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho e Previdência, estarão obrigadas a manter Serviços Especializados em Segurança e em Medicina do Trabalho -SESMT.

A NR04 estabelece entre as atribuições dos SESMT, por meio dos seus profissionais, a promoção das atividades de conscientização, educação e orientação dos trabalhadores para a prevenção de acidentes do trabalho e doenças relacionadas ao trabalho, tanto através de campanhas quanto de programas de duração permanente; assim como estabelece que o SESMT deve esclarecer e conscientizar os empregadores sobre acidentes do trabalho e doenças relacionadas ao trabalho, estimulando-os em favor da prevenção.

Em que pese a obrigatoriedade das empresas com número igual ou superior a 50 (cinquenta) empregados serem obrigadas a constituir SESMT, estima-se que um número considerável de empresas sob essa condição não o fazem ou quando o

fazem, fazem com intuito primordial de cumprimento de dispositivo legal para afastar a possibilidade de notificação por parte da Inspeção do Trabalho.

A partir dos dados do sistema de registro do SESMT, da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério da Economia e com base na RAIS 2013 e atualizações do CAGED até mar/2015, de 3.152.020 estabelecimentos ativos, de acordo com a legislação, 138.934 estabelecimentos (4%) seriam obrigados a constituir o SESMT, correspondendo a uma cobertura de atendimento de 30% do total de 48.948.000 empregos formais (dados da RAIS 2013). Cabe destacar que não faz parte do universo dessa análise o setor de construção civil (CNAEs 41,42,43) e seus CEIs.

Desses 138.934 estabelecimentos obrigados a manter o SESMT, apenas 26.918 o mantêm, remanescendo um total de 112.016 (80%) estabelecimentos que estão obrigados a manter o SESMT, mas que não mantêm. Portanto, há 112.016 estabelecimentos, com no mínimo 50 empregados, que não mantêm o SESMT.

Outro aspecto importante se refere aos estabelecimentos que mantêm o SESMT, mas não o mantêm em observância ao disposto na NR04, implicando a perda de qualidade dos serviços do SESMT, entre esses os de prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho.

Essa qualidade pode ser percebida pelo número de estabelecimentos autuados entre os submetidos à fiscalização no que se refere ao cumprimento da NR04. Somente no ano de 2019, das 5.640 organizações auditadas 1.759 (31%) foram autuadas por manterem o SESMT em desacordo com os dispositivos da NR04.

A falta de atendimento aos requisitos legais da NR04 fica evidente na consulta às irregularidades constatadas pela inspeção do trabalho. No ano de 2019 foram detectadas 2.692 irregularidades relacionadas à NR04. As duas irregularidades mais frequentes relacionadas a NR04 detectadas em 2019 pela Auditoria Fiscal do Trabalho constituíram quase 50% do total. Referem-se a “manter serviço especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho dimensionado em desacordo com o Quadro II da NR04” e “deixar de registrar o

serviço especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho no órgão regional do Ministério do Trabalho e Emprego”.

Em anexo a essa AIR são apresentadas todas as irregularidades referentes à NR04 detectadas em 2019. Na tabela 6, são apresentadas as 10 irregularidades mais atuadas.

*TABELA 6. Irregularidades da NR04 detectadas em 2019*

<b>IRREGULARIDADE DA NR04</b>	<b>Quantidade</b>	<b>Percentual</b>
Manter serviço especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho dimensionado em desacordo com o Quadro II da NR04.	665	24,70%
Deixar de registrar o serviço especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho no órgão regional do Ministério do Trabalho e Emprego.	639	23,74%
Deixar de manter serviço especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho.	469	17,42%
Manter engenheiro de segurança do trabalho e/ou médico do trabalho e/ou enfermeiro do trabalho, integrante(s) do serviço especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, em tempo integral, com jornada de trabalho diária inferior a seis horas ou em tempo parcial, com jornada de trabalho diária inferior a três horas.	278	10,33%
Manter técnico de segurança do trabalho e/ou auxiliar de enfermagem do trabalho integrantes do serviço especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho com jornada de trabalho diária inferior a oito horas.	159	5,91%

Manter serviço especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho com composição diferente da prevista na NR04.	138	5,13%
Utilizar profissional não empregado como integrante do Serviço especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho.	108	4,01%
Permitir que os profissionais integrantes do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho deixem de exercer as competências definidas na NR04.	89	3,31%
Deixar de designar profissional qualificado para chefiar o serviço especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho.	64	2,38%
Deixar de assegurar o exercício profissional dos componentes do serviço especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho.	19	0,71%

Outro fator dessa baixa aderência das organizações é o reduzido investimento por parte do empregador em segurança e saúde no trabalho. A realidade fática encontrada pela Inspeção do Trabalho é um baixo investimento em medidas preventivas mesmo nas organizações que mantêm um SESMT.

Isso ocorre porque em regra não há planejamento orçamentário para SST nas organizações.

Além disso, a falta de conhecimento das empresas sobre SST e a falta de percepção dos riscos contribuem para a não identificação da relevância e da necessidade de investir recursos financeiros na prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho.

Não foi possível, no escopo deste estudo, obter dados para estimar o investimento das organizações em SST, o que possibilitaria o aprofundamento da análise.

Ante o exposto, ao se fazer uma análise sobre o não cumprimento de obrigatoriedade legal de manter o SESMT, fundamental para prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, pode-se depreender que há uma baixa aderência legal e às boas práticas de SST nas organizações.

#### *1.1.4.4 Dificuldade de estabelecer o nexa causal entre doença e o trabalho*

O nexa técnico é um termo utilizado para o estabelecimento de relação de entre o trabalho e o agravo, aqui considerados os acidentes de trabalho em sua plenitude (acidentes e doenças relacionadas ao trabalho).

O instrumento de caracterização do nexa é a emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho – CAT pelo empregador. Conforme o Art. 169 da CLT é “obrigatória a notificação das doenças profissionais e das produzidas em virtude de condições especiais de trabalho, comprovadas ou objeto de suspeita, de conformidade com as instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho” (atualmente Ministério do Trabalho e Previdência).

A CAT também possui o importante papel de subsidiar o estabelecimento de Nexos Técnicos Previdenciários no âmbito da Previdência Social, nos termos da Instrução Normativa nº 31, de 2008, do Instituto Nacional da Seguridade Social (INSS).

Portanto, cabe ao empregador, emitir a Comunicação de Acidente de Trabalho – CAT quando da ocorrência de acidentes típicos, de trajeto ou suspeita de doença relacionada ao trabalho.

Além disso, nos casos em que o empregador não emitir a CAT, podem “formalizá-la o próprio acidentado, seus dependentes, a entidade sindical competente, o médico” que assistiu o trabalhador ou “qualquer autoridade pública”, nos termos do Art. 22 da Lei nº 8.213/91.

A não emissão da CAT implica subnotificação de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, trazendo enormes prejuízos às políticas públicas de prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, na medida em que os dados reais de acidentalidade são desconhecidos, assim como suas mais diversas causalidades.

A subnotificação também retira direitos dos trabalhadores, no que se refere à estabilidade, manutenção dos depósitos do FGTS durante o afastamento do trabalho, assim como a possibilidade de ajuizamento de ações indenizatórias na justiça comum e trabalhista.

Cabe destacar que o SESMT possui como uma de suas atribuições “analisar e registrar em documento(s) específico(s) todos os acidentes ocorridos na empresa ou estabelecimento, com ou sem vítima, e todos os casos de doença ocupacional, descrevendo a história e as características do acidente e/ou da doença ocupacional, os fatores ambientais, as características do agente e as condições do(s) indivíduo(s) portador(es) de doença ocupacional ou acidentado(s)”.

Muitas vezes falta capacitação para os profissionais de SST poderem atuar de maneira adequada no estabelecimento do nexos causal. Também pode faltar conhecimento dos profissionais do SESMT em relação às doenças relacionadas ao trabalho. Fator importante é a lacuna existente na composição do SESMT para compor equipe multiprofissional com fisioterapeutas, psicólogos, ergonomistas e outros profissionais, que pudessem facilitar o trabalho de estabelecimento do nexos causal e de prevenção dos acidentes e doenças relacionadas ao trabalho. Também, a baixa oferta de material e cursos para os profissionais de SST contribuindo para a não efetivação do nexos causal.

Também há que se mencionar a diversidade dos processos produtivos e respectivos perigos bem como a complexidade da interação dos fatores relacionados às atividades laborais, o que pode dificultar sobremaneira o trabalho do SESMT no estabelecimento do nexos. Isso também ocorre em função das diferentes regiões de produção do país, quer agrícola ou no âmbito industrial

urbano, e muitas vezes profissionais despreparados para a função e também pela especificidade da área que se apresenta muito diversificada, inclusive no setor agrícola rural ou setor agrícola industrial em suas especificidades.

Fator mais importante trata da resistência de parte do empregador em dar completa autonomia para os profissionais estabelecerem onexo causal, por desconhecimento de todos os aspectos envolvidos, tendo em vista que sua visão muitas vezes restringe-se apenas ao viés econômico, ou seja, pensa que se emitir mais CAT poderá pagar mais tributos, quando deveria pensar em investir em um trabalho de prevenção que evitasse a geração de afastamentos e adoecimentos no trabalho. Isso ocorre pela falta de conhecimento da área de SST e falta de discernimento sobre a finalidade dos serviços do SESMT na adoção de medidas coletivas e individuais que visem a segurança e a saúde do trabalhador.

#### *1.1.4.5 Atuação inadequada do SESMT*

A atuação inadequada do SESMT é uma das principais causas para a baixa efetividade das ações de proteção da segurança e da saúde do trabalhador e decorre de vários fatores, iniciando pela falta de autonomia do SESMT /Serviço.

A falta de autonomia do SESMT é bem mais frequente quando o serviço está vinculado ou subordinado ao Departamento de Pessoal/Recursos Humanos da Organização. Nestes casos o SESMT normalmente atua de forma reativa às questões de SST, direcionado prioritariamente para questões monetárias, incluindo: fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual – EPIs; medidas de caráter individual ou administrativo para neutralização de agentes insalubres e perigosos; aquisição de equipamentos de proteção individual e coletiva em função do seu custo e não da sua eficiência e conforto. Quando no Organograma o serviço está vinculado/subordinado ao Setor de Produção, o SESMT atua de forma pró-ativa, participando da discussão de novos projetos, adequação de máquinas e equipamentos, bem como programas de melhoria contínua das condições de trabalho, segurança e saúde dos trabalhadores da organização. Também se verifica uma preocupação efetiva com trabalhadores de organizações



contratadas, procurando oferecer as mesmas condições ofertadas/oferecidas/disponibilizadas para os trabalhadores próprios.

A falta de autonomia do SESMT também ocorre pelo receio de retaliação dos profissionais especializados em segurança e saúde no trabalho. Como muitos empregadores ainda enxergam o serviço somente como uma obrigação legal, qualquer tipo de recomendação do SESMT é visto como interferência na atividade produtiva, capaz de reduzir a produtividade e redução no faturamento da organização. Muitos profissionais têm receio de atuar efetivamente, como por exemplo paralisar uma atividade que ofereça Risco Grave e Iminente para os trabalhadores, devido a real possibilidade de ser demitido por “interferir” em questões que não seriam da sua competência.

Outro ponto que influencia na atuação inadequada do SESMT é o não cumprimento da carga horária prevista na NR04 pelos profissionais. Em inspeções realizadas pela Auditoria Fiscal do Trabalho é comum não encontrar os profissionais no estabelecimento durante o horário informado pela organização e/ou falta de controle da jornada de trabalho, através de registro manual, mecânico ou eletrônico. Conforme apresentado na Tabela 6, essas infrações constituem 16% do total de irregularidades constatadas. A não permanência dos profissionais no horário previsto, reduz o seu envolvimento com a rotina da organização, participação nas reuniões e decisões tomadas, elaboração de documentos e programas, bem como no acompanhamento da implementação das medidas de controle.

A constituição do serviço por profissionais com formação direcionadas exclusivamente para a área de engenharia ou saúde do trabalho, também influencia na atuação inadequada dos SESMT. Apesar das novas formas de trabalho, diversidade de tecnologias e aumento da pressão de trabalho, os fatores ergonômicos e psicossociais ainda não participam de forma direta na prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho. Serviços de Psicologia, Fisioterapia e Ergonomia possuem interação limitada com o SESMT, sendo, na

maioria das vezes, considerados acessórios no processo de prevenção de acidentes e melhoria das condições de trabalho.

A dificuldade em contratar profissionais da área de saúde do trabalho em cidades de médio e pequeno porte e profissionais da área de segurança e saúde em cidades de pequeno porte é outra causa da inadequada atuação do SESMT. Com o serviço incompleto, o gerenciamento dos riscos ocupacionais fica prejudicado e as ações para prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho reduzem a sua eficácia. Em cidades isoladas, onde a importância do serviço de saúde do trabalho é ainda maior, devido à distância para acesso e precariedade do atendimento em caso de acidente do trabalho, a ausência de médicos do trabalho, enfermeiros do trabalho e técnicos em enfermagem é muito grande.

A falta de capacitação dos profissionais da área de segurança e saúde do trabalho é uma realidade cada vez mais evidente. Os cursos de formação dos profissionais em SST possuem pouca relação entre teoria e prática, desconectado com a realidade das organizações na área de segurança e saúde do trabalho. Da mesma forma, a procura por cursos na área de segurança e saúde do trabalho com muita frequência ocorre pela busca de uma vaga no mercado de trabalho, sem uma avaliação criteriosa da aptidão ou não para a função. Outra questão é a dispensa da realização de estágio curricular obrigatório para a maioria (totalidade) dos profissionais do SESMT. Na maioria das organizações o serviço é composto por um reduzido número de profissionais e a falta de experiência em “chão de fábrica” faz com que resulte em uma inadequada atuação do SESMT.

A desconexão entre os serviços de segurança e saúde nas empresas também contribui para uma inadequada atuação do SESMT. Isso fica visível quando da análise dos programas de gerenciamento dos riscos ocupacionais e programas de controle médico e saúde ocupacional. Os programas não possuem ações articuladas, os profissionais não interagem e as medidas de prevenção e saúde não apresentam resultados satisfatórios/esperados.

## 1.1.5 Consequências

A seguir apresentamos as principais consequências do problema regulatório.

### *1.1.5.1 Baixa notificação de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho*

A baixa notificação de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho é importante consequência do problema principal que resulta no mascaramento da real situação de segurança e saúde dos trabalhadores.

Essa distorção da realidade traz inúmeras dificuldades para todos os atores envolvidos, especialmente para o adequado planejamento objetivando a prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, tanto nas empresas como nos órgãos governamentais.

Devido à subnotificação instala-se uma espécie de “subsídio cruzado”, ou seja, a empresa que notifica é penalizada com uma majoração do SAT enquanto a empresa que não notifica é beneficiada com a manutenção da alíquota.

### *1.1.5.2 Não redução de acidentes e doenças relacionados ao trabalho*

Como principal consequência dos problemas acima relatados, destacam-se os acidentes de trabalho, que repercutem sobre os trabalhadores, empregadores, governo e sociedade como um todo.

Entre essas repercussões, destacam-se aquelas sobre a saúde dos trabalhadores e as repercussões financeiras, que recaem sobre todos.

Os custos dos acidentes de trabalho compreendem custos diretos e indiretos. Nos custos diretos destacam-se os custos com o pagamento de benefícios previdenciários e assistência à saúde do trabalhador acidentado.

Documento elaborado pelo serviço Evidências Express (EvEx) da Escola Nacional de Administração Pública (Enap), denominado Custos Financeiros de Acidentes de Trabalho no Brasil, em anexo, aponta que em 2019 o INSS teve uma despesa aproximada de R\$ 12 bilhões, com o pagamento de auxílio-doença (auxílio por

incapacidade temporária), auxílio acidente, aposentadoria por invalidez e pensão por morte.

Estimou-se que as despesas com assistência à saúde no mesmo ano foi em torno de R\$ 87 milhões.

Acrescentam-se ainda as despesas do empregador com o pagamento dos 15 primeiros dias de afastamento do trabalho e com a manutenção do pagamento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS enquanto o trabalhador estiver afastado. Além de outros custos que possam vir a incorrer, tais como eventuais indenizações civis e trabalhistas, assim como pagamento de ações regressivas por parte do INSS.

Os custos acima elencados são parte de todas as repercussões financeiras decorrentes dos acidentes de trabalho, que além de despesas geram perdas não monetizadas, tal como o sofrimento do trabalhador acidentado.

#### *1.1.5.3 Inexistência ou insuficiência de ações de promoção da saúde*

A baixa efetividade das ações de proteção da segurança e da saúde do trabalhador leva à inexistência ou insuficiência de ações de promoção à saúde.

A inexistência ou insuficiência de ações de promoção à saúde, por sua vez, contribui para o adoecimento do trabalhador, levando ao absenteísmo e a um aumento do afastamento do trabalho.

Também pode acarretar uma baixa qualidade de vida do trabalhador, pois aspectos relevantes para sua saúde não são tratados ou não são endereçados adequadamente.

## **1.2 OBJETIVOS**

### **1.2.1 Método de identificação e definição dos objetivos**

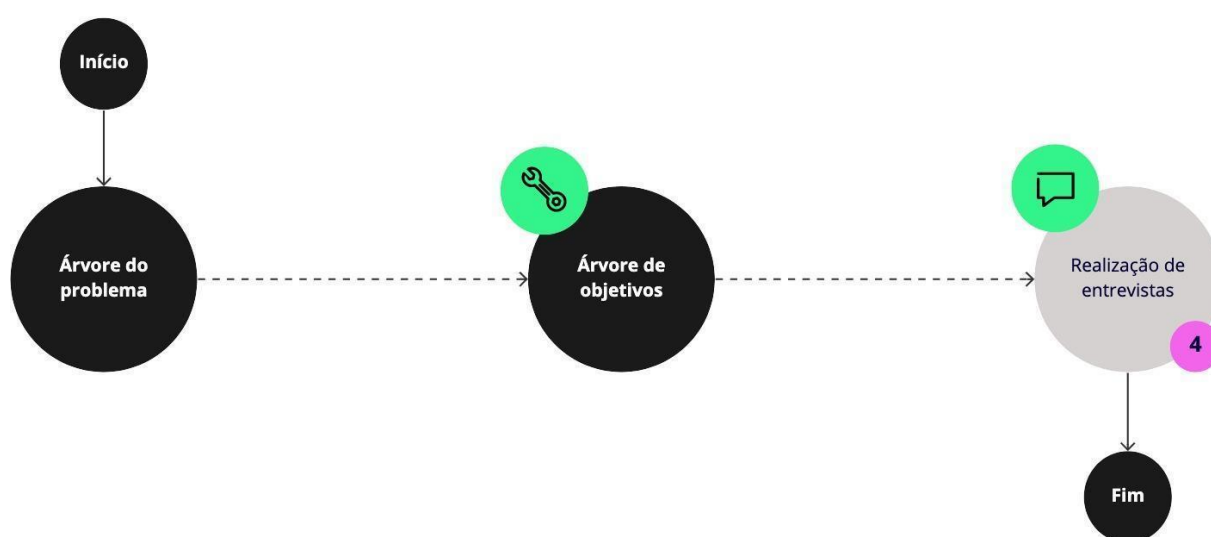
Na sequência das atividades realizadas para a definição da árvore de problemas, e aplicando a lógica de espelhamento entre a árvore de problemas e de objetivos,

foram definidas as primeiras versões do objetivo geral, os objetivos específicos e resultados esperados com a estratégia regulatória.

De forma análoga, foram explorados os objetivos e resultados esperados, a partir de dinâmica iterativa para a definição da redação dos itens da árvore de objetivos.

A produção também foi objeto de consulta dirigida a atores afetados. Os quadros-resumo das entrevistas estão na seção 1.4 e em anexo a este relatório de AIR.

*FIGURA 4. Atividades de identificação e definição dos objetivos*



Os principais achados desta etapa estão descritos a seguir.

## 1.2.2 Objetivo geral

Neste item serão descritos os objetivos da atuação regulatória da Secretaria de Trabalho em relação ao tema deste Relatório.

Considerando o problema regulatório e suas causas principais, bem como os atores por ele afetados, foi definido o seguinte objetivo principal: **aumentar a efetividade das ações de proteção da segurança e da saúde do trabalhador.**

O objetivo geral está alinhado com o planejamento estratégico institucional da Secretaria de Trabalho – STRAB para o período 2020-2023, especialmente no foco “Modernização Trabalhista” onde destacamos o seguinte objetivo estratégico (OE3): “3. Promover o diálogo social, a conformidade às normas trabalhistas e garantir o trabalho digno”.

O objetivo principal de “aumentar a efetividade das ações de proteção da segurança e da saúde do trabalhador” refere-se diretamente ao objetivo estratégico de garantia do trabalho digno (OE3), pelo resultado esperado da melhoria nas condições de segurança e saúde no trabalho e também com o objetivo estratégico de conformidade às normas trabalhistas (OE3), o que inclui as normas de SST.

O objetivo geral apresentado também está alinhado à programação da STRAB no Plano Plurianual (PPA) 2020-2023. O PPA em questão foi instituído pela Lei nº 13.971, de 27 de dezembro de 2019, refletindo as políticas públicas, orientando a atuação governamental e definindo diretrizes, objetivos, metas e programas. Destaca-se, que o PPA é instrumento de planejamento governamental de médio prazo, que define diretrizes, objetivos e metas, com propósito de viabilizar a implementação dos programas.

A atuação da STRAB no plano compreende dois Programas Finalísticos (2213 – Modernização Trabalhista e Trabalho Digno e 2214 – Nova Previdência), com seus respectivos objetivos e metas, sendo que as Secretarias de Trabalho e de

Previdência são as unidades responsáveis pela coordenação das ações previstas para alcance das metas definidas no Plano.

Dentro do Programa Finalístico da Modernização Trabalhista e Trabalho Digno (2213), cuja diretriz é dar ênfase na geração de oportunidades e estímulos à inserção no mercado de trabalho, temos o objetivo de número 1218, cuja descrição é “modernizar as relações trabalhistas para promover competitividade e proteção ao trabalhador”.

Vários são os resultados esperados com o atendimento desse objetivo do PPA, mas podemos destacar aqueles ligados diretamente ao objetivo geral desta análise:

- Atualização da legislação trabalhista;
- Modernização das instituições públicas encarregadas da regulação do trabalho;
- Melhoria nas condições de segurança e saúde no trabalho.

### 1.2.3 Objetivos específicos

A partir do objetivo geral, foram definidos os seguintes objetivos específicos que se pretende alcançar em relação ao problema regulatório identificado nesta análise:

- Aumentar a eficiência da fiscalização;
- Ampliar a quantidade de trabalhadores atendidos pelo SESMT;
- Estimular o investimento das organizações em SST;
- Incentivar a cultura da promoção da saúde e da prevenção em SST;
- Criar condições para o estabelecimento donexo causal entre doença e o trabalho;
- Criar condições para uma atuação efetiva do SESMT na proteção da segurança e da saúde do trabalhador;

Os objetivos específicos de intervenção acima refletem as causas raízes identificadas na discussão do problema regulatório, sendo que o cumprimento

desses objetivos permitirá aumentar a efetividade das ações de proteção da segurança e da saúde do trabalhador.

Os resultados esperados estão relacionados às consequências decorrentes do problema regulatório. A seguir os principais resultados esperados com o cumprimento dos objetivos:

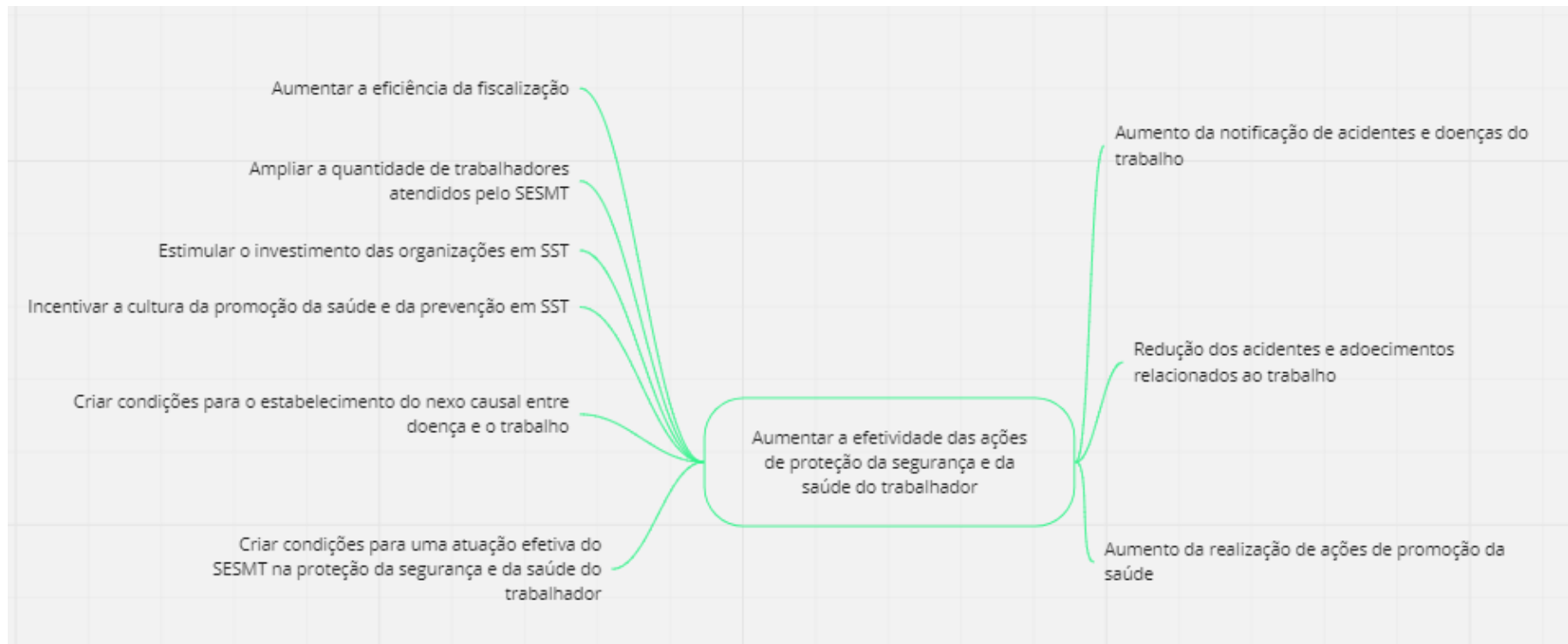
- Redução dos acidentes e doenças relacionadas ao trabalho;
- Aumento da notificação de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho;
- Aumento da realização de ações de promoção da saúde.

#### **1.2.4 Diagrama de objetivos**

A figura abaixo apresenta o diagrama de objetivos e de resultados esperados com a superação do problema regulatório apresentado.



FIGURA 5. Diagrama de objetivos



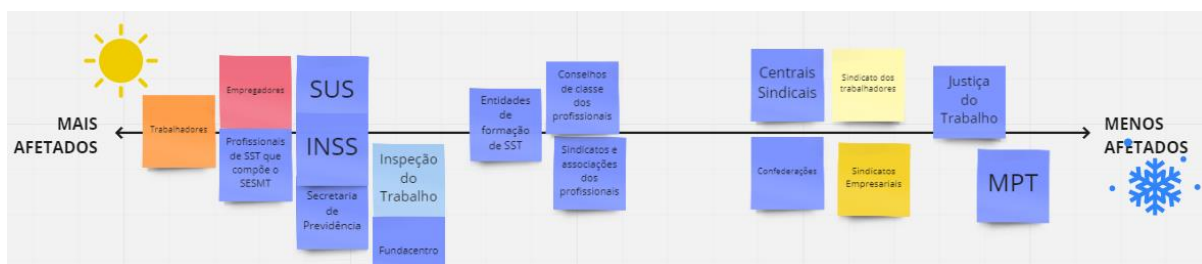
## 1.3 AFETADOS PELO PROBLEMA REGULATÓRIO

### 1.3.1 Introdução

Neste capítulo abordaremos os principais atores afetados pelo problema regulatório, trabalhadores, empregadores e inspeção do trabalho, entre outros.

Abaixo reproduzimos o mapa de atores relacionados ao problema regulatório, com a indicação de quais são mais ou menos afetados, distribuídos como num mapa de calor, conforme avaliação da equipe técnica desta AIR.

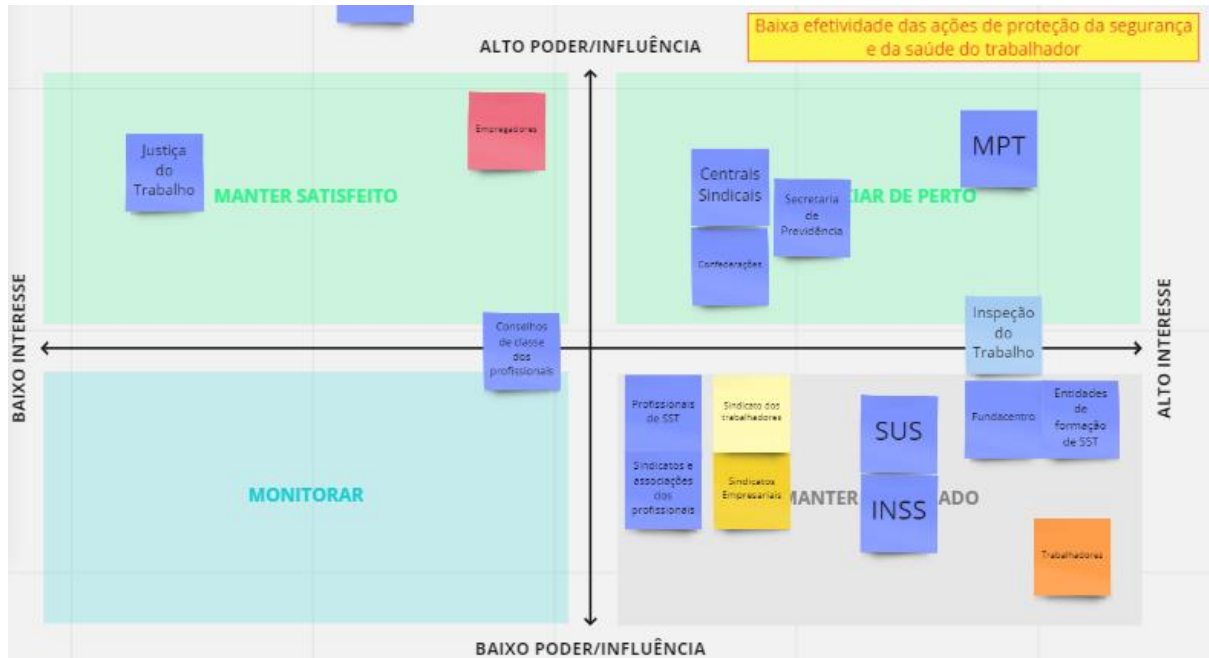
*FIGURA 6. Mapa de atores relacionados ao problema regulatório*



Também foi realizada a avaliação sobre o grau de interesse, bem como sobre a capacidade de poder e/ou influência em relação ao problema regulatório. Na figura 7 é apresentada a percepção da equipe técnica sobre os atores envolvidos. A localização do ator na matriz sugere o tipo de relação a estabelecer (manter satisfeito, gerenciar de perto, manter informado e monitorar) para se ter mais chances de sucesso na resolução do problema regulatório.

Trata-se apenas de um indicativo, pois a relação, em qualquer caso, depende muito do comportamento do ator durante a execução de suas atividades próprias, como se relaciona com o problema, como o problema o afeta direta ou indiretamente ou mesmo em relação às propostas de resolução do problema.

FIGURA 7. Matriz de interessados



No Quadro 2 é apresentada uma tabela com a breve caracterização de cada um dos atores mapeados em uma coluna e o potencial de impacto do problema sobre eles em outra coluna. Esses atores, avaliados como mais relevantes para este estudo, serão analisados mais detalhadamente a seguir neste capítulo.

QUADRO 2. Atores afetados pelo problema regulatório

Ator afetado	Impacto potencial (dados do ano 2019)
Empregadores	<p>despesas com o pagamento dos 15 primeiros dias de afastamento do trabalho;</p> <p>custos com a substituição do trabalhador afastado;</p> <p>paralisação de atividades e diminuição da produtividade;</p> <p>despesas com a manutenção do pagamento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS enquanto o trabalhador estiver afastado no valor superior a R\$ 40 milhões;</p> <p>majoração de encargos previdenciários referente ao Seguro contra Acidentes do Trabalho – SAT;</p> <p>outros custos tais como eventuais indenizações civis e trabalhistas, assim como pagamento de ações regressivas por parte do INSS.</p>
Trabalhadores	<p>sofrimento do trabalhador acidentado e de sua família;</p> <p>absenteísmo;</p> <p>baixa qualidade de vida;</p> <p>renda perdida pelo trabalhador no valor de mais de R\$ 44 milhões;</p> <p>valor estimado de perda por morte prematura e anos perdidos por Incapacidade superior a R\$ 3 bilhões.</p>

Inspeção do trabalho	impactada diretamente pois possui a responsabilidade de auditar a conformidade legal nas diversas situações de trabalho.
Fundacentro	<p>impactada diretamente por ser responsável por:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- pesquisar soluções técnicas e práticas para os problemas gerados nos diversos ambientes de trabalho;</li> <li>- dar suporte técnico para a adequação e revisão das NR; e</li> <li>- dar apoio em capacitações e treinamentos.</li> </ul>
Profissionais de SST que compõem o SESMT	impactados diretamente pois exercem as atribuições relacionadas ao serviço nas organizações
Secretaria de Previdência e INSS	despesa aproximada de R\$ 12 bilhões do INSS com o pagamento de auxílio-doença (auxílio por incapacidade temporária), auxílio acidente, aposentadoria por invalidez e pensão por morte.
SUS	despesas com assistência à saúde do trabalhador em torno de R\$ 87 milhões.

\* Dados financeiros estimados no documento “Custos Financeiros de Acidentes de Trabalho no Brasil”, elaborado pelo EvEx/Enap, apêndice à AIR.

Para os dados deste capítulo, foram considerados todos os CNAES, da Classificação Nacional de Atividades Econômicas, que é um instrumento de padronização e classificação de atividades econômicas para uso generalizado pelos produtores de informações econômicas do País. Ela estabelece códigos aplicados a todos os agentes econômicos produtores de bens e serviços, compreende desde estabelecimentos privados e públicos, até estabelecimentos agrícolas, instituições sem fins lucrativos e agentes autônomos (pessoa física). A

CNAE está estruturada em cinco níveis hierárquicos: seção, divisão, grupo, classe e subclasse.

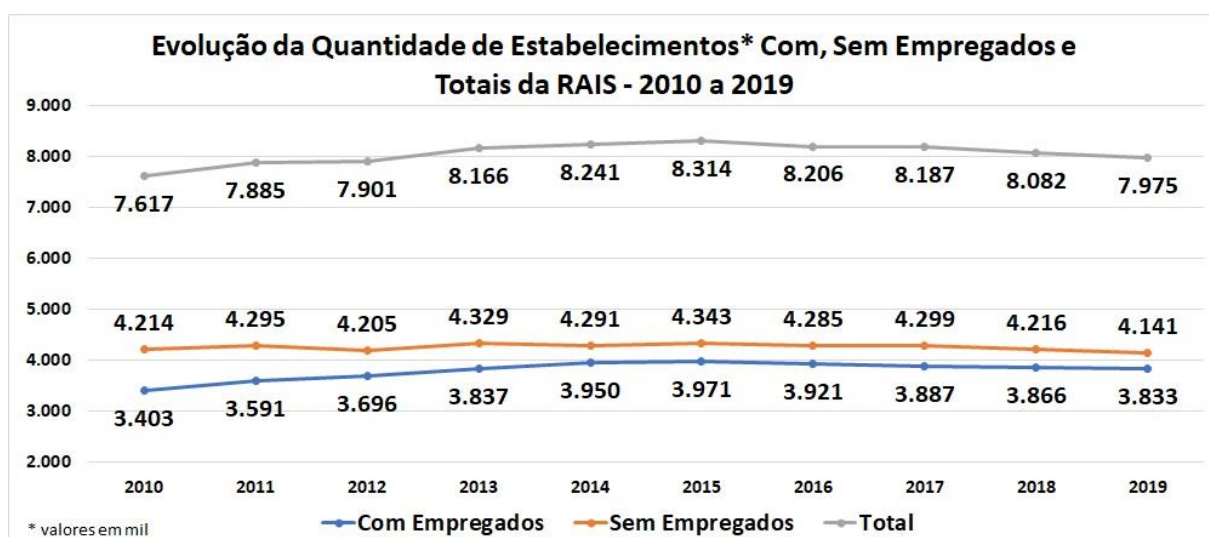
Para alcançar os objetivos propostos, foram utilizados os dados de divulgação referentes ao ano de 2019 elaborados pela STRAB, disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/rais>. Os dados da RAIS ano base 2019 estão atualizados na ferramenta de acesso online, que permite a extração de tabelas em formato xls ou csv.

### 1.3.2 Empregadores

Segundo dados da RAIS 2019, foram registradas em todo o Brasil **3.833.287 estabelecimentos com ao menos um empregado**.

O gráfico abaixo apresenta dados da evolução do número de estabelecimentos declarantes da RAIS com e sem empregados, no qual é possível notar que o número máximo de estabelecimentos com empregados foi em 2015. Contudo, de 2016 a 2019 o número de estabelecimentos com empregados tem oscilado na centena de milhar entre 3.900 e 3.800.

*FIGURA 8. Número de estabelecimentos por ano*

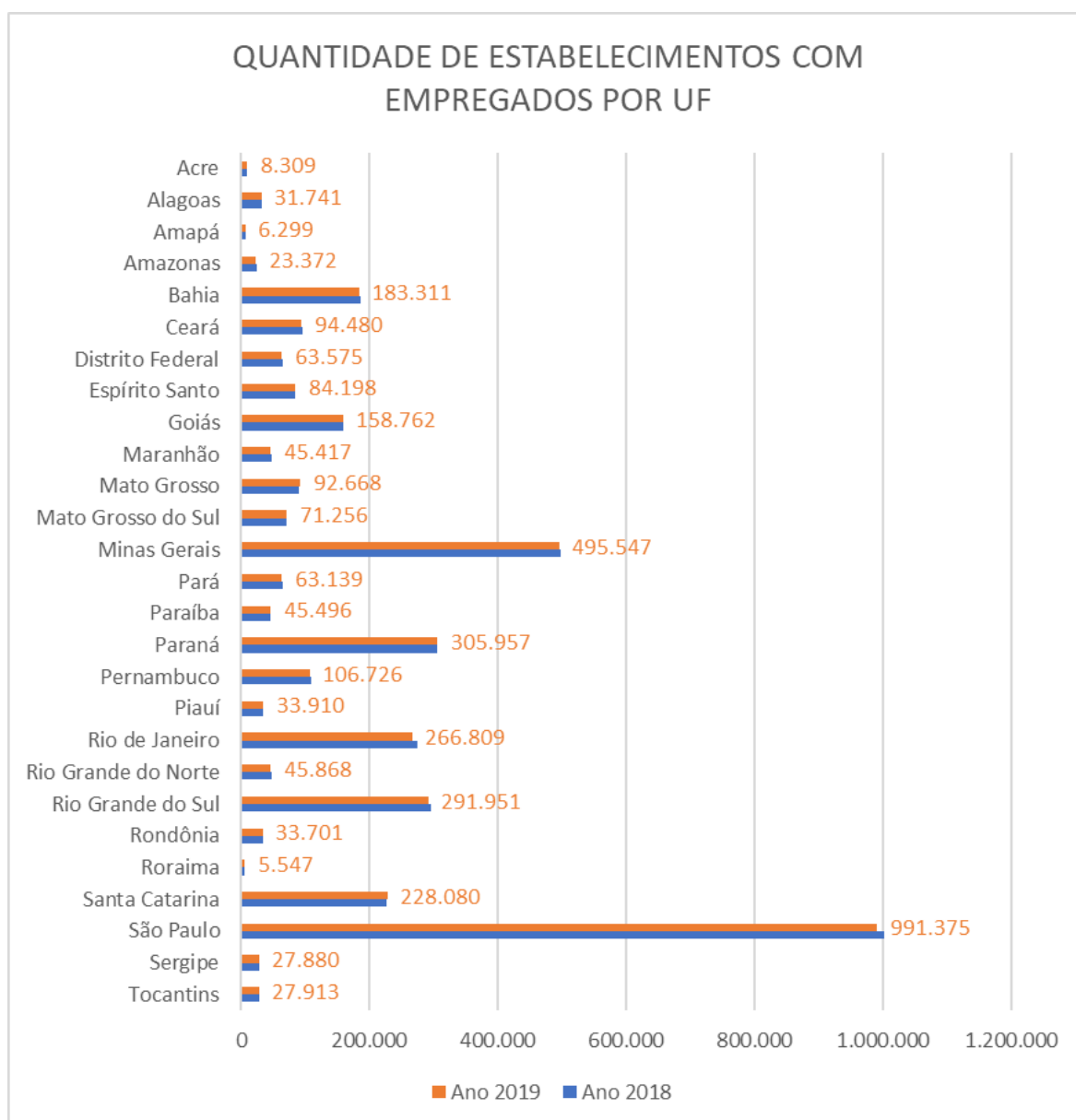


Fonte: RAIS / STRAB-MTP.

Observação: Estabelecimentos “sem empregados” refere-se a estabelecimentos que não possuíram nenhum empregado ao longo do ano de 2019 cuja declaração é denominada “RAIS Negativa”.

Em relação à distribuição geográfica nota-se que 25% das empresas estão concentradas em São Paulo, conforme figura 9:

**FIGURA 9. Quantidade de estabelecimentos com empregados por UF**

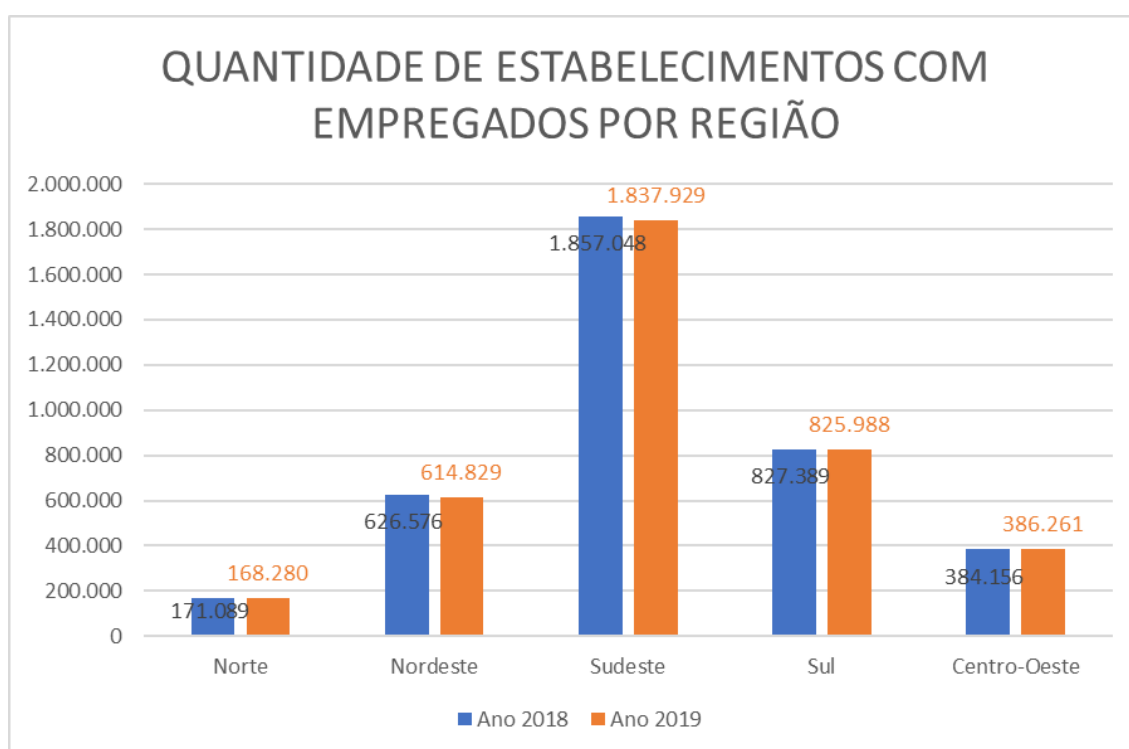


Fonte: RAIS / STRAB-MTP.

Observação: Apenas as quantidades referentes a 2019 foram inseridas expressamente no gráfico.

Agrupando-se os dados por região, verifica-se que mais de 47% dos estabelecimentos encontram-se na região SUDESTE conforme figura 10:

*FIGURA 10. Quantidade de estabelecimentos com empregados por região*



Fonte: RAIS / STRAB-MTP.

Na tabela 7, é apresentada a quantidade de estabelecimentos com vínculos do ano de 2019 por Grupamento de Atividades Econômicas e Seção da CNAE 2.0. Verifica-se a grande concentração de estabelecimentos no setor de serviços e de comércio em geral. Dentro do grupamento de serviços, destacam-se como os setores com maior quantidade de estabelecimentos: Informação, comunicação e



atividades financeiras, imobiliárias, profissionais e administrativas; Alojamento e alimentação; e Transporte, armazenagem e correio.

*TABELA 7. Quantidade de estabelecimentos com vínculo do ano de 2019 por grupamento de atividades econômicas e seção da CNAE 2.0*

<b>Grupamento de Atividades Econômicas e Seção da CNAE 2.0</b>	<b>2019</b>
<b>Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura</b>	<b>316.687</b>
<b>Indústria geral</b>	<b>341.237</b>
Indústrias Extrativas	7.804
Indústrias de Transformação	319.435
Eletricidade e Gás	3.327
Água, Esgoto, Atividades de Gestão de Resíduos e Descontaminação	10.671
<b>Construção</b>	<b>200.214</b>
<b>Comércio; reparação de veículos automotores e motocicletas</b>	<b>1.422.911</b>
<b>Serviços</b>	<b>1.552.238</b>
<b>Transporte, armazenagem e correio</b>	<b>166.217</b>
<b>Alojamento e alimentação</b>	<b>266.574</b>
<b>Informação, comunicação e atividades financeiras, imobiliárias, profissionais e administrativas</b>	<b>615.263</b>
Informação e Comunicação	54.347

Atividades Financeiras, de Seguros e Serviços Relacionados	60.578
Atividades Imobiliárias	34.554
Atividades Profissionais, Científicas e Técnicas	159.092
Atividades Administrativas e Serviços Complementares	306.692
<b>Administração pública, defesa e seguridade social, educação, saúde humana e serviços sociais</b>	<b>316.116</b>
Administração Pública, Defesa e Seguridade Social	18.028
Educação	89.219
Saúde Humana e Serviços Sociais	208.869
<b>Serviços domésticos</b>	<b>986</b>
<b>Outros serviços</b>	<b>187.082</b>
Artes, Cultura, Esporte e Recreação	35.011
Outras Atividades de Serviços	151.791
Organismos Internacionais e Outras Instituições Extraterritoriais	280

Fonte: RAIS / STRAB-MTP.

Na tabela 8, é informada a quantidade de estabelecimentos com vínculos do ano de 2019 pela natureza jurídica do estabelecimento. Verifica-se a grande maioria de estabelecimentos como empresas privadas.

*TABELA 8. Quantidade de estabelecimentos com vínculo do ano de 2019 pela natureza jurídica do estabelecimento*

<b>Natureza Jurídica</b>	<b>2019</b>
<b>Setor Público Federal</b>	2.941
<b>Setor Público Estadual</b>	1.609
<b>Setor Público Municipal</b>	15.035
<b>Setor Público - Outros</b>	341
<b>Entidade Empresa Estatal</b>	21.659
<b>Entidade Empresa Privada</b>	3.173.911
<b>Entidades sem Fins Lucrativos</b>	253.139
<b>Pessoa Física e outras Organizações Legais</b>	364.652

Fonte: RAIS / STRAB-MTP.

Abaixo a tabela com a quantidade de estabelecimentos com vínculos do ano de 2019 pelo tamanho do estabelecimento. Verifica-se a grande maioria de estabelecimentos na faixa de 1 a 4 trabalhadores.

*TABELA 9. Quantidade de estabelecimentos com vínculo do ano de 2019 pelo tamanho do estabelecimento*

<b>Tamanho do Estabelecimento</b>	<b>2019</b>
<b>0 Empregado</b>	386.372
<b>De 1 a 4</b>	2.183.854
<b>De 5 a 9</b>	628.403
<b>De 10 a 19</b>	340.579
<b>De 20 a 49</b>	189.319
<b>De 50 a 99</b>	54.696
<b>De 100 a 249</b>	30.138
<b>De 250 a 499</b>	10.621
<b>De 500 a 999</b>	5.355
<b>1000 ou mais</b>	3.950

Fonte: RAIS / STRAB-MTP.

Em relação ao porte econômico das empresas, foram utilizados os microdados da RAIS do período de 2016 a 2019 contidos nas Tabelas TBRais do banco DBRais do servidor de dados da SIT.

Destaque-se que o número de CNPJ não fecha com o total de estabelecimentos declarantes da RAIS 2019, conforme divulgados pela STRAB-MTP, provavelmente porque os dados da STRAB foram submetidos à depuração específica ou por

incluir outros tipos de estabelecimentos. Entretanto, o número total de CNPJ se aproxima do total de estabelecimentos declarantes, como se pode verificar na tabela abaixo.

A tabela 10 mostra a evolução da quantidade de CNPJ por ano, integrantes desse banco de dados da SIT. Destaca-se tendência de diminuição na quantidade de CNPJ do porte econômico geral de 2018 para 2019.

*TABELA 10. Quantidade de CNPJ pelo porte econômico da empresa 2016 a 2019*

<b>Porte Econômico</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
<b>1 - ME</b>	4.658.840	4.629.589	4.512.803	4.575.939
<b>2 - EPP</b>	738.119	757.425	746.686	796.486
<b>3 - Geral</b>	2.723.656	2.788.791	2.793.902	2.395.183
<b>Total de CNPJ</b>	8.120.615	8.175.805	8.053.391	7.767.608

Fonte: Dados da SIT.

Os empregadores dos diversos setores econômicos são diretamente afetados pela baixa efetividade das ações de proteção da segurança e da saúde do trabalhador, especialmente em relação à NR4.

Parte importante do problema identificado consiste na falta de aplicação da NR4 pelos próprios empregadores, revelada pelas principais não conformidades que foram elencadas detalhadamente em itens anteriores do capítulo I – Problema Regulatório.

Assim, além dos empregadores arcarem com os custos decorrentes da imposição de sanções administrativas, eles são afetados pela imposição de custos decorrentes do absenteísmo e da rotatividade da mão-de-obra, tendo em vista o

afastamento dos trabalhadores e com os custos decorrentes da substituição do trabalhador acidentado, da capacitação do trabalhador substituto.

O empregador arca com o pagamento dos 15 primeiros dias de afastamento do trabalho e com a manutenção do pagamento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS enquanto o trabalhador estiver afastado. Em 2019, o desembolso dos empregadores com FGTS associado a acidentes de trabalho foi estimado em mais de R\$ 40 milhões, conforme estudo do EvEx/Enap, em apêndice a esta AIR.

Os empregadores também podem sofrer com a majoração de encargos previdenciários referente ao Seguro contra Acidentes do Trabalho - SAT.

Os acidentes e de doenças ocorridos na empresa podem agravar os seus índices de acidentalidade associados à morte e à concessão de benefícios previdenciários de natureza acidentária, quando comparados aos índices das demais empresas da mesma atividade econômica (CNAE), repercutindo no cálculo do Fator Acidentário de Prevenção - FAP e por conseguinte, no agravamento das alíquotas de 1%, 2% ou 3% do SAT.

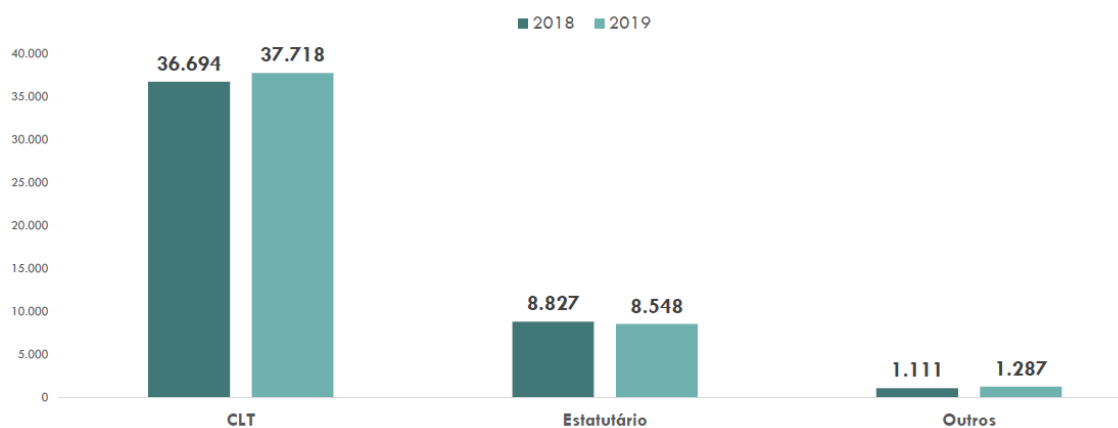
Os índices de cálculo do FAP consideram os registros, gravidade e custo de benefícios das espécies B91 - Auxílio-Doença por Acidente de Trabalho, B92 - Aposentadoria por Invalidez por Acidente de Trabalho, B93 - Pensão por Morte por Acidente de Trabalho e B94 - Auxílio-Acidente por Acidente de Trabalho, assim como as CAT de óbito para as quais não houve a concessão de B93 - Pensão por Morte por Acidente de Trabalho.

### **1.3.3 Empregados**

Dados da RAIS de 2019 apontam que o país possui 37.718.263 trabalhadores com vínculo celetista, conforme apresentado no gráfico abaixo. Verifica-se a participação importante dos estatutários no estoque de trabalhadores formais do país, seguidos de uma pequena parcela de outros tipos de vínculos.

FIGURA 11. Estoque de empregos formais por tipo de vínculo 2018 e 2019

## ESTOQUE DE EMPREGOS FORMAIS POR TIPO DE VÍNCULO – 2018 E 2019



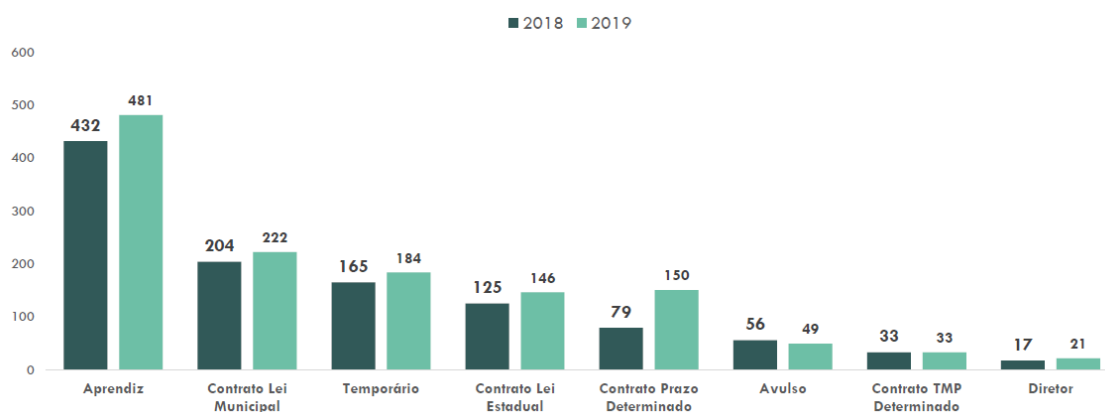
Fonte: RAIS / SEPRT-ME.

Observação: quantidades em mil. Dados em análise. Sujeito a atualização.

Importante verificar os tipos de vínculos existentes na parcela denominada “outros”. Pode-se verificar que em sua grande parte está composto de vínculos relativos ao aprendiz, ao temporário, ao contrato a prazo determinado, ao avulso e ao contrato temporário a prazo determinado, todos regidos por leis específicas. Destaque-se que as normas de saúde e segurança também são aplicadas a esses trabalhadores nos termos de suas leis de regência.

FIGURA 12. Estoque de empregos formais por tipo de vínculo exceto celetista e estatutário 2018 e 2019

## ESTOQUE DE EMPREGOS FORMAIS POR TIPO DE VÍNCULO (EXCETO ESTATUTÁRIO E CELETISTA) – 2018 E 2019



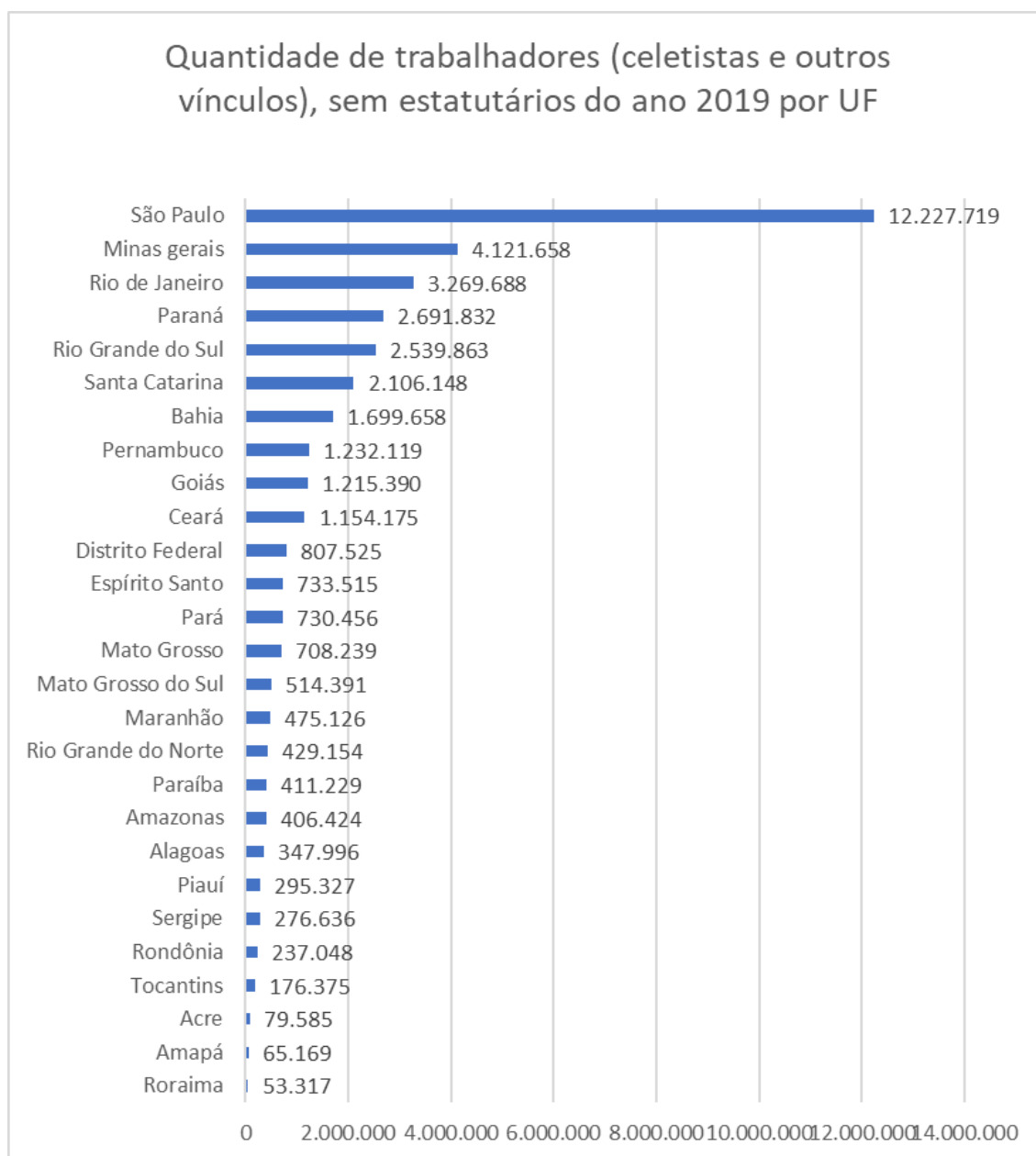
Fonte: RAIS / SEPRT-ME.

Observação: quantidades em mil.

Observa-se que cerca de 30% dos trabalhadores está no estado de São Paulo, conforme apresentado na figura abaixo. A soma dos 10 estados com maior número de trabalhadores representa 82% do total de trabalhadores celetistas e com outros vínculos, com exceção dos estatutários.



FIGURA 13. Quantidade de trabalhadores (celetistas e outros vínculos), sem estatutários do ano 2019 por UF



Fonte: Painel de Informações da RAIS – disponível em <http://pdet.mte.gov.br/rais>.

Abaixo a tabela com a quantidade de trabalhadores do ano de 2019 por Grupamento de Atividades Econômicas e Seção da CNAE 2.0. Verifica-se a grande concentração de trabalhadores no setor de serviços, com quase metade do número total.

Dentro desse grupo, destacam-se os setores com maior quantidade de trabalhadores: Informação, comunicação e atividades financeiras, imobiliárias, profissionais e administrativas; Alojamento e alimentação; e Transporte, armazenagem e correio. No setor de Administração pública, defesa e seguridade social, quase a totalidade dos trabalhadores possuem vínculo estatutário.

*TABELA 11. Quantidade de trabalhadores do ano de 2019 por grupamento de atividades econômicas e seção da CNAE 2.0*

<b>Grupamento de Atividades Econômicas e Seção da CNAE 2.0</b>	<b>2019</b>
<b>Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura</b>	<b>1.482.537</b>
<b>Indústria geral</b>	<b>7.555.757</b>
Indústrias Extrativas	227.838
Indústrias de Transformação	6.840.460
Eletricidade e Gás	134.840
Água, Esgoto, Atividades de Gestão de Resíduos e Descontaminação	352.619
<b>Construção</b>	<b>2.167.752</b>
<b>Comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas</b>	<b>9.385.181</b>
<b>Serviços</b>	<b>26.962.984</b>

<b>Transporte, armazenagem e correio</b>	<b>2.437.514</b>
<b>Alojamento e alimentação</b>	<b>1.972.982</b>
<b>Informação, comunicação e atividades financeiras, imobiliárias, profissionais e administrativas</b>	<b>7.803.321</b>
Informação e Comunicação	909.389
Atividades Financeiras, de Seguros e Serviços Relacionados	1.039.698
Atividades Imobiliárias	158.755
Atividades Profissionais, Científicas e Técnicas	1.147.098
Atividades Administrativas e Serviços Complementares	4.548.381
<b>Administração pública, defesa e seguridade social, educação, saúde humana e serviços sociais</b>	<b>13.442.009</b>
Administração Pública, Defesa e Seguridade Social	8.906.837
Educação	2.084.924
Saúde Humana e Serviços Sociais	2.450.248
<b>Serviços domésticos</b>	<b>2.013</b>
<b>Outros serviços</b>	<b>1.305.145</b>
Artes, Cultura, Esporte e Recreação	258.083
Outras Atividades de Serviços	1.044.202

Organismos Internacionais e Outras Instituições Extraterritoriais	2.860
---	-------

Fonte: RAIS / SEPRT-ME.

Abaixo a tabela com a quantidade de trabalhadores do ano de 2019 pela natureza jurídica do estabelecimento. Verifica-se a grande maioria de trabalhadores nas empresas privadas com vínculo celetista.

*TABELA 12. Quantidade de trabalhadores do ano de 2019 pela natureza jurídica do estabelecimento*

<b>Natureza Jurídica do estabelecimento</b>	<b>2019</b>
Setor Público Federal	933.367
Setor Público Estadual	2.904.712
Setor Público Municipal	5.621.857
Setor Público - Outros	15.926
Entidade Empresa Estatal	786.845
Entidade Empresa Privada	33.004.574
Entidades sem Fins Lucrativos	3.224.641
Pessoa Física e outras Organizações Legais	1.062.289

Fonte: RAIS / STRAB-MTP.

Abaixo a tabela com a quantidade de trabalhadores do ano de 2019 pelo tamanho do estabelecimento. Destaque-se a faixa de tamanho de estabelecimento com 1.000 trabalhadores ou mais, com mais de 11 milhões de trabalhadores no país.

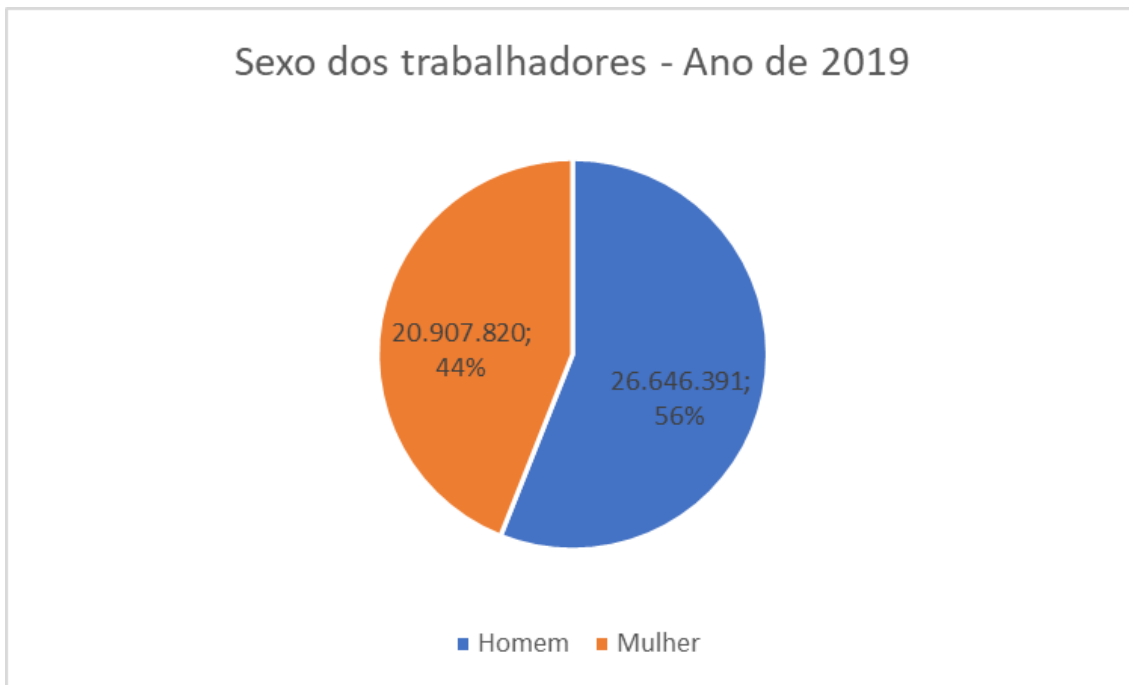
*TABELA 13. Quantidade de trabalhadores do ano de 2019 pelo tamanho do estabelecimento*

Tamanho do estabelecimento	2019
De 1 a 4	4.214.697
De 5 a 9	4.198.588
De 10 a 19	4.738.106
De 20 a 49	5.949.334
De 50 a 99	4.017.937
De 100 a 249	4.983.320
De 250 a 499	3.909.394
De 500 a 999	3.922.902
1000 ou Mais	11.619.933

Fonte: RAIS / STRAB-MTP.

Observa-se que **cerca de 44% dos trabalhadores são mulheres**, conforme apresentado na figura abaixo.

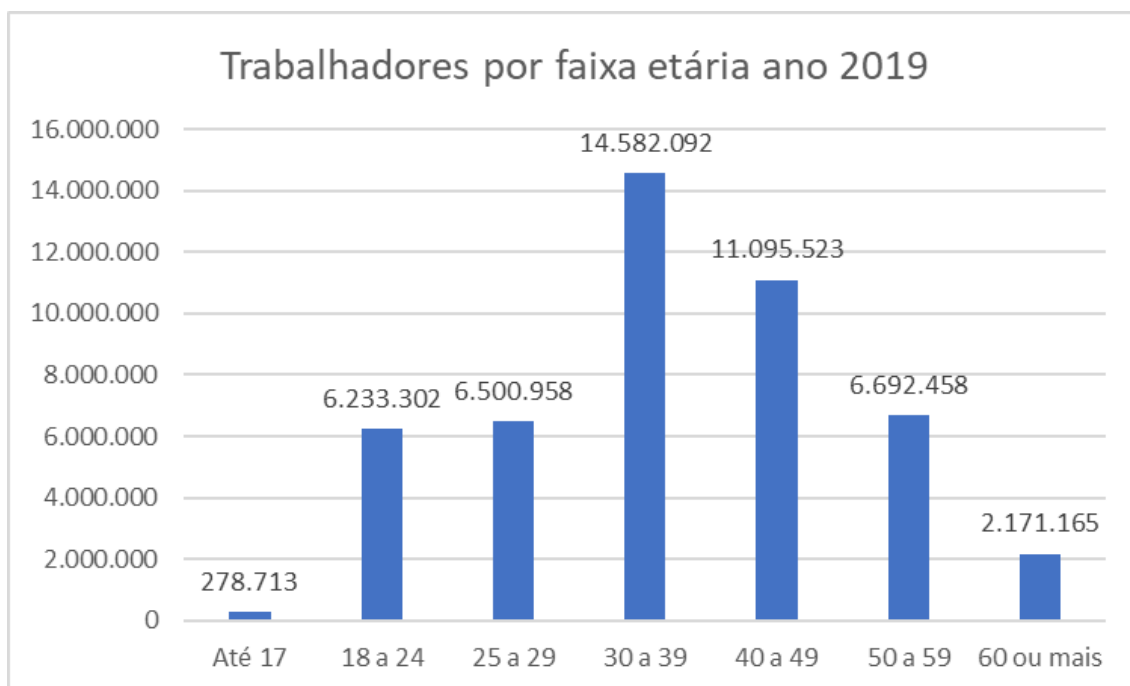
FIGURA 14. Quantidade de trabalhadores por sexo ano de 2019



Fonte: RAIS / STRAB-MTP.

Em relação a faixa etária observa-se que **mais de 30% dos trabalhadores possuem idade entre 30 a 39 anos**, conforme figura abaixo:

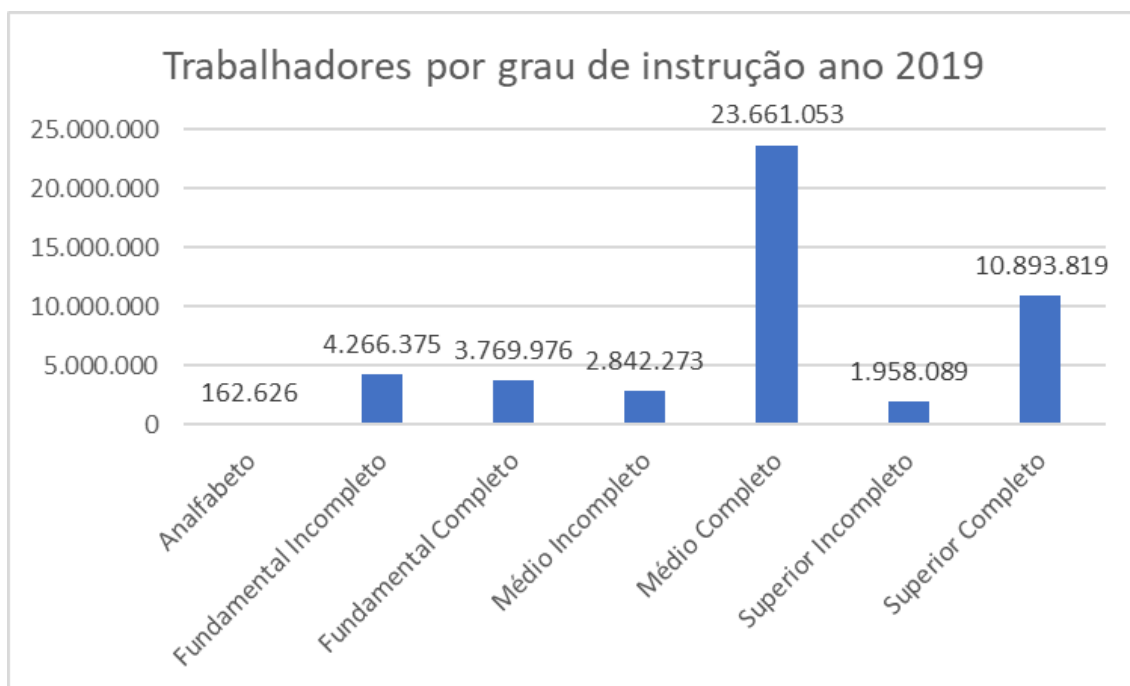
*FIGURA 15. Trabalhadores por faixa etária*



Fonte: RAIS / SEPRT-ME.

Em relação ao grau de instrução, observa-se que **aproximadamente 50% dos trabalhadores possuem ensino médio completo**, conforme figura abaixo:

*FIGURA 16. Trabalhadores por grau de instrução*

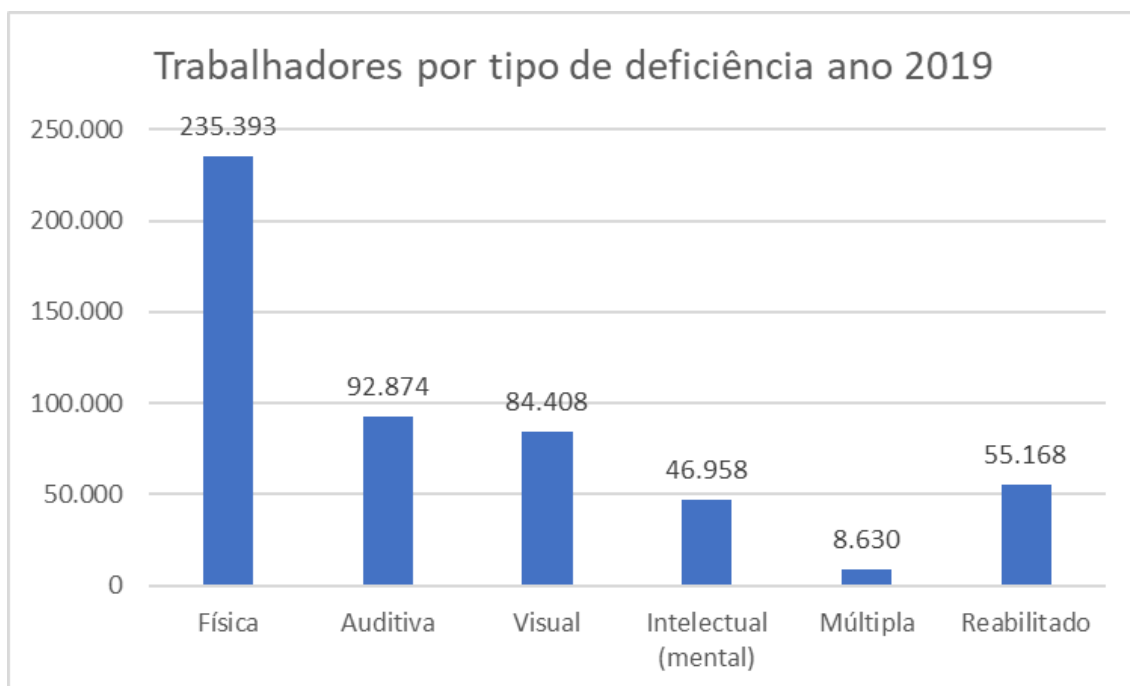


Fonte: RAIS / STRAB-MTP.



Em relação ao tipo de deficiência dos trabalhadores, destaca-se que mais de 235 mil trabalhadores possuem deficiência física, conforme figura abaixo:

*FIGURA 17. Trabalhadores por tipo de deficiência*



Fonte: RAIS / STRAB-MTP.

Os trabalhadores são diretamente afetados pelo problema principal desta análise, pois são eles que vivenciam o contexto do trabalho em sua jornada diária. Estes ficam sujeitos à ocorrência de acidentes e de doenças relacionadas ao trabalho a exemplo dos relatados na tabela 1 do item 1.1.2 - problema principal deste relatório. Somente no ano de 2019 contabilizou-se o total de 582.507 acidentes no país, conforme o AEAT da Previdência Social.

A dor e o sofrimento do trabalhador acidentado e da sua família constituem o aspecto central do impacto desses acidentes na vida do trabalhador. A perda da vida ou da integridade física possui um impacto negativo incalculável.

O estudo do EvEx/Enap realizou a estimativa do quanto poderiam significar essas perdas para a sociedade. Avaliou o custo indireto de vidas perdidas

prematuramente por acidentes de trabalho somente no ano de 2019 em mais de R\$ 1 bilhão.

Como consequência de longo prazo, pode sobrevir a incapacidade laboral total ou parcial do trabalhador para exercer suas atividades e as dificuldades de readaptação ou recolocação no mercado de trabalho. O estudo do EvEx/Enap também avaliou o custo indireto estimado por anos perdidos por incapacidade em mais de R\$ 2 bilhões.

Também cabe mencionar a repercussão negativa do acidente nos demais trabalhadores, especialmente entre os colegas de trabalho, como por exemplo, o desgaste emocional e a insatisfação no trabalho.

Em decorrência dos acidentes de trabalho, os trabalhadores e sua família arcam com custos para cobrir as despesas com medicamentos, com consultas e exames e com o deslocamento para realizá-los. A depender da gravidade do acidente, pode ocorrer a necessidade de assistência permanente para consultas e exames, por vezes necessitando que um membro da família deixe de trabalhar para realizá-los. Isso pode ocorrer durante o tratamento ou se estender até mesmo de forma permanente.

Além disso, pode ocorrer perda salarial para o empregado, pois, em regra, o valor dos benefícios previdenciários é inferior à remuneração ordinária do trabalhador. O estudo do EvEx/Enap estimou a renda perdida pelo trabalhador devido ao afastamento no ano de 2019 em mais de R\$ 44 milhões.

### **1.3.4 Inspeção do Trabalho**

Com o objetivo de assegurar a todos os brasileiros o efetivo acesso ao direito social ao trabalho, a Constituição da República de 1988, no seu art. 21, inciso XXIV, atribui à União competência exclusiva para organizar, manter e executar a Inspeção do Trabalho. Tal atribuição é exercida pelos Auditores-Fiscais do Trabalho, carreira típica de Estado, que têm como órgão central a Subsecretaria de Inspeção do Trabalho - SIT, unidade administrativa vinculada ao Ministério do

Trabalho e Previdência, do Poder Executivo Federal. Nesse mesmo sentido, há previsão expressa da Convenção nº 81 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, da qual o Brasil é signatário e Estado membro fundador deste órgão internacional.

Dentre outras atribuições, incumbe à SIT formular e propor as diretrizes da Inspeção do Trabalho brasileira, além de promover a integração com outros órgãos governamentais para a formulação de programas de proteção ao trabalho.

A SIT é responsável por formular as diretrizes e as normas de atuação da área de segurança e saúde do trabalhador, contribuindo para um meio ambiente de trabalho hígido e seguro para a sociedade, além de reduzir o custo a ser suportado pela Previdência Social e por todos os brasileiros.

É possível verificar, assim, que a SIT é um órgão específico singular dotado de grande relevância social e essencial ao funcionamento do Estado Brasileiro, à qual foi confiada a atribuição constitucional de proteção ao trabalho e ao emprego, por meio da atuação de seu corpo técnico de Auditores-Fiscais do Trabalho (AFT).

Dentre as atividades desempenhadas pelo AFT, encontram-se aquelas das mais importantes e relevantes socialmente, como a fiscalização ao cumprimento das leis trabalhistas, das normas relacionadas à saúde e segurança no trabalho, inclusive no trabalho portuário, o combate ao trabalho infantil, análogo ao de escravo e informal, promovendo, ainda, a inserção da pessoa com deficiência e do aprendiz no mercado de trabalho.

A inspeção de saúde e segurança no trabalho, por meio das normas relacionadas à saúde e segurança no trabalho, é realizada de modo exclusivo pelos AFT e pode ser conceituada como o procedimento técnico através do qual se realiza a verificação física no ambiente laboral, buscando identificar e quantificar os fatores de risco para os trabalhadores ali existentes, com o objetivo de implantar e manter as medidas preventivas necessárias, e que tem características de polícia administrativa.

Tendo em vista os limites da legislação, a inspeção trabalhista realizada pelos AFT possui competência para intervir nas relações de emprego onde o contrato é regido pela CLT, nas relações de emprego rurais (regidas pela Lei nº 5.889/73), o realizado por trabalhadores avulsos na movimentação de mercadorias, bem como nos contratos celebrados entre os estagiários e seus concedentes. Não possui competência legal, até a presente data, para fiscalizar e, conseqüentemente, sancionar, quando o trabalho é efetivamente realizado por conta própria (autônomos), o desenvolvido em regime de economia familiar, bem como os efetuados por servidores públicos regidos por norma jurídica própria (denominados de estatutários). Quanto à ação sobre o trabalho doméstico, tendo em vista as suas características (o acesso ao domicílio só pode ser realizado com autorização judicial e não há previsão de sanções administrativas para o descumprimento de sua norma jurídica específica), é bastante precária, apenas se limitando a orientar empregadores e trabalhadores, quando há solicitação desses.

De acordo com o art. 18 do Regulamento da Inspeção do Trabalho, promulgado pelo Decreto nº 4.552, de 27 de dezembro de 2002, são competências dos AFT, entre outras:

- verificar o cumprimento das disposições legais e regulamentares, inclusive as relacionadas à SST, no âmbito das relações de trabalho e de emprego;
- ministrar orientações e dar informações e conselhos técnicos aos trabalhadores e às pessoas sujeitas à inspeção do trabalho;
- interrogar as pessoas sujeitas à inspeção do trabalho, seus prepostos ou representantes legais, bem como trabalhadores, sobre qualquer matéria relativa à aplicação das disposições legais;
- inspecionar os locais de trabalho, bem como o funcionamento de máquinas e a utilização de equipamentos e instalações;
- averiguar e analisar situações com risco potencial de gerar doenças ocupacionais e acidentes do trabalho, determinando as medidas preventivas necessárias;
- notificar as pessoas sujeitas à inspeção do trabalho para o cumprimento de obrigações ou a correção de irregularidades, bem como a adoção de

- medidas que eliminem os riscos para a saúde e segurança dos trabalhadores, nas instalações ou métodos de trabalho;
- quando constatado grave e iminente risco para a saúde ou segurança dos trabalhadores, expedir a notificação determinando a adoção de medidas de imediata aplicação;
  - coletar materiais e substâncias nos locais de trabalho para fins de análise, bem como apreender equipamentos e outros itens relacionados com a SST;
  - propor a interdição de estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou o embargo de obra, total ou parcial, quando constatar situação de grave e iminente risco à saúde ou à integridade física do trabalhador;
  - analisar e investigar as causas dos acidentes do trabalho e das doenças relacionadas ao trabalho, bem como as situações com potencial para gerar tais eventos;
  - realizar auditorias e perícias e emitir laudos, pareceres e relatórios;
  - solicitar, quando necessário, o auxílio da autoridade policial;
  - lavrar autos de infração por inobservância de disposições legais; e
  - levar ao conhecimento da autoridade competente, por escrito, as deficiências ou abusos que não estejam especificamente compreendidos nas disposições legais.

Fato importante é que existem equipes de inspeção do trabalho em todos os 27 entes federativos. Os maiores efetivos estão lotados nas sedes da Superintendências do Trabalho (SRTb), mas a maioria das mais de cem Gerências Regionais do Trabalho (GRTb) também possui equipes de fiscalização.

Importante destacar que o efetivo de AFT em atividade tem decaído aos longos dos anos, sendo que a não reposição desse quadro determinará uma redução quantitativa na verificação do cumprimento das normas de segurança e saúde do trabalho e da averiguação das situações de risco grave e iminente à integridade do trabalhador.

Somado à redução do quadro de AFT, há que se salientar que nem todos auditores em atividade realizam procedimentos fiscais para a verificação de maneira sistemática aos principais aspectos de SST nas suas inspeções, existem outras atribuições que precisam ser atendidas pelos AFT, como por exemplo: a fiscalização ao cumprimento das leis trabalhistas, entre elas, o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, o combate ao trabalho infantil, análogo ao de escravo e informal, promovendo, ainda, a inserção da pessoa com deficiência e do aprendiz no mercado de trabalho.

Especificamente no que tange à capacitação, verifica-se ainda não haver um treinamento específico voltado para a instrução do corpo fiscal acerca das disposições da NR 04.

Cabe destacar que os Auditores-Fiscais do Trabalho são impactados diretamente pelo problema principal em análise, uma vez que são eles que possuem a responsabilidade de auditar a conformidade legal nas diversas situações de trabalho.

Os resultados da atuação da inspeção do trabalho, como o número de fiscalizações relacionadas à NR04 e as respectivas atuações encontram-se no capítulo anterior desta AIR.

### **1.3.5 Fundacentro**

A Fundacentro é uma fundação de natureza jurídica de direito público. De acordo com seu Regimento Interno, tem por finalidade a realização de estudos e pesquisas relacionados aos problemas de segurança, higiene, meio ambiente e medicina do trabalho.

Suas principais atividades são:

- desenvolver pesquisas e analisar o meio ambiente do trabalho e do trabalhador, para a identificação das causas dos acidentes e das doenças no trabalho;

- realizar estudos, testes e pesquisas relacionados com a avaliação e o controle de medidas, métodos e de equipamentos de proteção coletiva e individual do trabalhador;
- desenvolver e executar programas de formação, aperfeiçoamento e especialização de mão-de-obra profissional, relacionados com as condições de trabalho nos aspectos de saúde, segurança, higiene e meio ambiente do trabalho e do trabalhador;
- promover atividades relacionadas com o treinamento e a capacitação profissional de trabalhadores e empregadores;
- realizar estudos que visem ao estabelecimento de padrões de eficiência e qualidade referentes às condições de saúde, segurança, higiene e meio ambiente do trabalho e do trabalhador, dentre outras.

A grande dificuldade que atravessa a Instituição neste momento é realizar suas atividades de pesquisa e desenvolvimento com um orçamento mínimo e perdendo muitos de seus profissionais qualificados, que são parte integrante do quadro de servidores, tendo em vista que a maior parte está aposentada ou em processo de aposentadoria e não existe previsão de concurso para a reposição destes profissionais.

Tendo em vista que a principal atividade da Instituição é a realização de pesquisas e desenvolvimento em SST, o reduzido investimento na área pode levar ao não atendimento das solicitações de outras entidades governamentais, de entidades de trabalhadores e de empresas, como por exemplo, solicitações de SESMT, de apoio em treinamento, e de pesquisa e desenvolvimento de inovações tecnológicas.

Destaque-se que a Fundacentro, em relação à NR4, é impactada pelo problema principal desta AIR, por ser responsável perante a sociedade em trazer soluções técnicas e práticas para os problemas gerados nos diversos ambientes de trabalho, e de dar suporte técnico para a adequação e revisão das NR e elaboração de eventuais outras normatizações que se façam necessárias.

### 1.3.6 Profissionais de SST que compõem o SESMT

Os profissionais que compõem o SESMT estão definidos no quadro II da NR4, conforme abaixo:

- Nível Superior: Engenheiro de Segurança no Trabalho, Médico do Trabalho e Enfermeiro do Trabalho;
- Nível Médio: Técnico de Segurança do Trabalho, Auxiliar ou Técnico de Enfermagem.

A Engenharia de Segurança no Trabalho é um curso em nível de pós-graduação que possui como pré-requisito a conclusão do curso de nível superior de Engenharia ou de Arquitetura.

A Medicina do Trabalho é um curso em nível de pós-graduação que possui como pré-requisito a conclusão do curso de graduação em Medicina.

A Enfermagem do Trabalho é um curso em nível de pós-graduação que possui como pré-requisito a conclusão do curso de graduação em Enfermagem.

A formação técnica em Segurança do Trabalho é um curso em nível técnico que possui como pré-requisito a conclusão do curso de nível médio completo.

A capacitação em auxiliar de enfermagem do trabalho é um curso que possui como pré-requisito a conclusão do ensino médio. Essa formação foi substituída pelo curso de Técnico de Enfermagem do Trabalho. O curso de auxiliar de enfermagem do trabalho possui menor carga horária do que o curso de técnico de enfermagem do trabalho. Contudo, os auxiliares de enfermagem do trabalho, continuam contemplados no quadro II da NR4.

Todos os profissionais possuem registro no respectivo conselho de classe, com exceção dos Técnicos de Segurança do Trabalho.

Os conselhos de classe são autarquias estatais estabelecidas por lei com a finalidade de regular e fiscalizar o exercício da atividade profissional.



Os Técnicos de Segurança do Trabalho, conforme previsão legal, são registrados diretamente na STRAB, .

A partir dos dados do sistema sistema de registro do SESMT, da SITE com base na RAIS 2013 e atualizações do CAGED até mar/2015, pode-se verificar a quantidade desses profissionais vinculados ao SESMT e contratados nas organizações (sem a constituição ou registro de SESMT), conforme dados da tabela 14. Trata-se de levantamento parcial, já que não faz parte do universo dessa análise o setor de construção civil (CNAEs 41,42,43) e seus CEIs.

*TABELA 14. Quantidade de profissionais do Quadro do SESMT no Brasil \**

<b>Profissional</b>	<b>Integrante de SESMT (registrados)</b>	<b>Total contratados pelas organizações</b>
Técnico de Segurança	47.335	58.554
Engenheiro de Segurança	7.376	7.913
Técnico de Enfermagem	3.701	7.565
Enfermeiro do Trabalho	1.229	2.923
Médico do Trabalho	7.653	7.627
<b>Total</b>	<b>67.294</b>	<b>84.582</b>

\* Com base nos dados dados do sistema de registro do SESMT e da RAIS 2013 e atualizações do CAGED até mar/2015.

No contexto dessa AIR, não foi possível conseguir dados mais atualizados ou mais apurados a fim de aprofundar a análise.

Os profissionais do SESMT são diretamente afetados pelo problema regulatório pois são eles que exercem as atribuições relacionadas ao serviço nas organizações.

O desenvolvimento das atribuições está relacionado com a efetividade das ações de SST. Aspecto importante dessa relação refere-se ao grau de autonomia dos profissionais para elevar o nível de prevenção nos ambientes de trabalho.

Muitas vezes esses profissionais são submetidos a pressões e resistências de seus superiores hierárquicos, que podem limitar ou impedir o alcance desejado das ações de prevenção.

A baixa efetividade também tem relação com a falta de capacitação específica para determinadas situações ou condições de trabalho, onde seria desejável ou necessária a atuação conjunta com profissionais de outras áreas do conhecimento, que não possuem previsão legal como integrantes do SESMT.

### **1.3.7 Secretaria de Previdência**

No Brasil, há distintos regimes de previdência, sendo o Regime Geral de Previdência Social – RGPS, os Regimes Próprios de Previdência Social – RPPS, os Regimes de Previdência Complementar - RPC, o Regime de Previdência dos Militares.

A exceção do Regime de Previdência dos Militares, as Políticas Públicas de Previdência do RGPS, RPPS e RPC são definidas e acompanhadas pela Secretaria de Previdência - SPREV, órgão do Ministério do Trabalho e Previdência.

O Regime Geral de Previdência Social – RGPS é o regime no qual há o maior número de segurados. No RGPS estão cobertos os empregados regidos pela CLT, trabalhadores avulsos, autônomos, trabalhadores rurais, empregados domésticos e os segurados facultativos.

Os Regimes Próprios de Previdência Social – RPPS são os regimes próprios de previdência dos entes da federação (União, Estados e Municípios) nos quais estão cobertos os respectivos servidores públicos estatutários. Nem todos os municípios possuem regime próprio de previdência. Nesses casos, os empregados desses municípios são cobertos pelo Regime Geral de Previdência Social – RGPS.

Os Regimes Complementares de Previdência Social são administrados por entidades fechadas ou entidades abertas de previdência complementar. Os regimes administrados pelas entidades fechadas de previdência complementar são complementares ao RGPS e ao RPPS.

O objeto da vigente NR - 4 são os trabalhadores filiados ao Regime Geral de Previdência Social - RGPS. O RGPS é administrado pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS

O INSS foi criado em 1990, a partir da fusão do Instituto de Administração Financeira da Previdência e Assistência Social - IAPAS com o Instituto Nacional de Previdência Social - INPS, como autarquia vinculada à época ao Ministério da Previdência e Assistência Social - MPAS e atualmente vinculada ao Ministério do Trabalho e Previdência.

Compete ao INSS a operacionalização do reconhecimento e pagamento dos direitos dos segurados do Regime Geral de Previdência Social - RGPS que abrange mais de 50 milhões de segurados. Assim sendo, todas as despesas com o pagamento dos benefícios decorrentes de acidentes do trabalho recaem sobre o INSS.

Conforme documento do EvEx/Enap, em apêndice a esta AIR, em 2019 o INSS teve uma despesa aproximada de R\$ 12 bilhões, com o pagamento de auxílio-doença (auxílio por incapacidade temporária), auxílio acidente, aposentadoria por invalidez e pensão por morte.

### **1.3.8 Sistema Único de Saúde**

A Constituição Federal de 1988, em seu Art. 196 definiu que a "A Saúde é um direito de todos e dever do Estado", garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

As ações e serviços públicos de saúde (Art. 197/CF 1988) integram uma rede regionalizada e hierarquizada e constituem um sistema único, organizado de acordo com as seguintes diretrizes:

*I – descentralização, com direção única em cada esfera de governo;*

*II – atendimento integral, com prioridade para as atividades preventivas, sem prejuízo dos serviços assistenciais;*

*III – participação da comunidade.*

A Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990, instituiu o Sistema Único de Saúde – SUS, constituído pelo conjunto de ações e serviços de saúde, prestados por órgãos e instituições públicas federais, estaduais e municipais, de controle de qualidade, pesquisa e produção de insumos, medicamentos, inclusive de sangue e hemoderivados, e de equipamentos para saúde.

O SUS é um dos maiores e mais complexos sistemas de saúde pública do mundo, abrangendo desde o simples atendimento para avaliação da pressão arterial, por meio da Atenção Primária, até o transplante de órgãos, garantindo acesso integral, universal e gratuito para toda a população do país.

O SUS tem uma clientela potencial de quase 200 milhões de pessoas, já que a Constituição de 1988 consagrou o acesso gratuito à Saúde como direito fundamental de todo cidadão, sem qualquer pré-condição. Embora caiba ao setor privado atuar de forma complementar ao serviço público de Saúde, 70% da população brasileira depende do SUS como único meio de acesso aos serviços de Saúde.

O tamanho da clientela dá a dimensão da responsabilidade social do SUS e, ao mesmo tempo, do desafio de financiar o sistema – um debate que se arrasta desde a promulgação da Constituição até os dias atuais. O SUS atende a, pelo menos, 70% da população no que concerne aos serviços de assistência à Saúde e

responde por 44% do gasto total em Saúde. O maior volume de recursos é movimentado pela iniciativa privada, que inclui o pagamento do próprio bolso realizado pela população. Dos 8,5% do Produto Interno Bruto (PIB) consumidos no País pela área de Saúde, entre 2007 e 2009, o setor público contribuiu com apenas 3,5%. (BRASIL, 2013).

Existem dificuldades da rede de serviços do SUS em realizar a identificação de acidentes pela alta procura de pacientes no atendimento, com consultas sem anamnese detalhada, inclusive na identificação do local de trabalho e do acidente.

Outro grande problema é a falta de capacitação dos profissionais de saúde em relação aos acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, diante da abrangência capilarizada do SUS.

Os acidentes e doenças relacionadas ao trabalho ocasionam despesas ao sistema público, que tem um retorno muito baixo em ações regressivas do SUS, nos quais haja negligência quanto às normas padrão de segurança e higiene do trabalho indicados para proteção individual e coletiva.

Cabe observar que todos os procedimentos como exames de RX, internações, cirurgia e outros exames são custeados pelo SUS em caso de encaminhamento nas unidades de saúde ambulatoriais e hospitalares.

Conforme documento do EvEx/Enap, em apêndice a esta AIR, estimou-se que as despesas com assistência à saúde decorrente dos acidentes de trabalho no ano de 2019 foi em torno de R\$ 87 milhões.

#### **1.4 Consulta dirigida a especialistas**

Com a finalidade de consultar a opinião de alguns profissionais da área de SST sobre o diagrama de problemas e o diagrama de objetivos, apresentados neste capítulo da AIR, foram realizadas consultas dirigidas a quatro especialistas

Os profissionais convidados possuem vasta experiência na área de SST e conhecimento sobre o SESMT.

A partir da apresentação detalhada do diagrama do problema regulatório e do diagrama de objetivos, os especialistas realizaram comentários livremente sobre os tópicos em discussão, conforme resumido nos quadros abaixo.

### ESPECIALISTA 1

Fez as seguintes observações sobre a apresentação do problema, suas causas raízes e consequências, bem como os objetivos e os resultados esperados:

- A legislação limita o próprio alcance do SESMT;
- Falta conhecimento dos que não tem obrigação, com certeza;
- Já sugeri em outro momento a confecção de cartilha sobre SST em conjunto com o SEBRAE para que todas as pequenas empresas fossem orientadas sobre o tema;
- Perguntou: Qual o percentual de SESMT que tem só o técnico de segurança?
- Sobre a subnotificação de doenças do trabalho afirmou que isso ocorre em alguns setores mais do que em outros;
- Questionou: a não redução de acidentes é em relação a quem? Claro, não está como gostaríamos...
- Recursos do orçamento são finitos, não se deve jogar uma carga excessiva;
- Questionou a expressão "criar condições", que não seria o caso de criar condições.
- Historicamente sempre se esteve muito focado nos acidentes e relegamos as doenças. É possível avançar muito na prevenção das doenças;
- Ação regressiva não deveria entrar na conta, pois quantas são propostas por ano?
- Sobre a promoção da saúde afirmou que isso é dever do Estado. Deve fazer uma campanha... Se mantiver, sugere como promoção da saúde ocupacional, vinculada aos aspectos relacionados ao trabalho;
- Sobre o reduzido investimento em SST, não cabe ao governo essa questão;
- Sobre a baixa aderência avalia que é porque o governo não consegue fiscalizar tudo e SESMT pode não ser efetivo;
- Sobre onexo, se reconhecer deve passar pela perícia;
- Atuação inadequada deve ser corrigida com a melhoria legal
- Sugestão: Canpat não chega fora dos convertidos, não chega ao público em geral. Deveria ser priorizado um apelo maior nos assuntos de SST, para além da Plansat - pensar em temas de educação;

- Sobre uma possível certificação, perguntou: qual o padrão do SESMT? Cada SESMT é um SESMT. Você pode criar um nicho de mercado e não ter mais controle. Você pode criar o padrão e você mesmo fiscalizar.

## ESPECIALISTA 2

Fez as seguintes observações sobre a apresentação do problema, suas causas raízes e consequências, bem como os objetivos e os resultados esperados:

- Sobre o SESMT: os profissionais esperam uma receita de bolo.
- Investimento: profissional ajuda a vender a ideia;
- Pequeno e médio empregador: existe baixo conhecimento;
- A integração do PGR vai melhorar a situação;
- Profissionais não cumprem a carga horária;
- Há uma tensão entre o profissional e o empregador;
- Sobre a promoção da saúde: destacou que deveria se referir ao contexto ocupacional;
- Empresas - fazem protocolos além de campanhas, custeiam parte do plano de saúde...
- Destacou como causas mais importantes do problema: reduzido investimento; baixa aderência; falta de informação e atuação inadequada;
- Sugeriu a edição de nota técnica e apostilas para esclarecer os profissionais; que Fundacentro poderia editar documentos técnicos sobre o tema; com o objetivo de divulgar a informação, fazer campanhas juntamente com entidades, como a ANAMT;
- Sugeriu ter a possibilidade de conversar com as empresas, no sentido de alertar - "estão sendo avisados";
- Sobre possível certificação, sugeriu a verificação de exemplos como os promovidos pela ANAMT, lembrando que o profissional já tem registro no seu conselho de classe;
- Sobre outras especialidades - Visão do empregador é de que não tem problema desde que não aumente o número de profissionais;
- Relatou experiência em uma empresa onde o trabalho de profissionais extra-SESMT, assistente social e neurologista contratados, foi fundamental para o trabalho de prevenção do SESMT. Nesse aspecto, falou que a norma poderia sugerir a contratação de profissionais;
- Enfatizou a necessidade de se ter modelos orientativos para os SESMT pequenos, via nota técnica ou estabelecer na norma.

### ESPECIALISTA 3

Fez as seguintes observações sobre a apresentação do problema, suas causas raízes e consequências, bem como os objetivos e os resultados esperados:

- Em relação às causas afirmou que há uma conivência do empregador, um reconhecimento do empregador sobre a CAT;
- Sobre a terceirização do SESMT afirmou que é fato consumado, mas que a bancada dos trabalhadores jamais irá concordar com esse item de revisão da norma;
- O tema é polêmico, pois se terceiriza até as funções das atividades críticas, como não poderia terceirizar os profissionais do SESMT?
- Sobre trabalhadores terceirizados: afirmou que o número de acidentes são maiores, especialmente nas atividades de maior risco;
- Contudo, no trabalho não é para morrer ninguém.
- Grande desafio em relação ao SESMT terceirizado é manter a sua autonomia, a sua força para realizar o trabalho de prevenção;
- Talvez o SESMT compartilhado seja uma possibilidade positiva para os novos tempos;
- É preciso trabalhar com a sensibilização do empregador;
- Destacou como causas principais: atuação inadequada do SESMT e falta de aderência do empregador;
- Sobre a tendência de evolução do problema, se nada for feito, destacou que a tendência é de precarização maior, de um crescimento da informalidade e uma situação muito preocupante.
- Sugeriu que o profissional liberal do mercado formal também poderia ser trabalhado;
- A existência de MANUAIS também ajuda;
- Outro tema atual - Homeoffice - SESMT também poderia tratar desta questão;
- Sugeriu, além do manual, uma seção de perguntas e respostas, que funcionou bem em outras NR, por exemplo;
- Opinou que nota técnica não ajuda muito, é só uma cabeça, uma opinião...
- Sobre a certificação do serviço, afirmou que depende muito das condições estabelecidas.
- Pensa que a terceirização do SESMT deve vir, mas com travas;
- Afirmou ser favorável à substituição de profissionais, com regras estabelecidas;
- Pós-revisão da norma, sugeriu a edição de roteiros e check-list sobre o trabalho do SESMT.



## ESPECIALISTA 4

Fez as seguintes observações sobre a apresentação do problema, suas causas raízes e consequências, bem como os objetivos e os resultados esperados:

- Afirmou que se a NR4 não existisse, hoje não teria problema nenhum;
- Avaliou que a atuação dos profissionais, registrados em conselhos de categorias, com ação importante nas empresas dentro de um sistema de gestão, seria suficiente;
- Destacou que o SESMT só tem sentido dentro de um sistema de gestão e que por isso é importante relacionar a norma diretamente com o gerenciamento de riscos ocupacionais;
- O que é principal para o SESMT funcionar? A jornada? O tempo?
- Trouxe o exemplo da legislação do Paraguai (2017) que prevê um sistema nacional de prevenção de riscos do trabalho, incluindo o serviço público;
- Isso é uma questão de concepção que deveria ser levada para a LEI;
- Citou como exemplo os acidentes das forças armadas no Brasil, que hoje não constam das estatísticas;
- Na Lei Paraguaia foram previstos supervisor e assessor de segurança com a função de colocar de pé o plano de gestão;
- Falou que na NR4 tem questões mais sindicais, como as jornadas e aspectos sobre os técnicos de segurança;
- Sugeriu, a exemplo do que foi já pensado no passado, que sejam criadas instâncias bipartites por setor produtivo, como câmaras setoriais. Governo daria uma matriz, em função das características do setor e seria feita a discussão para aprofundamento da matriz de risco;
- Sobre as causas do problema regulatório, falou que todas são importantes;
- Defendeu que a roupa de SST do SESMT tá apertada;
- Revisão e atualização da norma é uma expectativa;
- Defendeu que SST pode ter uma dimensão maior, incluindo as questões de governança, sócio-ambiental e saúde integral; pois o trabalhador precisa de saúde integral;
- SESMT Terceirizado não significa que vai ser ineficiente. Existem exemplos de péssima prestação de serviço ou de desvio de função quando os profissionais são contratados diretamente pela empresa; O SESMT, terceirizado ou contratado diretamente, será a cara da empresa...
- Defendeu que não basta ser empregado para garantir a eficiência/eficácia do serviço...

- Questionou que tamanho de inspeção do trabalho se quer? qual a sua eficácia? deve verificar como o SESMT está atuando na gestão...
- Sobre possível certificação, relatou uma experiência de quando a Fundacentro deveria fazer o cadastramento dos acidentes relativos à NR18 e que isso nunca saiu do papel... avalia que isso pode ficar só no cartório;
- Sugeriu novamente a montagem de fórum bipartite, como as câmaras setoriais, reunindo as confederações de empregadores e as centrais dos trabalhadores para realizar a gestão desses serviços (SESMT).

Algumas sugestões apresentadas sobre a mudança de redação de determinados itens não foram acatadas pela equipe técnica.

Contudo, os especialistas compreenderam as relações de causa e efeito estabelecidas nos diagramas e manifestaram concordância com o resultado geral da análise apresentada.

A percepção da equipe técnica, após a avaliação dos especialistas, foi de que a análise realizada está adequada ao contexto do problema regulatório nos seus aspectos mais relevantes.

## **2. FUNDAMENTAÇÃO LEGAL**

---

### **2.1 Constituição Federal de 1988**

A Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB), de 10 de outubro de 1988, em seu art. 7º, inc. XXII, estabelece que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

### **2.2 Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**

Na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), instituída pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com modificação de redação dada pela Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977, foi definido em seu Capítulo V - Da Segurança e da Medicina Do Trabalho – em seu art. 155º, inc. I, que incumbe ao órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho estabelecer, nos limites de sua competência, normas sobre a aplicação dos preceitos deste Capítulo, especialmente os referidos no art. 200.

### **2.3 Normas Regulamentadoras de SST**

No dia 08 de junho de 1978, o extinto Ministério do Trabalho aprovou 28 (vinte e oito) Normas Regulamentadoras – NR, por meio da publicação da Portaria MTb nº 3.214, que são regulamentos técnicos de observância obrigatória em todos os locais de trabalho e têm por objetivo estabelecer obrigações quanto à adoção de medidas que garantam trabalho seguro e sadio, prevenindo a ocorrência de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho.

Cumprir destacar que, para as relações de emprego nas atividades rurais, o art. 13º da Lei 5.889/73, determina que o extinto Ministro do Trabalho deve estabelecer normas específicas para a área de SST através de portaria, atualmente, as normas SST a serem cumpridas nessas relações estão relacionadas na Portaria MTE nº 86, de 3 de março de 2005, aplicando-se as demais normas subsidiariamente.

Todos esses dispositivos legais estabelecem expressamente a competência do atual Ministério do Trabalho e Previdência, por meio da Secretaria de Trabalho, para elaborar e revisar as NR de Segurança e Saúde no Trabalho – SST.

## **2.4 Norma Regulamentadora nº 04 - SESMT**

Em decorrência dessas previsões legais, o então MTb publicou a NR04, aprovada pela Portaria MTb n.º 3.214, de 08 de junho de 1978, com o título “SERVIÇO ESPECIALIZADO EM SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO – SSMT”, regulamentando o [artigo 162](#) da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), conforme redação dada pela [Lei n.º 6.514](#), de 22 de dezembro de 1977, que alterou o Capítulo V (Da Segurança e da Medicina do Trabalho) do Título II da CLT.

Caracterizada como Norma Geral pela [Portaria SIT nº 787](#), de 28 de novembro de 2018, a NR04 estabelece a obrigatoriedade de contratação de profissionais da área de segurança e saúde do trabalho de acordo com o número de empregados e a natureza do risco da atividade econômica da empresa. Os profissionais integrantes do SESMT são os responsáveis pela elaboração, planejamento e aplicação dos conhecimentos de engenharia de segurança e medicina do trabalho nos ambientes laborais, visando garantir a integridade física e a saúde dos trabalhadores.

Desde a sua publicação, a NR04 passou por uma única ampla revisão, por meio da [Portaria SSMT nº 33](#), de 27 de outubro de 1983. Nessa primeira revisão, o título da norma foi atualizado para “SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO - SESMT”, designação ainda atual da norma.

Após essa primeira revisão, no período de 1983 a 2013, ocorreram ainda doze alterações e atualizações na NR04. Essas alterações foram pontuais, sendo algumas delas para promover atualizações do Quadro I da norma, que elenca os códigos de atividades econômicas.

No ano de 1990, a [Portaria DSST nº 11](#), de 17 de setembro de 1990, definiu os requisitos para qualificação dos profissionais integrantes do SESMT e a obrigatoriedade de o serviço ser chefiado por um destes profissionais.

No ano de 1992, a [Portaria SNT nº 04](#), de 06 de fevereiro de 1992, instituiu a Carteira de Identificação Profissional de Técnico de Segurança do Trabalho e alterou o então item 4.4.1 da NR04 para exigir o referido documento como comprovação da qualificação do Técnico de Segurança do Trabalho integrante do SESMT. No ano seguinte, 1993, visando desburocratizar o processo de registro do Técnico de Segurança do Trabalho, a [Portaria SSST nº 08](#), de 1º de junho de 1993, substituiu a Carteira de Identificação Profissional pelo Registro Profissional expedido pelo Ministério do Trabalho.

No ano de 2007, a [Portaria SIT nº 17](#), de 1º de agosto de 2007, alterou a NR04 para permitir a constituição de SESMT “Comum” para assistência aos empregados das empresas contratadas; para empresas de mesma atividade econômica, localizadas em um mesmo município ou em municípios limítrofes; e para empresas que desenvolvem suas atividades em um mesmo pólo industrial ou comercial.

Após deliberações pela CTPP, restou aprovada, durante a [75ª Reunião Ordinária](#), realizada em 26 e 27 de novembro de 2013, a alteração dos itens 4.4 e 4.4.1 da NR04. Nesse sentido, a [Portaria MTE nº 590](#), de 28 de abril de 2014, alterou os referidos itens acerca dos profissionais que compõem o SESMT, vinculando a formação e o registro desses profissionais ao disposto na regulamentação da profissão e nos instrumentos normativos emitidos pelo respectivo Conselho Profissional, quando existente.

Essa Portaria também inseriu o subitem 4.9.1 na norma de maneira a permitir, relativamente ao médico do trabalho, a contratação de mais de um profissional para cumprimento das atividades do SESMT em tempo integral. Essa alteração foi importante para conferir efetividade à norma em face da dificuldade, em

determinadas regiões do país, de contratação desses profissionais para uma jornada integral de 6 horas.

Ainda no ano de 2014, por meio da [Portaria MTE nº 2.018](#), de 23 de dezembro de 2014, foi inserida atribuição aos profissionais do SESMT para registrar mensalmente os dados atualizados de acidentes do trabalho, doenças ocupacionais e agentes insalubres. As discussões acerca do tema foram tidas durante a [77ª](#) e [78ª](#) Reuniões Ordinárias da CTPP, realizadas, respectivamente, em 29 e 30 de julho de 2014 e 09 e 10 de outubro de 2014.

A última alteração da NR04 ocorreu após deliberação na [84ª Reunião Ordinária](#) da CTPP, realizada em 05 e 06 de março de 2016. Com isso, foi publicada a [Portaria MTPS nº 510](#), de 29 de abril de 2016, estabelecendo a necessidade de as empresas enquadradas no Grau de Risco 1 e que optarem por constituir serviço único de engenharia e medicina possuírem os profissionais especializados previstos no Quadro II da norma.

## **2.5 Compromissos internacionais assumidos pelo Brasil**

As NR são regulamentos técnicos de observância obrigatória em todos os locais de trabalho e têm por objetivo estabelecer obrigações quanto à adoção de medidas que garantam trabalho seguro e sadio, prevenindo a ocorrência de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho.

A construção desses regulamentos é realizada pelo MTP, adotando os procedimentos preconizados pela Organização Internacional do Trabalho - OIT, que recomenda o uso do Sistema Tripartite Paritário (governo, trabalhadores e empregadores) para discussão e elaboração de normas na área de segurança e saúde no trabalho.

No que tange aos compromissos internacionais assumidos pelo país, que tenham interface com a regulamentação em SST, destaca-se a ratificação da Convenção nº 155 - Segurança e Saúde dos Trabalhadores, da OIT, cujo texto consolidado consta no Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019.

Cumpra destacar nos artigos 4 e 8, que compõem, respectivamente, a Parte II - Princípios de uma política nacional e a Parte III – Ação em nível nacional da Convenção nº 155, o seguinte (grifos nossos):

a. *Artigo 4*

1. *Todo Membro deverá, **em consulta às organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores**, e levando em conta as condições e a prática nacionais, formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho.*

2. *Essa política terá como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho, tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho.*

b. ....

c. *Artigo 8*

d. *Todo Membro deverá adotar, por via legislativa ou regulamentar ou por qualquer outro método de acordo com as condições e a prática nacionais, e em **consulta às organizações representativas de empregadores e de trabalhadores interessadas**, as medidas necessárias para tornar efetivo o artigo 4 da presente Convenção.*

Nesse contexto, considerando as competências atribuídas pelo legislador para regulamentação das questões de SST, bem como os compromissos internacionais assumidos, foi instituída, por meio da Portaria SSST nº 2, de 10 de abril de 1996,

pelo então Ministério do Trabalho, a Comissão Tripartite Paritária Permanente - CTPP, instância responsável pela discussão das Normas Regulamentadoras de saúde e segurança no trabalho.

Desde então, todas as NR passaram a ser construídas a partir do diálogo entre representantes de governo, de trabalhadores e empregadores, o que possibilitou acompanhamento dinâmico da evolução das relações e processos de trabalho.

Em 2019, com a publicação do Decreto nº 9.759, de 11 de abril, que extinguiu e estabeleceu diretrizes, regras e limitações para colegiados da administração pública federal, a CTPP foi formalmente extinta em 28 de junho de 2019. Entretanto, tal Comissão foi reestruturada por meio do Decreto nº 9.944, de 30 de julho de 2019, sendo, desde então, coordenada pela Secretaria de Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência.

Desta forma, conclui-se que o MTP, por meio da STRAB, possui competência legal para elaborar e revisar as NR de segurança e saúde no trabalho. Destarte, fica claro, conforme Convenção nº 155 da OIT, que o processo normativo operacionalizado por esse órgão é devidamente embasado nas consultas às organizações mais representativas de empregadores e trabalhadores, realizadas mediante CTPP, resultando nas portarias que criem ou alterem normas de segurança e saúde no trabalho.

Por fim, a regulamentação do SESMT também atende ao disposto na Convenção 161 da OIT (aprovada pelo Decreto Legislativo nº 86, de 14 de dezembro de 1989 e promulgada em 22 de maio de 1991) que prevê a instituição de serviços de saúde no trabalho no âmbito das empresas.



## 3. EXPERIÊNCIAS INTERNACIONAIS

---

Esta etapa tem como objetivo conhecer algumas experiências internacionais e o respectivo tratamento aplicado ao tema. Neste capítulo apresentaremos os ordenamentos de alguns países da América Latina e da Europa, que regem os serviços de prevenção de acidentes, segurança, saúde e higiene ocupacional.

### 3.1 Argentina

Na Argentina, os serviços correspondentes aos Serviços de Medicina e Segurança no Trabalho - SESMTs são os denominados Serviços de Medicina e de Higiene e Segurança no Trabalho, estabelecidos na Lei nº 19.587, de 1972, e pelo Decreto 1.338, de 1996, Decreto Regulamentar sobre Higiene e Segurança no Trabalho.

Assim como no Brasil, as empresas argentinas estão obrigadas a constituir Serviços de Medicina e de Higiene e Segurança no Trabalho, cujo dimensionamento é dado em conformidade à quantidade de trabalhadores, com algumas diferenças em relação ao modelo brasileiro.

Na Argentina, os trabalhadores considerados para fins de dimensionamento dos Serviços de Medicina e de Higiene e Segurança no Trabalho são os denominados trabalhadores equivalentes.

Trabalhadores equivalentes correspondem ao conjunto de trabalhadores das áreas finalísticas e das áreas administrativas da empresa contabilizados para fins de dimensionamento dos serviços.

Na contabilização dos trabalhadores equivalentes, cada trabalhador da área administrativa corresponde a meio trabalhador da área finalística.

A título de exemplo, se em uma indústria há 80 (oitenta) trabalhadores que exercem suas atividades na área finalística e 20 (vinte) trabalhadores na área administrativa, na contabilização dos trabalhadores para fins de

dimensionamento dos serviços, o número de trabalhadores equivalentes dessa empresa é de 90 (noventa).

Outra diferença no modelo argentino é que o dimensionamento do Serviço de Medicina é realizado separadamente do dimensionamento do Serviço de Higiene e Segurança no Trabalho.

O Serviço de Medicina é obrigatório para as empresas com mais de 150 trabalhadores. Esse serviço é coordenado por um médico do trabalho, cuja carga horária dedicada a esse serviço é determinada pelo número de trabalhadores equivalentes na empresa.

A carga horária semanal mínima do médico do trabalho dedicada exclusivamente ao Serviço de Medicina é de 05 (cinco) horas, nas empresas que possuem de 151 a 300 trabalhadores, chegando no mínimo a 25 (vinte e cinco) horas semanais quando o número de trabalhadores for superior a 1.500 (um mil e quinhentos).

A depender do número de trabalhadores, além do médico do trabalho, o Serviço de Medicina também deverá ser composto por serviços de enfermeiro graduado.

Por sua vez, o Serviço de Higiene e Segurança no Trabalho é dimensionado não somente pelo número de trabalhadores equivalentes, mas como também pelo risco da atividade desenvolvida pela empresa.

O exercício e coordenação desse serviço cabe ordinariamente a profissionais graduados ou pós-graduados em higiene e segurança no trabalho.

A carga horária semanal mínima (hora-profissional) dos profissionais em higiene e segurança no trabalho é de 02 (duas) horas, nas empresas que possuem até 15 (quinze) trabalhadores, chegando a 220 (duzentas e vinte) horas-profissional quando o número de trabalhadores equivalentes for superior a 3.000 (três mil).

Assim como ocorre para os médicos do trabalho, a depender do número de trabalhadores equivalentes, os profissionais em higiene e segurança no trabalho devem ser auxiliados por técnicos em segurança no trabalho.

Nas empresas que possuem de 151 a 300 trabalhadores equivalentes, há a necessidade de um técnico em segurança no trabalho, chegando a no mínimo 3 (três) técnicos quando o número de trabalhadores for superior a 1.400 (um mil e quatrocentos).

Na Argentina, os Serviços de Medicina e de Higiene e Segurança no Trabalho podem ser constituídos pela própria empresa, com trabalhadores próprios ou de terceiros; assim como podem ser os serviços podem ser contratados junto à própria Seguradora de Acidentes de Trabalho contratada pela empresa.

Diferentemente do Brasil, na Argentina o Seguro de Acidentes do Trabalho é contratado junto a seguradoras privadas; que além de prestarem o serviço de seguro contra acidentes do trabalho, também podem prestar os serviços de medicina e de higiene e segurança no trabalho.

Há a possibilidade de empresas ficarem desobrigadas de constituir os Serviços de Medicina e de Higiene e Segurança no Trabalho, em função da atividade exercida e do número de trabalhadores equivalentes.

A título de exemplo, os estabelecimentos educativos que possuem laboratórios e os estabelecimentos com atividades unicamente administrativas, com até 200 (duzentos) trabalhadores equivalentes, estão dispensados da constituição dos serviços.

### **3.2 Chile**

O Decreto n. 40, de 7 de março de 1969, do Ministério do Trabalho e Segurança Social do Chile aprovou o *Reglamento sobre Prevencion de Riesgos Profesionales*.

O Título III deste decreto regulamenta os Departamentos de Prevenção de Riscos, órgão equivalente ao SESMT no âmbito das empresas, encarregado de planejar, organizar, assessorar, executar, supervisionar e promover ações permanentes de prevenção de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.

Toda empresa que emprega mais de 100 trabalhadores deve ter um Departamento de Prevenção de Riscos Ocupacionais, liderado por um especialista na área.

Destaca-se que a legislação prevê apenas a constituição de serviço interno (próprio da empresa/organização).

A organização deste órgão dependerá da dimensão da empresa e da importância dos riscos, mas deverá dispor dos meios e do pessoal necessário para aconselhar e desenvolver as seguintes atribuições mínimas:

- reconhecimento e avaliação dos riscos de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho;
- controle de riscos no ambiente ou ambiente de trabalho, ação educativa para prevenção de riscos e promoção de treinamento e capacitação de trabalhadores;
- registro de informações e avaliação estatística de resultados; e
- assessoria técnica a comissões paritárias e à administração da empresa.

Os especialistas em prevenção de riscos são divididos nas categorias de Profissionais ou Técnicos de acordo com o seu nível de formação. A categoria Profissionais abrange os engenheiros com formação relacionada a segurança e higiene no trabalho, enquanto a categoria Técnico contempla os técnicos em prevenção de riscos formados em Instituição de Ensino Superior reconhecida pelo Estado.

Os Departamentos de Prevenção de Riscos estarão a cargo de um especialista de uma das duas categorias. O porte da empresa e a importância de seus riscos determinarão a categoria do especialista e definirão se a prestação de seus serviços será em tempo integral ou parcial.

### 3.3 Espanha

A Espanha, como membro da União Europeia, segue a Diretiva 89/391 do Conselho da UE, de 12 de junho de 1989, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho.

O Real Decreto 39, de 17 de janeiro de 1997, aprova a constituição dos serviços de prevenção, regulamentando os dispositivos aplicáveis da Lei 31, de 8 de novembro de 1995, sobre prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, incluindo a organização, funcionamento e controle destes serviços.

Na Espanha as empresas estão obrigadas a constituir serviços de prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, cujas modalidades, abaixo relacionadas, dependerão do porte e da atividade econômica da empresa.

- Serviço desenvolvido pelo próprio empresário, excetuada a vigilância em saúde do trabalhador.
- Serviço desenvolvido por um ou por vários trabalhadores designados pelo empresário.
- Serviço externo (empresas especializadas em prevenção).
- Serviço próprio.

O empresário poderá exercer pessoalmente o serviço de prevenção quando:

- a empresa tenha no máximo dez trabalhadores ou podendo ter até no máximo 25 trabalhadores, desde que possua um único centro de trabalho (estabelecimento);
- a empresa não exerça atividades que envolvam radiação ionizante, mineração, siderurgia, atividades com risco elétrico de alta tensão, entre outras;
- as atividades da empresa sejam habitualmente desenvolvidas no próprio estabelecimento;

- O empresário tenha adequada capacitação para executar os serviços de prevenção.

Em hipótese de prestação dos serviços pelos próprios trabalhadores da empresa, esses deverão estar devidamente capacitados para o exercício dessa função.

É possível a empresa contratar um serviço externo especializado em prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho quando o serviço realizado pelos próprios empresários ou pelos trabalhadores não seja suficientemente adequado.

O serviço externo poderá ser contratado para executar todo ou parte dos serviços, assim como também poderão ser contratados mais de um serviço externo.

Os serviços de prevenção desenvolvidos pelo próprio empresário, pelos trabalhadores ou o denominado serviço próprio estão sujeitos a auditoria ou avaliação externa.

O empresário deverá constituir um serviço próprio de prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho quando:

- possuir mais de 500 trabalhadores;
- possuir entre 250 e 500 trabalhadores e exercer atividades que envolvam radiação ionizante, mineração, siderurgia, atividades com risco elétrico de alta tensão, entre outras;
- forem obrigadas por órgãos do governo em Segurança e Saúde no Trabalho.

O serviço próprio de prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho constituirá uma unidade organizacional específica da empresa e os seus membros terão dedicação exclusiva a essa atividade.

Os serviços próprios de prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho deverão:

- possuir instalações e recursos humanos e materiais necessários à realização das atividades;
- possuir ao menos dois especialistas de nível superior em medicina do trabalho, segurança do trabalho, higiene industrial, ergonomia e psicossociologia. No caso da medicina do trabalho, a empresa é obrigada a ter um médico e um enfermeiro do trabalho.

As empresas especializadas em serviços externos de prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho deverão passar por processo de acreditação.

As empresas especializadas em serviços externos de prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho deverão:

- dispor de organização, instalações, pessoal e equipamentos necessários ao desempenho de sua atividade;
- fornecer garantia que cubra sua eventual responsabilidade;
- ser desvinculadas de atividades que não sejam inerentes à prestação de serviço de prevenção, ou que possam afetar a sua independência e influenciar o resultado da sua atividade;
- ser credenciadas junto aos órgãos governamentais de segurança e de saúde;
- possuir as instalações e os recursos materiais e humanos que lhes permitam desenvolver de forma adequada a atividade preventiva;
- possuir ao menos um especialista de nível superior em medicina do trabalho, segurança do trabalho, higiene industrial, ergonomia e psicossociologia. No caso da medicina do trabalho, a empresa é obrigada a possuir um médico do trabalho e um enfermeiro do trabalho.

### **3.4 Portugal**

Em Portugal os serviços de Segurança e Saúde no Trabalho estão previstos na Lei 102/2009. Os serviços são obrigatórios a partir de 10 (dez) trabalhadores, nas modalidades Interno (integrados na estrutura da empresa/organização), Comum

(realizados conjuntamente com outras empresas/organizações) e Externo (prestado por empresa especializada).

O empregador pode adotar modalidades diferentes em cada estabelecimento e em cada área. Desta forma, em determinado estabelecimento pode constituir o serviço de Segurança e Higiene do Trabalho na modalidade interna e o serviço de Saúde do Trabalho na modalidade externa, e em outro estabelecimento constituir os serviços de forma comum, conjuntamente com outras empresas/organizações.

Até 9 (nove) trabalhadores os serviços podem ser assegurados pelo próprio empregador ou um dos seus trabalhadores, desde que possuam formação adequada na área de segurança e saúde no trabalho.

O serviço interno constitui parte integrante da empresa e abrange os trabalhadores por cuja segurança e saúde o empregador é responsável. Deve atender a um conjunto de requisitos previstos na Lei. O serviço interno é obrigatório nas seguintes situações:

- Estabelecimento que tenha pelo menos 400 trabalhadores;
- Conjunto de estabelecimentos distanciados até 50 km daquele que ocupa maior número de trabalhadores e que, com este, somem pelo menos 400 trabalhadores;
- Estabelecimento ou conjunto de estabelecimentos que desenvolvam atividades de risco elevado, a que estejam expostos pelo menos 30 trabalhadores.

São consideradas de risco elevado atividades de trabalho em obras, indústrias extrativas, indústria siderúrgica e construção naval, que envolvam contacto com correntes elétricas de média e alta tensões, que impliquem a exposição a radiações ionizantes e a agentes cancerígenos, mutagênicos ou tóxicos para a reprodução, entre outras.

O empregador pode, através de autorização do órgão público competente da área laboral (no domínio da segurança e higiene) e órgão público competente da área



da saúde (no domínio da saúde do trabalho), obter dispensa de constituição do serviço interno em relação ao estabelecimento em que:

- Não se exerçam atividades de risco elevado;
- Apresente taxas de incidência e de gravidade de acidentes de trabalho, nos últimos dois anos, não superiores à média do respectivo setor;
- Não existam registos de doenças profissionais contraídos ao serviço da empresa;
- O empregador não tenha sido punido por infrações muito graves em relação à legislação de SST, nos últimos dois anos;
- Se verifique que são respeitados os valores limite de exposição a substâncias ou fatores de risco.

O requerimento de autorização de dispensa de constituição do serviço interno deve ser remetido ao órgão responsável acompanhado de parecer dos trabalhadores ou dos seus representantes para a SST.

O serviço comum pode ser instituído por acordo entre várias empresas ou estabelecimentos pertencentes a sociedades que não se encontrem nas condições obrigatórias para serviços internos.

Deve ser estabelecido por acordo de forma escrita e necessita de autorização do órgão responsável. O requerimento de autorização também deve ser acompanhado de parecer fundamentado dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores.

O serviço externo é desenvolvido por entidade que, mediante contrato com o empregador, realiza atividade de SST e que não seja serviço comum. O contrato entre o empregador e a entidade prestadora de serviços externos deve ser celebrado por escrito.

Os serviços externos encontram-se obrigados a autorização prévia, a qual compete, tanto ao órgão público competente da área laboral (no domínio da segurança e higiene) quanto ao órgão público competente da área da saúde (no

domínio da saúde do trabalho). Essa autorização pode ser concedida para atividades de uma ou ambas as áreas da segurança e da saúde, para todos ou alguns setores de atividade, bem como para determinadas atividades de risco elevado.

A autorização de serviço externo depende da verificação dos seguintes requisitos, entre outros estabelecidos na Lei 102/2009:

- a) Quadro técnico mínimo constituído por um técnico superior e um técnico de segurança no trabalho e por um médico do trabalho que exerçam as respectivas atividades de segurança ou de saúde;
- b) Instalações adequadas e equipadas para o exercício da atividade;
- c) Equipamentos e utensílios de avaliação das condições de segurança e saúde no trabalho e equipamentos de proteção individual a utilizar pelo pessoal técnico do requerente;
- d) Qualidade técnica dos procedimentos, nomeadamente para avaliação das condições de segurança e de saúde e planeamento das atividades;
- e) Capacidade para o exercício das atividades previstas na Lei, sem prejuízo de recurso a subcontratação apenas em relação a tarefas de elevada complexidade ou pouco frequentes nos setores e atividades para os quais é solicitada autorização;
- f) Garantias suficientes em relação às medidas de segurança técnica e de organização dos tratamentos de dados pessoais a efetuar.

A Lei também estabelece os procedimentos de autorização, a sistemática de vistorias, acompanhamento e auditoria nessas empresas de serviço externo autorizadas. Prevê hipóteses de suspensão, revogação ou de redução da autorização concedida.

A Lei também estabelece a quantidade mínima de profissionais que devem integrar os serviços de SST:

### **Atividades de segurança no trabalho**

a) Em estabelecimento industrial — até 50 trabalhadores, um técnico, e, acima de 50, dois técnicos por cada 1500 trabalhadores abrangidos ou fração, sendo pelo menos um deles técnico superior;

b) Nos restantes estabelecimentos — até 50 trabalhadores, um técnico, e, acima de 50 trabalhadores, dois técnicos por cada 3000 trabalhadores abrangidos ou fração, sendo pelo menos um deles técnico superior.

### **Atividades de saúde no trabalho:**

1) médico do trabalho:

a) Em estabelecimento industrial ou estabelecimento de outra natureza com risco elevado, pelo menos uma hora por mês por cada grupo de 10 trabalhadores ou fracção;

b) Nos restantes estabelecimentos, pelo menos uma hora por mês por cada grupo de 20 trabalhadores ou fracção;

Ao médico do trabalho é proibido assegurar a vigilância da saúde de um número de trabalhadores a que correspondam mais de 150 horas de atividade por mês.

2) enfermeiro do trabalho

a) Em empresas com mais de 250 trabalhadores, o médico do trabalho deve ser auxiliado por um enfermeiro com experiência adequada.

## **3.5 Itália**

Na Itália o texto consolidado do Decreto Legislativo nº 81 de 09/04/2008 é que amalgama, revoga e modifica as diversas disciplinas criadas para regulamentar a

segurança no trabalho, obriga as empresas a proteger a saúde dos trabalhadores, por meio da manutenção de normas de segurança nos locais onde desenvolvem a atividade laboral.

O capítulo III, que trata da gestão da prevenção no local de trabalho, do decreto legislativo 81 é dividido em três partes que dizem respeito a: Seção I – medidas de proteção e obrigações; Seção II – avaliação de risco; e Seção III – serviço de prevenção e proteção.

Nas Medidas de proteção e obrigações, as medidas gerais para proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores no local de trabalho, estabelecem uma série de quesitos para esse fim, mas existe também a delegação de funções pelo empregador, que estabelece alguns limites e condições, dentre eles que o delegado possua todos os requisitos de profissionais e experiência exigidos pela especificidade das funções delegadas. Essa delegação de funções não exclui a obrigação do empregador de fiscalizar o correto desempenho pelo delegado das funções transferidas.

Nas medidas de proteção e obrigações, constam também as obrigações do empregador, dirigentes e do gerente, sendo que o empregador e os dirigentes são responsáveis pela organização e dirigem as atividades de acordo com as atribuições e competências que lhes são conferidas, sendo que ainda disponibiliza o serviço de prevenção e proteção e o médico competente.

No que se refere às atividades dos trabalhadores os responsáveis, de acordo com as suas funções e responsabilidades, devem, dentre diversas atribuições, fiscalizar o cumprimento, pelos trabalhadores individuais, de suas obrigações legais, bem como disposições da empresa sobre saúde e segurança no trabalho e o uso de equipamentos de proteção coletiva e individual disponibilizados a eles e, em caso de persistência do descumprimento, informar seus superiores diretos.

Nas obrigações dos trabalhadores, os mesmos devem zelar pela sua própria saúde e segurança e as das demais pessoas presentes no local de trabalho, sobre

o qual recaem os efeitos de suas ações ou omissões, de acordo com sua formação, em instruções e meios fornecidos pelo empregador.

Traz também obrigações dos membros da empresa familiar, designers, instaladores e montadores, médico competente, além daquelas relacionadas a aquisições ou contratos de trabalho ou administração e o sistema de qualificação para empresas e trabalhadores autônomos no que se refere à proteção de saúde e segurança no trabalho, com base na experiência específica, competência e conhecimentos adquiridos também através de cursos de formação.

O objeto da avaliação de risco abrange a escolha dos equipamentos de trabalho e substâncias ou misturas químicas utilizadas, bem como na disposição dos locais de trabalho. Devem ser de interesse todos os riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, incluindo aqueles relativos a grupos de trabalhadores expostos a riscos, incluindo aqueles relacionados ao estresse relacionado ao trabalho e as relativas a trabalhadoras grávidas, bem como aqueles relacionados a diferenças de gênero, idade, origem de outros países, dentre outros.

O empregador procede à avaliação de risco e elabora o documento em colaboração com o chefe do serviço de prevenção e proteção e o médico competente. Essas avaliações são realizadas após consulta ao representante dos trabalhadores pela segurança e saúde.

A avaliação de risco deve ser revista em conformidade com os procedimentos previstos na legislação e no caso de mudanças no processo de produção ou organização do trabalho que sejam significativas para os fins de saúde e segurança dos trabalhadores, ou em relação ao grau de evolução da tecnologia, prevenção ou proteção ou após acidentes significativos.

No Serviço de prevenção e proteção o empregador organiza este serviço principalmente dentro da empresa ou da unidade de produção, ou instruí pessoas ou serviços externos também estabelecidos com as associações patronais ou órgãos conjuntos.

Os colaboradores e gestores dos serviços, internos ou externos, devem possuir competências em SST e os requisitos profissionais, ser em número suficiente para as características da empresa e dispor de meios e tempo adequados para cumprir as tarefas que lhes são atribuídas, não podendo estar expostos a danos em razão da atividade exercida no exercício de suas funções.

Na utilização de serviço interno, o empregador pode utilizar pessoas externas à empresa que tenham os conhecimentos profissionais necessários, para integrar, quando necessário, a ação preventiva e proteção do serviço.

O uso de profissionais ou serviços externos (empresas) é obrigatório na ausência de colaboradores que tenham esse conhecimento. Quando o empregador fizer uso de pessoas ou empresas, ele não está isento de sua responsabilidade. O estabelecimento de serviço de prevenção e proteção internos é obrigatório em alguns casos.

As competências e requisitos profissionais dos gestores e funcionários dos serviços de prevenção e proteção interno ou externo devem ser adequados à natureza dos riscos presentes no ambiente de trabalho e relacionados às atividades de trabalho. Para o desempenho das funções é necessário possuir qualificação educacional não inferior ao diploma do ensino médio, bem como um certificado de frequência, com verificação da aprendizagem, a cursos de formação específicos adequados à natureza dos riscos presentes no ambiente de trabalho e relacionados às atividades de trabalho.

Os profissionais além de possuir no mínimo segundo grau completo devem ter formação específica com relação aos riscos presentes nos locais de trabalho ou curso superior, nos termos estabelecidos pelo Ministério da Universidade e Pesquisa.

### **3.6 Conclusões**

Do estudo da experiência internacional apresentada, cabe destacar que todos os países analisados estabelecem a obrigatoriedade de constituição de serviços de

segurança e de saúde no trabalho nas empresas com a finalidade de prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho.

A maioria dos países prevê em suas legislações que os serviços podem ser organizados de maneiras variadas. Os serviços podem ser internos/próprios, comuns/coletivos ou externos, prestados por empresas especializadas em prevenção, de acordo com regras específicas, estabelecidas em suas legislações.

Em determinados países, que utilizam o modelo de seguro privado para os acidentes de trabalho, as seguradoras também podem prestar os serviços de segurança e saúde no trabalho.


Destaque-se também a possibilidade, em alguns países, de que o serviço possa ser dividido em serviços de segurança e em serviços de saúde e que cada um deles possa ser prestado em modalidades distintas num mesmo estabelecimento.

Se considerarmos o conjunto de experiências analisadas, verifica-se que todos os serviços são integrados por profissionais técnicos e especialistas que tenham formação, conhecimento e experiência na área de segurança, higiene e saúde no trabalho. Além dessas exigências, a maioria dos países exige o registro dos profissionais por entidades ou órgãos competentes.

Na maioria dos países os profissionais são especialistas de nível médio ou nível superior em segurança do trabalho e de nível superior em medicina do trabalho e em enfermagem do trabalho.

Em alguns países nota-se a adoção de uma perspectiva multidisciplinar para os serviços de SST, com a ampliação dos tipos de profissionais que podem integrá-lo, incluindo especialistas de nível superior em higiene industrial, ergonomia e psicossociologia.

A maioria dos países analisados exige o registro dos serviços nos órgãos públicos responsáveis por SST, independente da modalidade de sua constituição. No caso de serviços externos, prestados por empresas especializadas, alguns países



exigem a autorização prévia dos órgãos competentes e preveem mecanismos de acompanhamento e auditoria dessas empresas.

Também pode-se inferir que a maioria dos países procura ampliar a cobertura desses serviços para a maior parte das empresas e trabalhadores abrangidos como uma estratégia de prevenção de acidentes e doenças no trabalho. Nessa linha, em um país, temos o exemplo da obrigatoriedade de constituição dos serviços que começa na faixa de 10 trabalhadores.

Alguns países também apontam uma atenção especial em suas legislações a setores de alto risco, estabelecendo regras específicas para os serviços desses setores econômicos ou atividades de trabalho.

O conhecimento da experiência dos países apresentados foi muito importante nessa AIR, tanto para refletir sobre o alinhamento da legislação nacional com a legislação internacional bem como sobre possíveis alternativas para resolução do problema regulatório. Também poderá ser utilizado como fonte valiosa de informações e sugestões, especialmente para as alternativas de alteração do ato normativo da NR04.



## 4. ALTERNATIVAS REGULATÓRIAS: LEVANTAMENTO, SELEÇÃO E IMPACTOS

---

### 4.1 Método de levantamento e seleção de alternativas

Nesta etapa, foram realizadas oficinas com o objetivo de identificar alternativas regulatórias, para priorizar e selecionar as mais aderentes ao problema e objetivo regulatório.

Mais uma vez, foram aplicadas abordagens de inovação, como *design thinking*, e de construção colaborativa. As atividades foram todas realizadas remotamente, com o suporte de ferramentas como aplicações de videoconferência e plataformas de construção coletiva, como o Zoom e o Miro, e conduzidas por facilitadores.

Primeiramente, foi realizado um alinhamento teórico-conceitual sobre as alternativas de intervenção e tipos de soluções regulatórias.

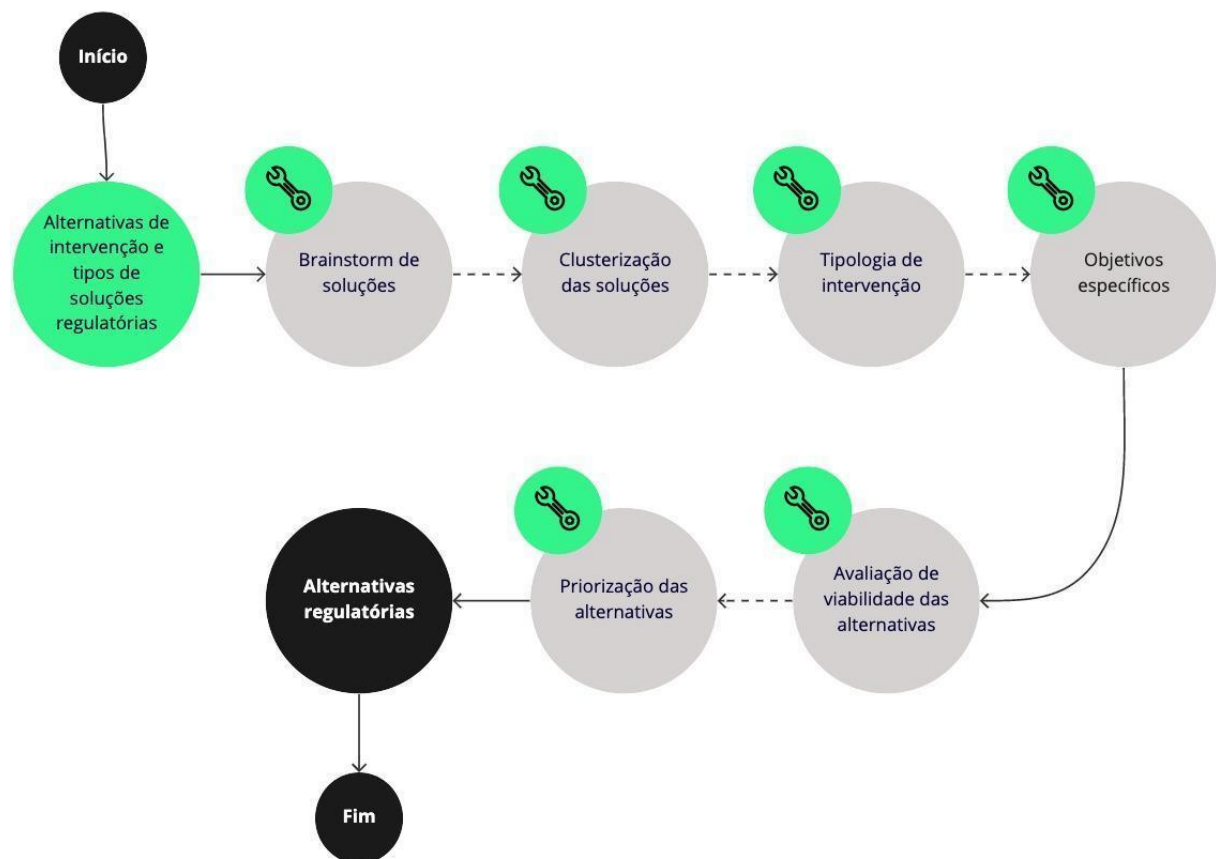
Na sequência foi realizado um bloco de atividades colaborativas, de forma semelhante ao realizado para a definição do problema e objetivo regulatório. A partir de uma estratégia para construção de consenso, partindo sempre da reflexão individual para coletiva, os membros da equipe técnica realizaram, individualmente, um exercício criativo para a identificação de ideias de solução para o caso em questão (*brainstorm*). Em seguida foi realizado, coletivamente, um agrupamento temático das ideias identificadas, a partir de critérios definidos pelo grupo. Foram também identificados em que tipologia de intervenção as ideias se encaixavam e que objetivo específico elas endereçavam.

Posteriormente, foi feita uma avaliação individual sobre a viabilidade das alternativas regulatórias surgidas no exercício anterior. Um quadro com o resultado geral da avaliação foi discutido em plenária.

A partir da aplicação adaptada da ferramenta *1-2-4-all*, os membros da equipe técnica chegaram a um consenso sobre a priorização das alternativas regulatórias identificadas.

Finalizando o processo, as alternativas regulatórias foram reescritas, de modo a incorporar as discussões realizadas em grupo, e foram descritas mais detalhadamente.

*FIGURA 18. Atividades de levantamento e seleção de alternativas*



O resultado deste processo está descrito a seguir.

## 4.2 Descrição das alternativas selecionadas

A partir das diversas situações apresentadas nos capítulos anteriores, buscando o enfrentamento do problema regulatório e o alcance dos objetivos desejados, foi realizada uma ampla identificação das diferentes possibilidades de se tratar o problema. Essas alternativas, categorizadas em não ação, normativas ou não normativas, estão apresentadas no rol de alternativas a serem consideradas. Também é apresentado um resumo das alternativas que não serão consideradas para avaliação de impacto nessa AIR.

Para cada proposta de intervenção foram verificadas quais as atividades necessárias à sua implementação, fiscalização e monitoramento, quando seria possível realizá-la, se implicaria em novas obrigações regulatórias, a necessidade de outras medidas para viabilizar a implementação (enforcement), bem como os agentes afetados e como estes seriam afetados.

Em seguida buscou-se verificar se as alternativas regulatórias consideradas poderiam impactar os campos social, econômico e dos direitos fundamentais, em termos de custos e benefícios (desvantagens ou vantagens) para os principais agentes envolvidos.

Foram considerados os seguintes atores mais impactados direta ou indiretamente:

- Empregadores;
- Trabalhadores;
- Profissionais de SST do SESMT;
- Inspeção do Trabalho;
- Outros setores governamentais (Fundacentro, Saúde e Previdência);
- Sociedade.

Finalmente, foram selecionados os impactos mais relevantes para a finalidade desta análise, considerando especialmente o alcance dos objetivos pretendidos, a magnitude dos impactos esperados e a probabilidade de sua ocorrência.

## 4.2.1 Alternativa de não ação

Destaque-se que a alternativa de “não ação” deve estar presente na AIR, pois constitui a linha de base da avaliação das demais alternativas.

### 4.2.1.1 Descrição da alternativa de não ação

Manter o atual texto e contexto de aplicação da NR04: **não realizar qualquer alteração normativa ou qualquer ação não normativa**, ou seja, simplesmente manter o atual “status quo” e o texto normativo da NR04 vigente atualmente (Portaria SSMT nº 33, de 27 de outubro de 1983), com suas alterações posteriores publicadas.

O atual texto normativo da NR04 e o contexto de sua aplicação não abrangem todas as relações de trabalho, não incluem os trabalhadores terceirizados no dimensionamento das tomadoras e não contemplam a contratação de empresa especializada para cumprir as obrigações do SESMT.

Caso nenhuma nova medida regulatória seja implementada, o número de trabalhadores não atendidos pelo SESMT tende a aumentar diante da possibilidade de terceirização de quaisquer atividades, inclusive da atividade principal, introduzida pela Lei nº 13.467 de 2017.

Além disso, a falta de regulamentação sobre a possibilidade de contratação de empresa especializada para cumprir as obrigações do SESMT gera insegurança jurídica e judicialização do tema.

#### 4.2.1.1.1 Impactos

Os impactos da alternativa de não ação sobre cada ator afetado diretamente foram detalhados no capítulo I desta AIR.

Conforme discutido no capítulo I, a manutenção do cenário atual indica uma piora na efetividade das ações de proteção da segurança e da saúde do trabalhador, com a falta de impacto na redução de acidentes e doenças relacionadas ao

trabalho, com a continuidade da subnotificação de acidentes já relatada e insuficiência das ações de promoção da saúde do trabalhador.

#### 4.2.2 Alternativas não normativas

As alternativas não normativas constituem opções de intervenção que buscam resolver problemas regulatórios utilizando mecanismos que não envolvem a edição de ato normativo pelo Estado.

Considerando que já existe uma regulação em vigor para o problema sob análise, a alternativa não normativa proposta pretende alcançar uma ampla intervenção no sentido da melhoria de desempenho, da implementação da NR04, de seu monitoramento e dos mecanismos de fiscalização.

De maneira sintética, é proposta a seguinte alternativa não normativa: aumentar a compreensão das exigências normativas e das consequências pelo não cumprimento da NR04.

Visando detalhar melhor a alternativa não normativa proposta acima, é possível dividi-la em duas intervenções, conforme descrições a seguir.

##### 4.2.2.1 Descrição da alternativa campanhas educativas de SST e SESMT

Realizar campanhas educativas sobre SST e SESMT que incluam ações de **reconhecimento de boas práticas**, envolvendo os principais agentes afetados e especialmente as organizações e os trabalhadores visando a **divulgação de boas práticas e sua implementação nos ambientes de trabalho**.

A divulgação de boas práticas do SESMT e sua implementação nos ambientes de trabalho será incorporada à Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho (Canpat).

A Canpat é uma ação desenvolvida anualmente pela Subsecretaria de Inspeção do Trabalho em parceria com outros órgãos com o objetivo de sensibilizar a sociedade para a importância de uma cultura de prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho.

A partir de 2020 a Canpat passou a ser realizada por meio de eventos virtuais que possibilitaram o alcance de um número expressivo de participantes.

Por se tratar de uma campanha já consolidada, a incorporação do reconhecimento de boas práticas do SESMT poderá ser realizada a partir da Canpat de 2022.

O reconhecimento das boas práticas será realizado por setores econômicos, priorizando aqueles com maior acidentalidade.

#### *4.2.2.1.1 Impactos*

Esta alternativa não implica novas obrigações regulatórias. A participação de entidades representativas de empregadores e trabalhadores pode potencializar a implementação da ação, em que pese não ser condição necessária para sua viabilização.

Os atores mais afetados serão os profissionais do SESMT, os empregadores e os trabalhadores dos setores econômicos abrangidos pela campanha. A Inspeção do Trabalho e a Fundacentro também serão afetadas em alguma medida.

No quadro 3, registra-se de que forma esta medida regulatória afeta, positiva ou negativamente, os atores envolvidos.

QUADRO 3. Alternativa não normativa: campanhas educativas de SST e SESMT

<i>Ator impactado</i>	<i>Vantagens (impactos positivos)</i>	<i>Desvantagens (impactos negativos)</i>
Empregadores	Melhor direcionamento dos seus investimentos em SST em razão dos conhecimentos transmitidos na divulgação das boas práticas.  Melhoria da imagem das organizações cujas boas práticas forem reconhecidas e divulgadas.	
Trabalhadores	Maior efetividade na prevenção dos acidentes e doenças relacionadas ao trabalho como resultado das boas práticas de SST implementadas.	
Inspeção do Trabalho	Conhecimento adquirido com as boas práticas de SST divulgadas na campanha.  Aperfeiçoamento das ações da Inspeção do Trabalho com base nas boas práticas de SST divulgadas na campanha.	Custos relacionados a realização das campanhas
Profissionais de SST do SESMT	Conhecimento adquirido com as boas práticas de SST divulgadas na campanha.  Aperfeiçoamento da sua atuação com base nas boas práticas de SST divulgadas na campanha.  Melhoria da imagem do profissional cujas boas práticas forem reconhecidas.	
Fundacentro	Ampliação da visibilidade da sua missão institucional.  Conhecimento adquirido com as boas práticas de SST divulgadas na campanha.	Custos relacionados a realização das campanhas.

	Aperfeiçoamento das suas ações com base nas boas práticas de SST divulgadas na campanha.	
--	--	--

#### 4.2.2.2 Descrição da alternativa capacitação dos profissionais do SESMT

Criar, por meio da Enit e Fundacentro,  **cursos de capacitação dos profissionais do SESMT com um programa de certificação de competências**, que possa ampliar a qualificação dos profissionais e melhorar a efetividade das ações de prevenção nas organizações.

A capacitação dos profissionais será realizada por meio de atividades de aperfeiçoamento profissional e de certificação de competências promovidos pela Enit e Fundacentro.

Os cursos serão realizados na modalidade de ensino a distância com a utilização das estruturas administrativas e tecnológicas da Enit e Fundacentro.

Os instrutores serão os pesquisadores da Fundacentro e Auditores-Fiscais do Trabalho, podendo contar também com profissionais de outras entidades públicas ou privadas.

Considerando o tempo necessário para a destinação de orçamento e estruturação das ações, será possível iniciar as atividades de capacitação e certificação de competências no primeiro semestre de 2023.

##### 4.2.2.2.1 Impactos

A alternativa não implica novas obrigações regulatórias. Inicialmente será necessário adotar medidas para destinação de recursos orçamentários tanto pela Fundacentro quanto pelo Ministério do Trabalho e Previdência. Ao longo da implementação da alternativa, será necessário monitorar a efetividade das ações,



por meio de indicadores relativos ao número de ações de aperfeiçoamento realizadas, número de profissionais atendidos e desempenho desses profissionais nas avaliações.

Os atores mais afetados serão os profissionais do SESMT e os empregadores. A Inspeção do Trabalho e a Fundacentro também serão afetadas em alguma medida.

No quadro abaixo registramos de que forma esta medida regulatória afeta, positiva ou negativamente, os atores envolvidos.

*QUADRO 4. Alternativa não normativa: capacitação dos profissionais do SESMT*

Ator impactado	Vantagens (impactos positivos)	Desvantagens (impactos negativos)
Empregadores	Disponibilidade de profissionais melhor capacitados para compor o seu SESMT.	Necessidade de afastar o profissional de suas atividades para participação nas ações de aperfeiçoamento.
Inspeção do Trabalho	Ampliação da visibilidade da sua atuação na área de SST.	Custos relacionados às ações de aperfeiçoamento.
Profissionais de SST do SESMT	Possibilidade de aperfeiçoamento profissional. Competência profissional certificada. Maior visibilidade no mercado de trabalho.	
Fundacentro	Ampliação da visibilidade da sua missão institucional.	Custos relacionados às ações de aperfeiçoamento e de certificação de competências profissionais.

### 4.2.3 ALTERNATIVAS NORMATIVAS

As alternativas normativas levam à revisão geral do texto da NR04, procurando atualizá-lo ao atual contexto do mundo do trabalho e harmonizando-o com as demais NR já revisadas pela CTPP, sempre visando a redução dos acidentes e doenças relacionadas ao trabalho.

Para detalhar melhor a alternativa normativa proposta acima, selecionamos três intervenções principais, conforme descrições abaixo.

#### 4.2.3.1 Descrição da alternativa incluir outros tipos de profissionais no SESMT

Alterar a NR04 para **incluir outros tipos de profissionais no SESMT** de acordo com o risco.

Essa intervenção objetiva prever mecanismos na NR4 para a inclusão de profissionais no SESMT de acordo com os riscos existentes no meio ambiente do trabalho, como por exemplo o risco de sobrecarga cognitiva, de forma a viabilizar a contratação de psicólogo ou outro profissional da área. Trata-se de risco que vem apresentando crescimento, notadamente no setor bancário, saúde e educação, entre outros.

Uma forma de implementar a ação é prever a substituição de profissionais do Quadro II da NR4, de acordo com o risco, sem que se incorra em aumento no número de integrantes do SESMT, no entanto, agregando profissionais das áreas de ergonomia, higiene ocupacional ou psicologia do Trabalho.

#### 4.2.3.1.1 Impactos

No quadro abaixo, registra-se de que forma esta medida regulatória afeta, positiva ou negativamente, os principais atores envolvidos.

*QUADRO 5. Alternativa normativa: revisão da NR04 - Alterar a NR04 para incluir outros tipos de profissionais no SESMT de acordo com o risco*

Ator impactado	Vantagens (impactos positivos)	Desvantagens (impactos negativos)
Empregadores	<p>Economia resultante do trabalho de prevenção de acidentes previsto na norma;</p> <p>Economia com a redução do o pagamento dos 15 primeiros dias de afastamento do trabalho;</p> <p>Redução da despesa com a manutenção do pagamento do FGTS enquanto o trabalhador estiver afastado;</p> <p>Diminuição de encargos previdenciários referente ao Seguro contra Acidentes do Trabalho – SAT;</p> <p>Redução de rotatividade e absenteísmo;</p> <p>Redução da paralisação de atividades e diminuição da produtividade;</p> <p>Redução de eventuais indenizações civis e trabalhistas e de ações regressivas;</p> <p>Integração ao gerenciamento de riscos ocupacionais dos estabelecimentos.</p>	<p>Eventuais custos com a substituição de profissionais.</p>

Trabalhadores	<p>Maior efetividade na prevenção dos acidentes e doenças relacionadas ao trabalho;</p> <p>Redução do absenteísmo;</p> <p>Aumento da qualidade de vida;</p> <p>Redução da perda de renda pelo trabalhador;</p> <p>Integração ao gerenciamento de riscos ocupacionais dos estabelecimentos.</p>	
Inspeção do Trabalho	<p>Maior efetividade da fiscalização do SESMT.</p>	<p>Custos relacionados ao suporte técnico para a adequação e revisão da NR;</p> <p>Custos relacionados com capacitações e treinamentos.</p>
Profissionais de SST do SESMT	<p>Maior efetividade na aplicação da norma;</p> <p>Diversificação de profissionais ligados ao SESMT.</p>	<p>Eventual custo com a adequação dos profissionais à realidade da nova NR.</p>
Outros setores governamentais (Fundacentro, Saúde e Previdência)	<p>Redução de custos previdenciários e do Sistema Único de Saúde (SUS);</p> <p>Aumento do número de leitos disponíveis pelo SUS em função da diminuição dos acidentes e doenças relacionadas ao trabalho;</p> <p>Redução da despesa do INSS com o pagamento de auxílio-doença (auxílio por incapacidade temporária), auxílio acidente, aposentadoria por invalidez e pensão por morte.</p>	<p>Custos relacionados ao suporte técnico para a adequação e revisão da NR;</p> <p>Custos relacionados a capacitações e treinamentos.</p>

Sociedade	<p>Melhoria das ações de prevenção dos acidentes e doenças relacionadas ao trabalho;</p> <p>Redução de custos previdenciários, sociais e do Sistema Único de Saúde (SUS);</p> <p>Diminuição das perdas por morte prematura e de anos perdidos por incapacidade da força de trabalho.</p>	
-----------	--	--

#### 4.2.3.2 Descrição da alternativa incluir trabalhadores terceirizados

Alterar a NR04 para **incluir os trabalhadores terceirizados no dimensionamento do SESMT da tomadora.**

Trata-se de ação para atender a alteração recente realizada na Lei nº 6.019 de 1974, pela Lei nº 13.467 de 2017, que permitiu a terceirização inclusive da atividade fim das empresas. A lei também definiu a responsabilidade do contratante em relação às condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores da contratada, conforme Art. 5ºA:

*“Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)*

(...)

*§ 3º É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas*

*dependências ou local previamente convencionado em contrato.*

*(...)”*

Assim, essa ação acarreta alteração da NR4 para contemplar o atendimento dos trabalhadores terceirizados pelo SESMT da tomadora, quando eles não forem atendidos por SESMT da contratada. Isso poderá levar ao aumento do número de profissionais contratados pelo SESMT.

#### *4.2.3.2.1 Impactos*

No quadro abaixo, registra-se de que forma esta medida regulatória afeta, positiva ou negativamente, os principais atores envolvidos.

*QUADRO 6. Alternativa normativa: revisão da NR04 - Alterar a NR04 para incluir trabalhadores terceirizados no dimensionamento do SESMT da tomadora*

<b>Ator impactado</b>	<b>Vantagens (impactos positivos)</b>	<b>Desvantagens (impactos negativos)</b>
Empregadores	<p>Economia resultante do trabalho de prevenção de acidentes previsto na norma;</p> <p>Economia com a redução do pagamento dos 15 primeiros dias de afastamento do trabalho;</p> <p>Redução da despesa com a manutenção do pagamento do FGTS enquanto o trabalhador estiver afastado;</p> <p>Diminuição de encargos previdenciários referente ao Seguro contra Acidentes do Trabalho – SAT;</p> <p>Redução de rotatividade e absenteísmo;</p>	<p>Custos da tomadora com o aumento da cobertura do SESMT.</p>

	<p>Redução da paralisação de atividades e diminuição da produtividade;</p> <p>Redução de eventuais indenizações civis e trabalhistas e de ações regressivas;</p> <p>Integração ao gerenciamento de riscos ocupacionais dos estabelecimentos.</p>	
Trabalhadores	<p>Maior efetividade na prevenção dos acidentes e doenças relacionadas ao trabalho;</p> <p>Redução do absenteísmo;</p> <p>Aumento da qualidade de vida;</p> <p>Redução da perda de renda pelo trabalhador;</p> <p>Integração ao gerenciamento de riscos ocupacionais dos estabelecimentos;</p>	
Inspeção do Trabalho	Clareza sobre os requisitos normativos do SESMT.	<p>Custos relacionados ao suporte técnico para a adequação e revisão da NR;</p> <p>Custos relacionados a treinamento do corpo fiscal.</p>
Profissionais de SST do SESMT	<p>Maior clareza sobre os requisitos do SESMT;</p> <p>Maior efetividade na aplicação da norma;</p> <p>Eventual aumento do número de profissionais ligados ao SESMT da tomadora.</p>	

<p>Outros setores governamentais (Fundacentro, Saúde e Previdência)</p>	<p>Clareza sobre os requisitos normativos do SESMT;</p> <p>Redução de custos previdenciários e do Sistema Único de Saúde (SUS);</p> <p>Aumento do número de leitos disponíveis pelo SUS em função da diminuição dos acidentes e doenças relacionadas ao trabalho;</p> <p>Redução da despesa do INSS com o pagamento de auxílio-doença (auxílio por incapacidade temporária), auxílio acidente, aposentadoria por invalidez e pensão por morte;</p>	<p>Custos relacionados ao suporte técnico para a adequação e revisão da NR;</p> <p>Custos relacionados a capacitações e treinamentos.</p>
<p>Sociedade</p>	<p>Melhoria das ações de prevenção dos acidentes e doenças relacionadas ao trabalho;</p> <p>Redução de custos previdenciários, sociais e do Sistema Único de Saúde (SUS);</p> <p>Diminuição das perdas por morte prematura e de anos perdidos por incapacidade da força de trabalho.</p>	

#### 4.2.3.3 Descrição da alternativa SESMT especial

Prever na NR04 a obrigatoriedade de um **SESMT especial sempre que a taxa de incidência de acidentes do estabelecimento fique acima da taxa de incidência do setor** (Classe de CNAE)

Essa intervenção pretende alterar a NR4 para incluir um quadro específico com a previsão de contratação de profissionais de segurança e saúde para atendimento



das faixas de trabalhadores que atualmente não são atendidas por SESMT, na forma do quadro II.

Esse quadro específico somente será implementado pelo empregador caso a taxa de incidência do seu estabelecimento ultrapasse a taxa de incidência do setor econômico que integra, por classe de CNAE.

Devem ser estabelecidos mecanismos de monitoramento desses indicadores e de aplicação do quadro especial. Por exemplo, com base nos dados da AEAT da previdência social, levar em consideração as taxas dos últimos dois anos publicadas, num mecanismo análogo ao utilizado pela apuração do FAP. Dessa forma, incidindo a regra, o SESMT especial deveria ser implementado até a redução dos índices apresentados.

A proposta levará à contratação de profissionais por empregadores que hoje não estão obrigados a manter SESMT, observando-se os critérios do quadro II. Prevê também que a organização poderá escolher entre contratar um profissional de nível técnico em tempo integral ou um profissional de nível superior em tempo parcial, de acordo com o risco, conforme quadro 7.

*QUADRO 7. Dimensionamento do SESMT ESPECIAL*

Grau de Risco	Qualificação profissional*	Nº de Trabalhadores no estabelecimento			
		20 a 49	50 a 100	101 a 250	251 a 500
1	Nível técnico ou nível superior**	1	1	1	1
2	Nível técnico ou nível superior**	1	1	1	1
3	Nível técnico ou nível superior**	1	1		
4	Nível técnico ou nível superior**	1			

\* A organização pode escolher a qualificação do profissional dentre as especificadas no Quadro II da NR4 e dentre as decorrentes da alternativa de incluir outros tipos de profissionais no SESMT.

\*\* A organização pode optar por contratar um profissional de nível técnico em tempo integral ou um de nível superior em tempo parcial.

Referida iniciativa pretende fazer com que as empresas que não estão obrigadas a ter SESMT e vêm apresentando altos índices de acidentalidade possam contar com a assessoria e o trabalho de profissionais para atuar na prevenção e redução dos acidentes e doenças relacionadas ao trabalho.

#### *4.2.3.3.1 Impactos*

No quadro abaixo é possível verificar a síntese dos impactos mais relevantes em relação à cada intervenção considerada na alternativa normativa.

*QUADRO 8. Alternativa normativa: revisão da NR04 - Prever na NR04 um SESMT especial sempre que a taxa de incidência de acidentes da organização fique acima da taxa de incidência do setor (Classe de CNAE)*

Ator impactado	Vantagens (impactos positivos)	Desvantagens (impactos negativos)
Empregadores	<p>Economia resultante do trabalho de prevenção de acidentes previsto na norma;</p> <p>Economia com a redução do o pagamento dos 15 primeiros dias de afastamento do trabalho;</p> <p>Redução da despesa com a manutenção do pagamento do FGTS enquanto o trabalhador estiver afastado;</p> <p>Diminuição de encargos previdenciários referente ao Seguro contra Acidentes do Trabalho – SAT;</p> <p>Redução de rotatividade e absenteísmo;</p> <p>Redução da paralisação de atividades e diminuição da produtividade;</p> <p>Redução de eventuais indenizações civis e trabalhistas e de ações regressivas;</p> <p>Integração ao gerenciamento de riscos ocupacionais dos estabelecimentos.</p>	Custos com a implementação do SESMT especial.
Trabalhadores	<p>Maior efetividade na prevenção dos acidentes e doenças relacionadas ao trabalho;</p> <p>Redução do absenteísmo;</p>	

	<p>Aumento da qualidade de vida;</p> <p>Redução da perda de renda pelo trabalhador;</p> <p>Integração ao gerenciamento de riscos ocupacionais dos estabelecimentos.</p>	
Inspeção do Trabalho	Clareza sobre os requisitos normativos do SESMT.	<p>Custos relacionados ao suporte técnico para a adequação e revisão da NR;</p> <p>Custos relacionados a treinamento do corpo fiscal.</p>
Profissionais de SST do SESMT	<p>Maior clareza sobre os requisitos do SESMT;</p> <p>Maior efetividade na aplicação da norma;</p> <p>Aumento do número de profissionais ligados ao SESMT.</p>	
Outros setores governamentais (Fundacentro, Saúde e Previdência)	<p>Clareza sobre os requisitos normativos do SESMT;</p> <p>Redução de custos previdenciários e do Sistema Único de Saúde (SUS);</p> <p>Aumento do número de leitos disponíveis pelo SUS em função da diminuição dos acidentes e doenças relacionadas ao trabalho;</p> <p>Redução da despesa do INSS com o pagamento de auxílio-doença (auxílio por incapacidade temporária), auxílio acidente, aposentadoria por invalidez e pensão por morte;</p>	<p>Custos relacionados ao suporte técnico para a adequação e revisão da NR;</p> <p>Custos relacionados a capacitações e treinamentos.</p>

Sociedade	<p>Melhoria das ações de prevenção dos acidentes e doenças relacionadas ao trabalho;</p> <p>Redução de custos previdenciários, sociais e do Sistema Único de Saúde (SUS);</p> <p>Diminuição das perdas por morte prematura e de anos perdidos por incapacidade da força de trabalho.</p>	
-----------	--	--

Todas essas intervenções normativas deverão ser implementadas por meio do processo de revisão da NR04 coordenado pela CTPP. Elas poderão ser realizadas tão logo seja aprovada esta AIR com a indicação destas intervenções e posterior aprovação do texto da norma pela CTPP, conforme procedimentos estabelecidos na Portaria SEPRT/ME nº 6.399, de 31 de maio de 2021.

A agenda regulatória é dinâmica, mas se pode estimar que até o final do ano de 2021 a proposta de revisão da norma seja apreciada pela CTPP.

Quanto à implementação das novas medidas, conforme exposto nas intervenções propostas, certamente serão estipulados prazos pela CTPP para a ocorrência de transição, com o tempo necessário para conhecimento e divulgação da norma, que pode ser estimado em no mínimo um ano após a publicação da revisão da norma.

A revisão do texto técnico da NR04 implica novas obrigações regulatórias decorrentes dessas intervenções. Contudo, para que se alcance efetividade na implementação da norma, será muito importante a realização de um trabalho de orientação dos atores afetados, por meio de campanhas educativas e de comunicação, bem como pela fiscalização da norma, além de estabelecer mecanismos para realizar o monitoramento do alcance dos objetivos pretendidos.

### 4.3 Alternativas não consideradas

Nesta AIR foram estudadas alternativas que não serão consideradas para a avaliação de impacto. A seguir, apresenta-se no quadro 8 as alternativas descartadas, juntamente com uma breve justificativa para sua exclusão.

Destaque-se que algumas dessas alternativas podem ser reaproveitadas como ações na estratégia de implementação da alternativa sugerida por esta AIR, apresentada no capítulo XII.

A exclusão dessas alternativas nesse momento da AIR não significa que tais linhas de ação não possam fazer parte da discussão tripartite ou aproveitadas numa possível revisão de norma.

*QUADRO 9. Justificativa para alternativas não consideradas*

<b>Alternativa</b>	<b>Justificativa da exclusão da avaliação de impacto</b>
Ajustar a carga horária do nível técnico para 36h semanais, com jornada não inferior a 4h por dia	Ação muito específica que não se relaciona diretamente com a resolução do problema regulatório.
Alteração da norma para permitir quadro complementar ao SESMT, opcional às empresas	Considerou-se que um quadro complementar opcional não levaria aos resultados esperados
Alterar norma com critério de dimensionamento em relação aos graus de risco, ampliando a cobertura do SESMT	Faz parte do escopo de atualização ao atual contexto do mundo do trabalho
Alterar norma para atribuir aos SESMT competências relacionadas ao PGR	Faz parte do escopo normativo de harmonização com outras NR.
Alterar norma para incluir trabalhadores do setor público	Ação precária de modificações legislativas em várias esferas de governo, estando fora da competência legal da SIT.
Criar protocolos e padronizados de fiscalização do SESMT para todas as SRTB e estimular a sua aplicação	Ação muito específica que pode fazer parte da estratégia de implementação

Criar um selo de empresa "amiga do SESMT"	Faz parte do escopo não normativo de campanhas de prevenção em geral.
Criar uma lista de empresas atuadas por não cumprir as normas do SESMT	Ação muito específica que não se relaciona diretamente com a resolução do problema regulatório.
Criar uma lista de empresas prestadoras de serviço atuadas por não cumprirem a função de SESMT	Ação muito específica que não se relaciona diretamente com a resolução do problema regulatório.
Disseminar a cultura da promoção da saúde e prevenção dos acidentes e doenças relacionadas ao trabalho junto aos servidores públicos das 3 esferas	Faz parte do escopo não normativo de campanhas de prevenção em geral.
Estabelecer processo de acreditação de empresas certificadoras das empresas prestadoras de serviços especializados	Somente teria sentido se uma das alternativas consideradas fosse a certificação das empresas especializadas, o que não ocorreu, conforme justificativa específica nessa tabela.
Estimular a integração do trabalho de profissionais não obrigatórios ao SESMT	Ação muito específica que não se relaciona diretamente com a resolução do problema regulatório.
Estimular ações conjuntas de fiscalização entre a Subsecretaria de Inspeção do Trabalho e a vigilância em saúde do trabalhador, a partir de dados que indiquem as regiões/locais ou setores de maior sinistralidade	Ação muito específica que pode fazer parte da estratégia de implementação
Estimular os fiscais para realizar representação junto aos conselhos de classe na identificação de irregularidade na atuação dos profissionais de SST	Ação muito específica que não se relaciona diretamente com a resolução do problema regulatório.
Estimular que empresas contratem ou integrem outros profissionais complementarmente ao SESMT, além do número previsto como obrigação	Considerou-se que um quadro complementar específico opcional não levaria aos resultados esperados
Incentivar a denúncia de irregularidades no SESMT para fiscalização e providências	Ação muito específica que não se relaciona diretamente com a resolução do problema regulatório.


Incentivar denúncia junto aos Conselhos Profissionais a agir para penalizar profissionais que não emitirem cat	Ação muito específica que não se relaciona diretamente com a resolução do problema regulatório.
Incluir o conceito de atividade econômica preponderante no dimensionamento, alinhado com a legislação da receita federal	Faz parte do escopo normativo de harmonização com a legislação trabalhista.
Oferecer incentivos fiscais para empresas com gestão em SST investirem em segurança	Ação precisaria de modificações legislativas que estão fora da competência legal da SIT.
Oferecer incentivos tributários para empregador que contrate diretamente profissionais de SESMT como empregados	Ação precisaria de modificações legislativas que estão fora da competência legal da SIT.
Para o dimensionamento do SESMT regionalizado ou estadual com estabelecimentos de graus de risco diversos, no caso de extensão dos serviços para estabelecimentos de microempresas (ME) e empresas de pequeno porte (EPP) de graus de risco 1 e 2, prever o somatório da metade do número de trabalhadores desses estabelecimentos	Faz parte do escopo normativo de harmonização com outras NR.
Permitir a contratação de empresa especializada para cumprir as atribuições do SESMT de forma integral ou parcial	Faz parte do escopo normativo de harmonização com a legislação trabalhista.
Permitir a terceirização do SESMT	Faz parte do escopo normativo de harmonização com a legislação trabalhista.
Possibilitar a contratação de dois profissionais de nível superior para atender a carga horária total atribuída a um	Ação muito específica que não se relaciona diretamente com a resolução do problema regulatório.
Prever que a contratação de empresa especializada em serviços de segurança e saúde não exime a organização de sua responsabilidade	Faz parte do escopo normativo de harmonização com a legislação trabalhista.
Prever a divulgação de lista de empresas especializadas certificadas	Somente teria sentido se uma das alternativas consideradas fosse a certificação das empresas especializadas, o que não ocorreu, conforme justificativa específica nessa tabela.



Prever a integração do trabalho do SESMT com PCMSO	Faz parte do escopo normativo de harmonização com outras NR.
Prever a possibilidade de substituição de 50% dos profissionais por especialistas das áreas de ergonomia, higiene ocupacional ou psicologia do Trabalho, quando houver obrigatoriedade de contratação de mais de um profissional	Faz parte do escopo de atualização ao atual contexto do mundo do trabalho
Prever a revisão do Quadro I - Relação da Classificação Nacional de Atividades Econômicas - CNAE, com correspondente Grau de Risco - GR a cada 5 anos	Faz parte do escopo normativo de harmonização com outras NR.
Prever as obrigações das empresas especializadas	Faz parte do escopo normativo de harmonização com outras NR.
Prever exceção para SESMT compartilhado atender unidades localizadas em diferentes unidades da federação	Ação muito específica que não se relaciona diretamente com a resolução do problema regulatório.
Prever o compartilhamento de informações relevantes para a prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho entre SESMT de uma mesma organização	Faz parte do escopo de atualização tecnológica do atual contexto do mundo do trabalho
Prever o registro do SESMT por meio de sistema eletrônico	Faz parte do escopo de atualização tecnológica do atual contexto do mundo do trabalho
Prever que os profissionais sejam empregados da organização ou de empresa especializada	Faz parte do escopo normativo de harmonização com a legislação trabalhista.
Prever que um dos médicos do SESMT seja o responsável pelo PCMSO	Faz parte do escopo normativo de harmonização com outras NR.
Realizar campanha de esclarecimento sobre nexos causais de doenças relacionadas ao trabalho	Faz parte do escopo não normativo de campanhas de prevenção em geral.
Realizar campanha sobre o nexo causal através da Canpat	Faz parte do escopo não normativo de campanhas de prevenção em geral.
Realizar campanhas de prevenção para os setores de alto risco em SST	Faz parte do escopo não normativo de campanhas de prevenção em geral.

Realizar campanhas de reconhecimento e premiação das empresas com melhores práticas em SST	A premiação envolveria mobilizar recursos orçamentários/financeiros que não estão disponíveis nas atuais condições da SIT
Realizar capacitação conjunta entre ME e MS com rede do SUS em relação aonexo causal doas acidentes e doenças relacionadas ao trabalho	Ação muito específica que pode fazer parte da estratégia de implementação
Realizar capacitações de trabalhadores e profissionais em SST em parceira com Sistema S	Optou-se pela realização da ação por meio do setor público, com a Enit e Fundacentro.
Retirar a limitação de carga horária mínima diária para nível superior	Ação muito específica que não se relaciona diretamente com a resolução do problema regulatório.
Submeter as empresas prestadoras de serviço especializado à certificação por entidades credenciadas junto à SIT	Avaliou-se que seriam necessárias mudanças legislativas, especialmente lei específica para prever a Certificação das Empresas Especializadas, bem como dificuldades práticas para sua operacionalização e fiscalização. Em diálogo com a inspeção do trabalho de Portugal, que possui experiência similar, verificou-se a baixa capacidade da medida para atingir os resultados esperados. Também foi descartada por sugestão de especialistas que foram consultados durante a fase inicial de elaboração da AIR, conforme relatado no capítulo VIII.
Transformar o SESMT comum em compartilhado, sem a necessidade de acordo ou convenção coletiva	Faz parte do escopo de atualização ao atual contexto do mundo do trabalho

Em relação à alternativa de autorregulação, que é uma opção não normativa, destaca-se que parte do setor produtivo tem desenvolvido e implementado, de forma voluntária, modelos diferenciados para atingir os objetivos da NR04. No entanto, a constatação fática da Inspeção do Trabalho tem demonstrado que essas abordagens se restringem a poucas empresas, ou seja, não obtém uma



abrangência uniforme das organizações, fato que nos levou a desconsiderar esta alternativa.

Em capítulo adiante nesta análise, será elaborada a comparação das alternativas definidas acima.

## 5. COMPARAÇÃO ENTRE AS ALTERNATIVAS

---

### 5.1 Método de comparação: Análise Multicritério

A análise multicritério é uma metodologia de apoio à tomada de decisão baseada na avaliação quantitativa e/ou qualitativa de alternativas de ação a partir de múltiplos critérios selecionados no contexto de decisão. Diferentemente da Análise de Custo-Benefício, em que os aspectos positivos e negativos são traduzidos em termos de impactos monetários, a análise multicritério reúne critérios que serão pontuados em diferentes escalas ou unidades de medida, com pesos estabelecidos para cada um dos critérios.

Considera-se que quando os valores relevantes para a análise estejam sujeitos a um grau de incerteza elevado, ou quando esses valores representam aspectos extremamente subjetivos, a monetização, típica da Análise de Custo-Benefício, passa a apresentar resultados menos robustos, sendo, para esses casos, mais desejável a utilização da Análise Multicritério.

A análise é estruturada em três etapas centrais:

1. Estruturação: definição dos critérios e indicadores para avaliação das alternativas de ação mapeadas;
2. Avaliação: atribuição de pesos para os critérios e pontuação de cada alternativa em relação a cada um dos critérios definidos; e
3. Recomendação: avaliação dos resultados a partir da comparação das alternativas entre si e análise de sensibilidade dos critérios ao final.

Há na literatura técnica uma relação de metodologias diversas de análise multicritério. Para esta AIR foi utilizada uma função de utilidade aditiva linear (ou seja, a pontuação final de cada alternativa é dada pela soma de cada peso por cada pontuação em cada critério), devido a sua simplicidade. Para a definição dos

pesos, foi utilizada a Metodologia Analytic Hierarchy Process – AHP, que converte de forma estruturada as avaliações subjetivas em valores numéricos.

## **5.2 Estruturação da análise e definição de critérios**

A estruturação da análise consiste na definição dos critérios que serão utilizados para avaliar as diversas alternativas. Além da mera definição dos critérios, é importante definir os atributos, que representam como cada critério será medido, e os níveis de referência desses critérios, ou seja, o menor e maior valor que esses atributos poderão atingir no contexto da AIR. Na fase da avaliação, os piores e melhores valores para cada atributo serão associados aos valores 0 ponto e 100 pontos, respectivamente.

A fase de estruturação foi feita pela própria equipe da AIR, em oficinas dedicadas a esta tarefa. Foram definidos 5 critérios que, na medida do possível, atingem os requisitos de qualidade considerados nas boas práticas (critérios completos, não redundantes, concisos, consensuais, independentes entre si, operacionais, compreensíveis). Os critérios consensuados pela equipe estão dispostos na figura 19.

FIGURA 19. Critérios de avaliação das alternativas

Critérios	Aumentar a efetividade do SESMT	Incentivar a cultura da promoção da saúde e prevenção em SST	Estender a cobertura do atendimento pelo SESMT a mais trabalhadores	Garantir a coerência normativa e evitar conflitos normativos	Minimizar o encargo regulatório
Atributos	Incidência de acidentes e doenças	Investimentos das organizações em campanhas e capacitações em SST	Número de trabalhadores assistidos pelo SESMT	Existência de conflitos normativos	Encargo regulatório
Menor valor	Manutenção do nível atual de acidentes e doenças	Manutenção dos níveis de investimentos das organizações em campanhas e capacitações em SST	Nível atual de trabalhadores assistidos pelo SESMT	Manutenção de conflitos normativos	Aumento de 10% dos encargos regulatórios atuais
Maior valor	Redução de 10% no nível de acidentes e doenças	Aumento de 100% nos níveis de investimentos das organizações em campanhas e capacitações em SST	30% de aumento no número de trabalhadores assistidos pelo SESMT	Eliminação dos conflitos normativos	Manutenção dos encargos regulatórios atuais


## 5.3 Avaliação

Esta etapa corresponde às atividades de ponderação entre os critérios, na qual se determinam os pesos que serão utilizados, e a pontuação, na qual se verifica o desempenho de cada alternativa em relação a cada critério.

### 5.3.1 Ponderação entre os critérios

Esta etapa tem um caráter eminentemente subjetivo. Os pesos que devem ser atribuídos a cada critério implicam justamente a avaliação relativa dos diversos valores fundamentais que norteiam o tomador de decisão. O principal erro nesta etapa é a utilização de critérios sem a devida reflexão sobre diferentes pesos que eles e os correspondentes objetivos possuem no contexto de decisão. Para evitar eventuais arbitrariedades na definição desses pesos, escolheu-se adotar a metodologia AHP (Analytic Hierarchy Process), consagrada na literatura da Análise Multicritério.

O primeiro passo nessa atividade foi estabelecer as preferências relativas entre os critérios. Para isso, são feitas comparações pareadas entre os critérios. Avaliando



cada par de critérios, a equipe define qual critério dentre os dois é mais importante para o contexto decisório, e em que grau de intensidade. Para isso, e para evitar julgamentos demasiadamente abstratos, imaginam-se dois cenários hipotéticos para cada par de critérios: um primeiro cenário onde se atinge o melhor nível do primeiro critério e o pior nível do segundo critério, comparado a um segundo cenário no qual se atinge o pior nível no primeiro critério e o melhor nível no segundo critério.

Os resultados dessas comparações pareadas são apresentados na figura 20 a seguir.

FIGURA 20. Resultado das comparações das alternativas

		9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
		Extremo	Forte	Moderado	Fraco	Indiferente	Fraco	Moderado	Forte	Extremo										
Redução de 10% no nível de acidentes e doenças	Manutenção dos níveis de investimentos das organizações em campanhas e capacitações em SST						X												Manutenção do nível atual de acidentes e doenças	Aumento de 100% nos níveis de investimentos das organizações em campanhas e capacitações em SST
Redução de 10% no nível de acidentes e doenças	Nível atual de trabalhadores assistidos pelo SESMT							X											Manutenção do nível atual de acidentes e doenças	30% de aumento no número de trabalhadores assistidos pelo SESMT
Redução de 10% no nível de acidentes e doenças	Manutenção de conflitos normativos							X											Manutenção do nível atual de acidentes e doenças	Eliminação dos conflitos normativos
Redução de 10% no nível de acidentes e doenças	Aumento de 10% dos encargos regulatórios atuais								X										Manutenção do nível atual de acidentes e doenças	Manutenção dos encargos regulatórios atuais
Aumento de 100% nos níveis de investimentos das organizações em campanhas e capacitações em SST	Nível atual de trabalhadores assistidos pelo SESMT										X								Manutenção dos níveis de investimentos das organizações em campanhas e capacitações em SST	30% de aumento no número de trabalhadores assistidos pelo SESMT
Aumento de 100% nos níveis de investimentos das organizações em campanhas e capacitações em SST	Manutenção de conflitos normativos										X								Manutenção dos níveis de investimentos das organizações em campanhas e capacitações em SST	Eliminação dos conflitos normativos
Aumento de 100% nos níveis de investimentos das organizações em campanhas e capacitações em SST	Aumento de 10% dos encargos regulatórios atuais										X								Manutenção dos níveis de investimentos das organizações em campanhas e capacitações em SST	Manutenção dos encargos regulatórios atuais
30% de aumento no número de trabalhadores assistidos pelo SESMT	Manutenção de conflitos normativos									X									Nível atual de trabalhadores assistidos pelo SESMT	Eliminação dos conflitos normativos
30% de aumento no número de trabalhadores assistidos pelo SESMT	Aumento de 10% dos encargos regulatórios atuais											X							Nível atual de trabalhadores assistidos pelo SESMT	Manutenção dos encargos regulatórios atuais
Eliminação dos conflitos normativos	Aumento de 10% dos encargos regulatórios atuais												X						Manutenção de conflitos normativos	Manutenção dos encargos regulatórios atuais



Na figura, os cenários pareados são dispostos na mesma linha, e o “X” indica qual o cenário preferido da equipe de trabalho, o que por sua vez indica qual critério mais relevante, e em que intensidade.

Comparando a “Redução de 10% no nível de acidentes e doenças e Manutenção dos níveis de investimentos das organizações em campanhas e capacitações de SST” com a “Manutenção do nível atual de acidentes e doenças e Aumento de 100% nos níveis de investimentos das organizações em campanhas e capacitações de SST”, concluímos que é MODERADAMENTE (4) mais importante a Redução dos níveis de acidentes e doenças, mesmo sem aumentar os investimentos em campanhas e capacitações de SST, pois o objetivo principal de todas as ações em SST é a redução das taxas de frequência e gravidade dos acidentes de trabalho. O aumento nos níveis de investimentos é apenas um meio para alcançar o objetivo desejado.

Comparando a “Redução de 10% no nível de acidentes e doenças e Nível atual de trabalhadores assistidos pelo SESMT” com a “Manutenção do nível atual de acidentes e doenças e 30% de aumento no número de trabalhadores assistidos pelo SESMT”, concluímos que é FRACAMENTE (3) mais importante a Redução dos níveis de acidentes e doenças do que aumentar o número de trabalhadores assistidos, visto a redução das taxas de frequência e gravidade de acidentes de trabalho é preferível a um aumento do número de trabalhadores assistidos, embora o aumento de trabalhadores assistidos pelo SESMT possa contribuir para a redução do nível de acidentes e doenças.

Comparando a “Redução de 10% no nível de acidentes e doenças e Manutenção de conflitos normativos” com a “Manutenção do nível atual de acidentes e doenças e Eliminação dos conflitos normativos”, concluímos que é FRACAMENTE (3) mais importante a Redução dos níveis de acidentes e doenças do que eliminação dos conflitos normativos pois a manutenção de conflitos normativos pode causar problemas de interpretação e aplicação da norma, resultando na diminuição de sua efetividade e do atingimento do objetivo principal de redução dos níveis de acidentes e doenças.

Comparando a “Redução de 10% no nível de acidentes e doenças e Aumento de 10% dos encargos regulatórios atuais” com a “Manutenção do nível atual de acidentes e doenças e a Manutenção dos encargos regulatórios atuais”, concluímos que é INDIFERENTE (2), com tendência para o lado da redução dos níveis de acidentes e doenças e aumento de 10% dos encargos regulatórios atuais, visto que a redução dos níveis de acidentes e doenças é o objetivo final das ações de SST.

Comparando o “Aumento de 100% nos níveis de investimentos das organizações em campanhas e capacitações de SST e Nível atual de trabalhadores assistidos pelo SESMT” com a “Manutenção nos níveis de investimentos das organizações em campanhas e capacitações de SST e 30% de aumento no número de trabalhadores assistidos pelo SESMT”, concluímos que é INDIFERENTE (2), com tendência para o aumento do número de trabalhadores assistidos, pois o aumento da cobertura do serviço propiciaria um incremento dos trabalhadores assistidos nas ações de prevenção.

Comparando o “Aumento de 100% dos níveis de investimentos das organizações em campanhas e capacitações de SST e Manutenção de conflitos normativos” com a “Manutenção dos níveis de investimentos das organizações em campanhas e capacitações de SST e doenças e Eliminação dos conflitos normativos”, concluímos que é INDIFERENTE (2), com tendência para manutenção dos níveis de investimento das organizações e eliminação dos conflitos, visto que a eliminação dos conflitos aumentaria a segurança jurídica, facilitaria a implementação da norma, melhoraria a assistência do serviço e a consequente prevenção de acidentes e doenças.

Comparando o “Aumento de 100% nos níveis de investimentos das organizações em campanhas e capacitações de SST e o Aumento de 10% dos encargos regulatórios” com a “Manutenção nos níveis de investimentos das organizações em campanhas e capacitações de SST e doenças e a Manutenção dos encargos regulatórios atuais”, concluímos que é INDIFERENTE (2), com tendência para a manutenção dos níveis de investimento e dos encargos regulatórios atuais, pois o

aumento dos encargos regulatórios somente se justifica para redução dos acidentes e doenças, objetivo final das ações de SST ou para aumentar a cobertura do SESMT, que também pode contribuir para esse objetivo.

Comparando “30% de aumento no número de trabalhadores assistidos pelo SESMT e a Manutenção de conflitos normativos” com o “Nível atual de trabalhadores assistidos pelo SESMT e a Eliminação dos conflitos normativos”, concluímos que é INDIFERENTE (1), pois entendemos que aumento do número de trabalhadores assistidos possui a mesma relevância da eliminação dos conflitos normativos.

Comparando “30% de aumento no número de trabalhadores assistidos pelo SESMT e Aumento de 10% dos encargos regulatórios atuais” com o “Nível atual de trabalhadores assistidos pelo SESMT e Manutenção dos encargos regulatórios atuais”, concluímos que é FRACAMENTE (3) mais importante aumentar o número de trabalho assistidos, mesmo que implique na majoração dos encargos regulatórios. O aumento da cobertura do serviço propiciaria um incremento nas ações de prevenção e a redução das taxas de frequência e gravidade de acidentes, impactando na redução de custos para as organizações, o que poderia contribuir para compensar o incremento de encargo regulatório.

Comparando a “Eliminação dos conflitos normativos e Aumento de 10% dos encargos regulatórios atuais” com a “Manutenção de conflitos normativos e Manutenção dos encargos regulatórios”, concluímos que é FRACAMENTE (3) mais importante a manutenção dos encargos regulatórios, mesmo com a manutenção dos conflitos normativos, pois o aumento de encargos regulatórios somente se justifica para redução dos acidentes e doenças, objetivo final das ações de SST ou para aumentar a cobertura do SESMT, que também pode contribuir para esse objetivo.

Na metodologia AHP, as valorações das comparações pareadas são traduzidas em uma matriz na qual o valor indiferente tem valor 1, e a preferência extrema tem

valor 9<sup>1</sup>. Exemplificativamente, se o critério 1 é preferível ao critério 2 com intensidade fraca-moderada (valor 4), então atribui-se este valor na célula correspondente à primeira linha e segunda coluna. Na célula transposta (segunda linha e primeira coluna), é inserido o valor inverso (no caso, 1/4).

Os pesos atribuídos a cada critério são calculados de forma proporcional a partir das médias geométricas de cada linha.

Os resultados são apresentados na figura abaixo:

*FIGURA 21. Resultados da metodologia AHP*

Critérios	Efetividade do SESMT	Cultura em SST	Trabalhadores assistidos	Coerência normativa	Encargo regulatório	Médias Geométricas	Pesos
Efetividade do SESMT	1,00	4,00	3,00	3,00	2,00	2,35	<b>40,0%</b>
Cultura em SST	0,25	1,00	0,50	0,50	0,50	0,50	<b>8,5%</b>
Trabalhadores assistidos	0,33	2,00	1,00	1,00	0,33	0,74	<b>12,6%</b>
Coerência normativa	0,33	2,00	1,00	1,00	0,33	0,74	<b>12,6%</b>
Encargo regulatório	0,50	2,00	3,00	3,00	1,00	1,55	<b>26,4%</b>

Como os pesos são obtidos a partir da comparação pareada entre os critérios, é possível surgir ao longo da análise algumas inconsistências, que resultam de não transitividade nas comparações. Por exemplo, se se define que o critério 1 é mais importante que o critério 2, que o critério 2 é mais importante que o critério 3 e que o critério 3 é mais importante que o critério 1.

Para identificar e corrigir essas inconsistências, é calculada a Razão de Consistência da matriz preenchida, que é obtida pela divisão do Índice de Consistência pelo Índice de Consistência Aleatório.

O Índice de Consistência é dado pela soma dos autovalores da matriz menos o número de critérios, tudo dividido pelo número de graus de liberdade (no caso, o número de critérios menos 1). Já o Índice de Consistência Aleatório é um valor

---

<sup>1</sup> SAATY, T. L. Método de Análise Hierárquica. Tradução de Wainer da Silveira e Silva, McGraw-Hill, Makron – São Paulo, SP, 1991.

tabelado, que representa o valor esperado para o Índice de Consistência quando as células da matriz são preenchidas de forma aleatória. Esse índice varia de acordo com a quantidade de critérios utilizados, e para o caso de 5 critérios seu valor é 1,12.

Recomenda-se que a Razão de Consistência final seja um valor inferior a 10%, que representa pequenos desvios, quase que inevitáveis, da transitividade e, portanto, da coerência. No estudo em tela a Razão de Consistência foi de 3,81%, sendo considerado satisfatório.

### 5.3.2 Combinação de alternativas para avaliação

A partir do levantamento realizado no capítulo 4, foi analisada a combinação de alternativas que possibilitasse o melhor enfrentamento do problema regulatório e o alcance dos objetivos desejados, considerando as diferentes possibilidades de se tratar o problema.

A combinação de alternativas considera o conjunto (somatório) de alternativas inseridas na combinação, de acordo com a descrição de cada uma realizada no capítulo 4.

Assim, foram definidas as seguintes combinações de alternativas para avaliação:

#### *QUADRO 10. Combinações de alternativas regulatórias avaliadas na análise multicritérios*

<b>Nome da combinação de alternativas</b>	<b>Alternativas que a compõem (referência do capítulo 4)</b>
1 - Status quo	Alternativa de não ação (item 4.2.1)
2 - Campanhas e capacitações, sem alterações normativas	Campanhas educativas de SST e SESMT (item 4.2.2.1) Capacitação dos profissionais do SESMT (item 4.2.2.2)

<p>3 - Normativa completa</p>	<p>Alterar a NR04 para incluir outros tipos de profissionais no SESMT de acordo com o risco (item 4.2.3.1)</p> <p>Alterar a NR04 para incluir trabalhadores terceirizados no dimensionamento do SESMT da tomadora (item 4.2.3.2)</p> <p>Prever na NR04 a obrigatoriedade de um SESMT especial sempre que a taxa de incidência de acidentes do estabelecimento fique acima da taxa de incidência do setor (Classe de CNAE) (item 4.2.3.3)</p>
<p>4 - Inclusão faseada do gatilho</p> <p>(a alternativa considera a implementação da combinação de alternativas em fases a fim de escalonar o impacto ao longo do tempo)</p>	<p>Campanhas educativas de SST e SESMT (item 4.2.2.1)</p> <p>Capacitação dos profissionais do SESMT (item 4.2.2.2)</p> <p>Alterar a NR04 para incluir outros tipos de profissionais no SESMT de acordo com o risco (item 4.2.3.1)</p> <p>Alterar a NR04 para incluir trabalhadores terceirizados no dimensionamento do SESMT da tomadora (item 4.2.3.2)</p> <p>Prever na NR04 a obrigatoriedade de um SESMT especial sempre que a taxa de incidência de acidentes do estabelecimento fique acima da taxa de incidência do setor (Classe de CNAE) (item 4.2.3.3)</p>

<p>5 - Outros profissionais e inclusão de terceirizados</p>	<p>Campanhas educativas de SST e SESMT (item 4.2.2.1)</p> <p>Capacitação dos profissionais do SESMT (item 4.2.2.2)</p> <p>Alterar a NR04 para incluir outros tipos de profissionais no SESMT de acordo com o risco (item 4.2.3.1)</p> <p>Alterar a NR04 para incluir trabalhadores terceirizados no dimensionamento do SESMT da tomadora (item 4.2.3.2)</p>
---	---

### 5.3.3 Pontuação

Esta etapa tem um caráter em regra menos subjetivo. Porém, para este caso específico, se observa a natureza tripartite da regulação trabalhista. Para melhor observar essa característica, optou-se por realizar uma oficina seguida de um questionário envolvendo representantes dos diversos setores envolvidos e especialistas no tema. Assim, foram convidados a participar representantes dos empregados, dos empregadores e do governo. A eles foram apresentados os critérios para a ponderação e cada uma das alternativas elencadas pela equipe. Após discussões a respeito desses critérios e alternativas, foi solicitado a cada participante o preenchimento de um formulário com a pontuação que representa o desempenho de cada alternativa em cada critério. Foram recebidos 10 formulários preenchidos. O currículo resumido de cada participante pode ser verificado em anexo a este estudo.

Os resultados médios dessas avaliações são dispostos na figura 22.

FIGURA 22. Resultados médios das avaliações

Critérios	Alternativas				
	Status Quo	Campanhas e capacitações sem alteração normativa	Normativa completa	Inclusão faseada do gatilho	Outros profissionais e inclusão de terceirizados
Efetividade do SESMT	7,00	29,00	24,00	33,00	29,00
Cultura em SST	6,00	19,00	23,00	31,00	24,00
Trabalhadores assistidos	-	6,00	37,00	44,00	41,00
Coerência normativa	10,00	15,00	36,00	42,00	41,00
Encargo regulatório	40,00	43,00	25,00	28,00	27,00

## 5.4 Recomendação

### 5.4.1 Resultados

Os resultados finais, uma vez que foi adotada a função de utilidade linear aditiva, são dados simplesmente multiplicando-se os pesos de cada critério pelos pontos de cada critério.

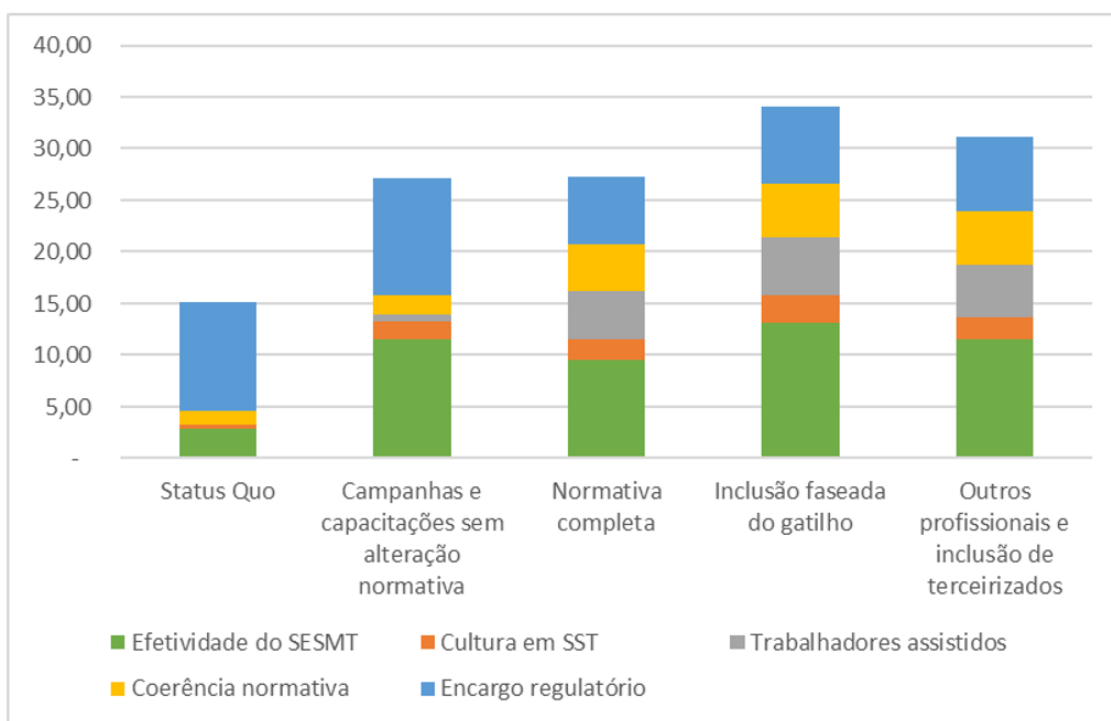
FIGURA 23. Resultado final da análise multicritério

Critérios	Alternativas					Pesos
	Status Quo	Campanhas e capacitações sem alteração normativa	Normativa completa	Inclusão faseada do gatilho	Outros profissionais e inclusão de terceirizados	
Efetividade do SESMT	7,00	29,00	24,00	33,00	29,00	40,0%
Cultura em SST	6,00	19,00	23,00	31,00	24,00	8,5%
Trabalhadores assistidos	-	6,00	37,00	44,00	41,00	12,6%
Coerência normativa	10,00	15,00	36,00	42,00	41,00	12,6%
Encargo regulatório	40,00	43,00	25,00	28,00	27,00	26,4%
Pontuação Final	15,11	27,19	27,32	34,03	31,07	

Uma forma mais visual de se apresentar essa informação é dada pelo gráfico de barras empilhadas, conforme figura 24.



FIGURA 24. Resultado final da análise multicritério - gráfico



Nesta visualização, observa-se que a alternativa 4, que representa uma inclusão faseada do gatilho, incluindo campanhas e ações de capacitação, tem a maior pontuação. Vale observar que o motivo da alta pontuação é devido ao critério “Efetividade do SESMT”. Isso se dá porque o peso atribuído a esse critério é alto e a alternativa 4 tem melhor desempenho conforme esse critério.

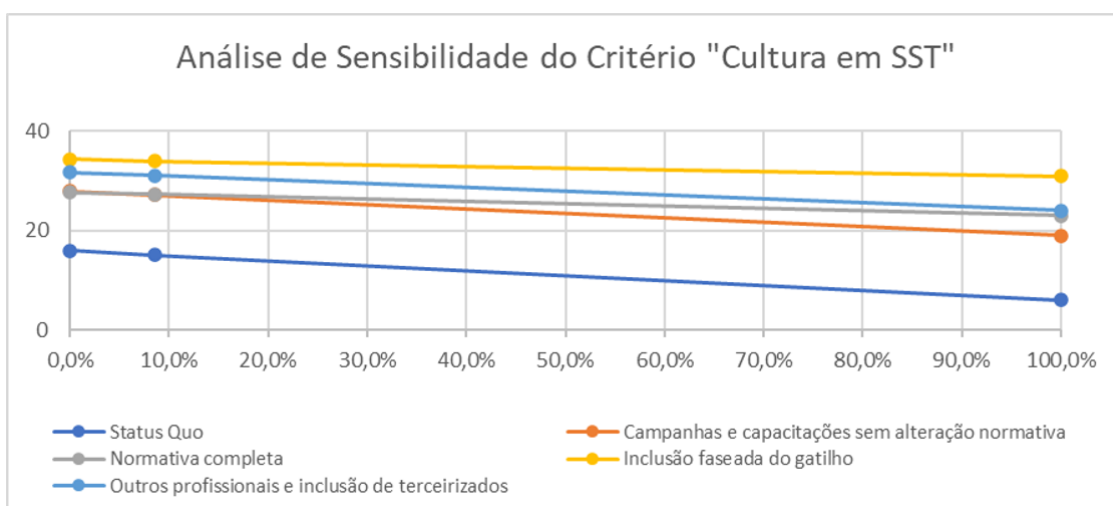
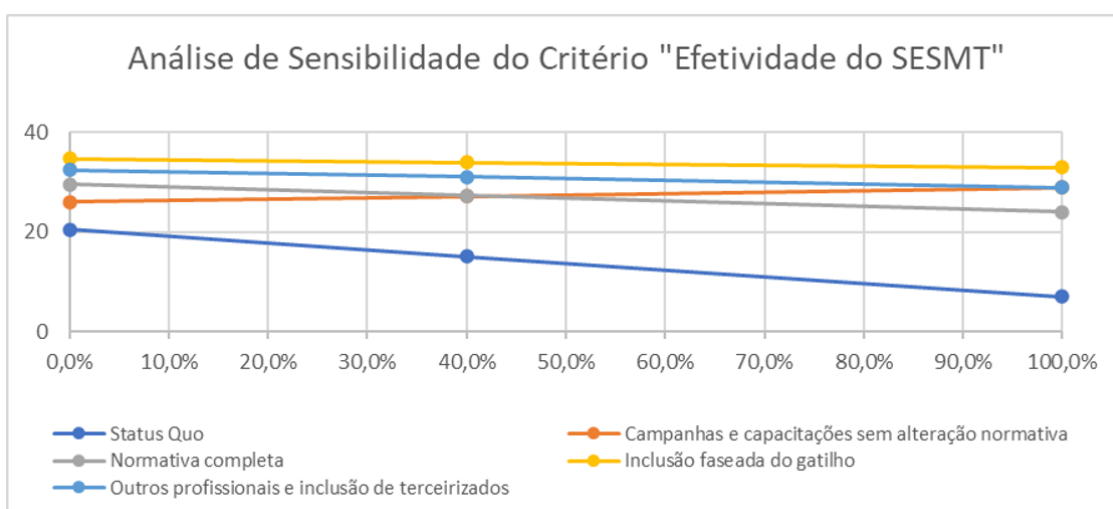
A mesma análise pode ser feita para os outros critérios e outras alternativas.

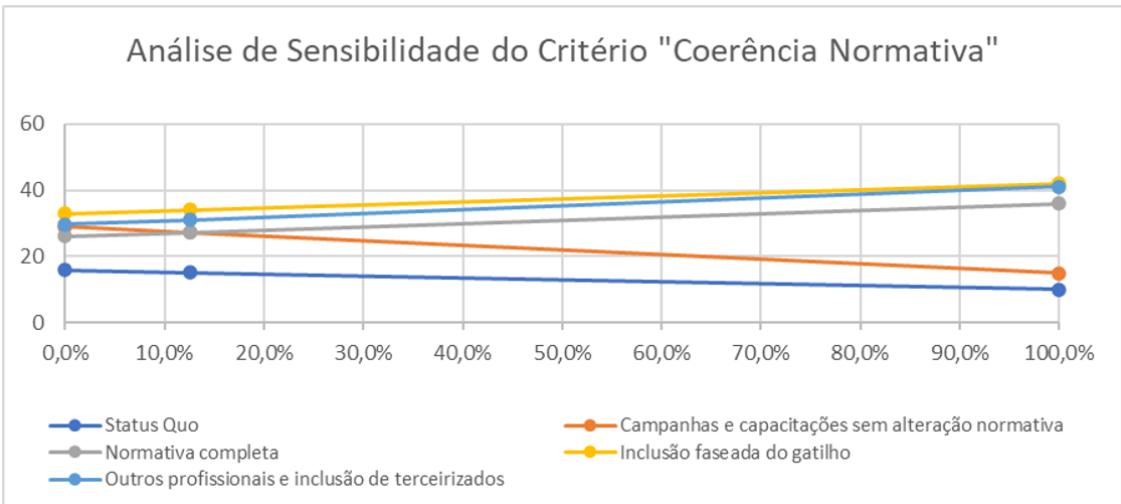
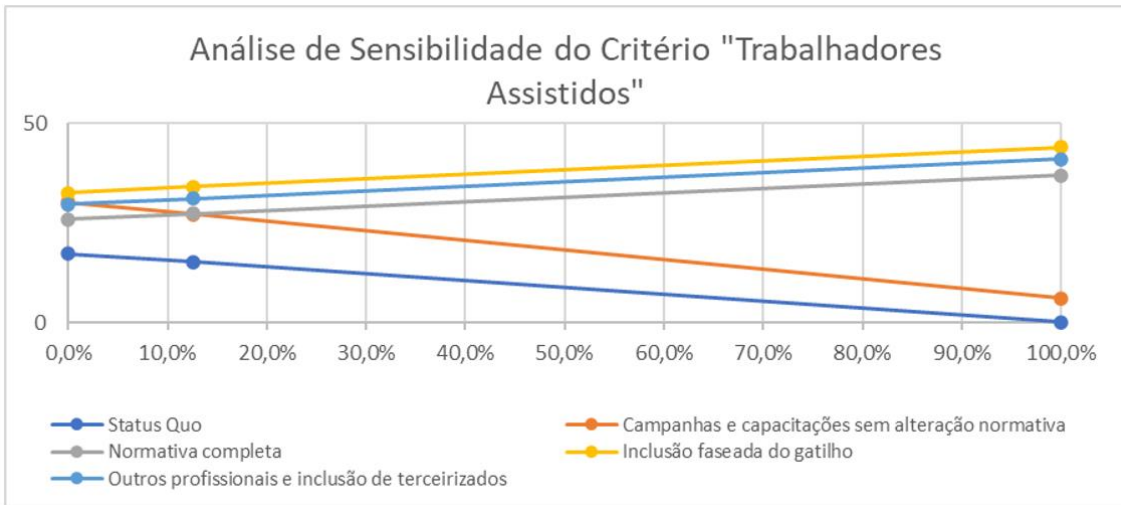
#### 5.4.2 Análise de Sensibilidade

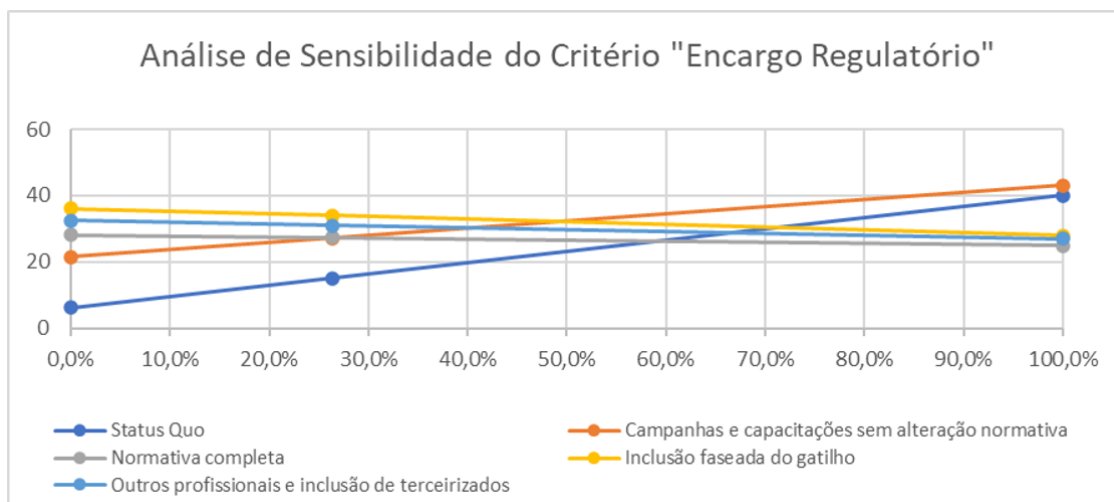
Observando-se o gráfico de resultados, acima, percebe-se que a alternativa 4 obtém a melhor pontuação, mas vem seguida de perto pela alternativa 5. Quando isso ocorre, é recomendável realizar-se a análise de sensibilidade. Na Análise Multicritério, a forma mais comum de análise de sensibilidade é variar os pesos atribuídos a cada critério, uma vez que é nestes pesos que se encontra a parte mais subjetiva da análise.

Cada gráfico abaixo representa um critério. A esquerda de cada gráfico representa o valor da pontuação de cada alternativa caso o critério em análise tivesse peso 0% (redistribuindo proporcionalmente o peso entre os demais critérios), e os valores da direita em cada gráfico representam as pontuações das alternativas supondo que o critério em análise teria peso 100%. É destacado com uma série de pontos o valor do peso do critério resultante do método AHP.

*FIGURA 25. Análise de sensibilidade dos critérios*







Verificando os gráficos da Análise de Sensibilidade, observa-se que nos quatro primeiros gráficos, relativos aos critérios de “Efetividade do SESMT”, “Cultura em Saúde e Segurança no Trabalho”, “Quantidade de Trabalhadores Assistidos pelo SESMT” e “Coerência Normativa”, a linha amarela, relativa à alternativa 4, está acima de todas as outras em todos os pontos. Assim, conclui-se que essa proposta é robusta em relação a variações nos pesos desses critérios.

Considerando o último gráfico, relativo ao critério “Encargo Regulatório”, há o cruzamento da linha relativa à alternativa, com a linha laranja, relativa à alternativa 2. Esse cruzamento se dá em torno do valor de 50%. A seguinte interpretação pode ser feita. A equipe de trabalho, utilizando o método AHP, chegou a um peso de 26,4% para o critério “Encargo Regulatório”, chegando à alternativa 4 como a indicada. Ao testarmos variações nesse peso em torno do valor 26,4%, não se observam alterações que seriam feitas pela equipe técnica. A alteração na indicação ocorre apenas se se considerasse um valor de 50% ou mais como peso para o critério “Encargo Regulatório”. Se o tomador de decisão entender que o peso deste critério deveria estar acima de 50%, então a melhor proposta deveria ser a alternativa 2, correspondente a realização de campanhas e capacitações, sem empreender alterações normativas.

## 5.5 Conclusão

Seguindo as metodologias de Análise Multicritério, e subsidiariamente a metodologia AHP para estabelecimento dos pesos dos critérios, considerando os critérios definidos como adequados para o contexto da decisão, considerando avaliações da equipe de trabalho quanto à ponderação relativa entre os critérios, bem como as avaliações de representantes dos empregadores, empregados e governo para definir o desempenho de cada alternativa dentro de cada critério, indica-se a alternativa 4 - “inclusão faseada do gatilho” como a mais adequada ao atingimento dos objetivos regulatórios traçados.

Essa proposta se reveste de considerável robustez, uma vez que alterações substantivas nos pesos dos critérios não seriam suficientes para uma mudança na indicação da alternativa 4 como a tecnicamente preferível.

## **6. CONSULTAS E PARTICIPAÇÃO SOCIAL**

---

(Este capítulo será construído após a avaliação dos resultados da consulta pública do relatório da AIR).

### **6.1 Método da consulta e participação social**

### **6.2 Resultados**

### **6.3 Conclusões**

## 7. OPÇÃO REGULATÓRIA SUGERIDA

---

### 7.1 Descrição da opção

A opção recomendada para resolução do problema regulatório é a combinação de alternativas 4 - inclusão faseada do gatilho, que inclui a implementação das seguintes alternativas normativas e não normativas, conforme detalhamento no capítulo 4 desta AIR:

- Alterar a NR04 para incluir outros tipos de profissionais no SESMT de acordo com o risco;
- Alterar a NR04 para incluir os trabalhadores terceirizados no dimensionamento do SESMT da tomadora;
- Prever na NR04 a obrigatoriedade de um SESMT especial sempre que a taxa de incidência de acidentes do estabelecimento fique acima da taxa de incidência do setor (Classe de CNAE);
- Realizar campanhas educativas sobre SST e SESMT que incluam ações de reconhecimento de boas práticas, envolvendo os principais agentes afetados e especialmente as organizações e os trabalhadores visando a divulgação de boas práticas e sua implementação nos ambientes de trabalho;
- Criar, por meio da Enit e Fundacentro, cursos de capacitação dos profissionais do SESMT com um programa de certificação de competências, que possa ampliar a qualificação dos profissionais e melhorar a efetividade das ações de prevenção nas organizações.

Conforme destacado no capítulo 5, devido ao impacto decorrente de nova obrigação com a criação do SESMT especial, a alternativa prevê o escalonamento de sua implementação em fases.

## 7.2 Estratégia de implementação

Inicialmente, para a implantação da alternativa para enfrentamento do problema regulatório, que envolve alteração normativa, deve-se aplicar os procedimentos para a elaboração e revisão de normas regulamentadoras relacionadas à segurança e saúde no trabalho e às condições gerais de trabalho, conforme metodologia de regulamentação adotada pela Portaria SEPRT/ME nº 6.399, de 2021.

Após a alteração normativa, as estratégias para a implementação devem ser realizadas com uma atuação diferenciada da Inspeção do Trabalho, precipuamente de forma preventiva e coletiva, para a prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho e irregularidades trabalhistas, devendo envolver representantes da categoria laboral e patronal, podendo contar com a participação de outros órgãos públicos envolvidos no tema, associações setoriais e profissionais. Isso inclui as campanhas educativas sobre SST e sobre SESMT, incluindo a divulgação de boas práticas e a criação de cursos de capacitação dos profissionais do SESMT, visando a certificação de competências.

Recomenda-se a elaboração de um planejamento para a implementação, contemplando as diversas ações possíveis, com prioridade para as seguintes medidas:

A. Realizar a revisão geral do texto da NR 04 para: incluir outros tipos de profissionais no SESMT de acordo com o risco; incluir os trabalhadores terceirizados no dimensionamento do SESMT da tomadora; prever a obrigatoriedade de um SESMT especial sempre que a taxa de incidência de acidentes do estabelecimento fique acima da taxa de incidência do setor (Classe de CNAE); prever a implementação do SESMT especial em fases; realizando o alinhamento com as demais NR recentemente alteradas e seguindo os procedimentos previstos na Portaria SEPRT/ME nº 6.399, de 2021;

B. Realizar campanhas educativas sobre SST e SESMT que incluam ações de reconhecimento de boas práticas, envolvendo os principais agentes afetados e



especialmente as organizações e os trabalhadores visando a divulgação de boas práticas e sua implementação nos ambientes de trabalho;

C. Criar, por meio da Enit e da Fundacentro, cursos de capacitação dos profissionais do SESMT com um programa de certificação de competências, que possa ampliar a qualificação dos profissionais e melhorar a efetividade das ações de prevenção nas organizações, com a elaboração de Projeto Técnico-Pedagógico junto a Escola Nacional da Inspeção do Trabalho – Enit e projeto de parceria junto à Fundacentro;

D. Elaborar um plano de comunicação que contemple: a divulgação de informações sobre a nova NR04; as campanhas educativas sobre SST e SESMT; os cursos de capacitação dos profissionais do SESMT; a realização de seminários, palestras, reuniões técnicas, eventos, campanhas publicitárias, encontros e cursos para os envolvidos e às representações das partes interessadas da atuação regulatória;

E. Capacitar os Auditores Fiscais do Trabalho (AFT), que atuam ou que pretendem atuar na atividade de Auditoria Fiscal do Trabalho com foco nesse ato normativo, elaborando um Projeto Técnico-Pedagógico junto a Escola Nacional da Inspeção do Trabalho – Enit;

F. Elaboração de materiais de divulgação como, por exemplo: Guias, Manuais, Cartilhas, Cartazes, Folders, Vídeos, Webinars, dentre outros, orientando inclusive sobre a integração com o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais;

G. Realizar as ações de comunicação da Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho - Canpat e de conteúdos de SST para a sociedade;

H. Elaborar planejamento específico de fiscalização relacionado ao SESMT, estabelecendo-se diretrizes para a ação, como, por exemplo, definição de procedimentos e estratégias de abordagem; lavraturas de Notificação e/ou Termos de Compromisso; realização das fiscalizações diretas ou indiretas para a verificação do atendimento da Notificação e/ou Termo de Compromisso.

I. Elaborar e estabelecer indicadores de acompanhamento da implementação da solução recomendada e dos objetivos dessa AIR, com vistas a subsidiar a realização de futura avaliação de resultado regulatório - ARR, nos termos do Decreto nº 10.411, de 30 de junho de 2020.

### **7.3 Riscos decorrentes da edição, da alteração ou da revogação do ato normativo**

É importante procurar identificar os principais riscos decorrentes da implementação da alternativa 4 - inclusão faseada do gatilho, por se tratar de alternativa que inclui a alteração de ato normativo, mais especificamente, a revisão e alteração da NR04.

Os efeitos (possíveis impactos) da alteração da norma já foram analisados anteriormente no capítulo 4, nos itens referentes às alternativas normativas. Como visto, as alternativas de revisão da NR04 apresentam mais impactos positivos do que negativos para a sociedade e para os atores envolvidos.

Para facilitar a compreensão da análise de risco, é importante reproduzir alguns conceitos expostos no Guia Orientativo para a Elaboração da AIR, editado pela Casa Civil do Governo Federal:

*“Risco é um evento futuro incerto com um efeito negativo. É também considerado como “um efeito da incerteza nos objetivos” (ISO 31000). Também pode ser definido como a possibilidade de que alguém seja prejudicado ou algo seja danificado ou experimente algum efeito adverso por estar exposto a algum perigo.*

*Perigo ou fonte de risco é um objeto, uma ação ou uma atividade que, individualmente ou de maneira combinada, tem o potencial intrínseco para dar origem ao risco.*

*Probabilidade refere-se à possibilidade, à frequência de que o risco se materialize.*

*Severidade ou gravidade do efeito ou impacto do risco descreve o dano aos atores afetados e à sociedade em conjunto que resulta do risco, caso aconteça e conforme aconteça.*

*Efeito, dano esperado ou nível do risco é a magnitude do risco que se calcula multiplicando a probabilidade do risco pela severidade do seu efeito. O resultado reflete o custo social do risco, considerando a probabilidade de que ele possa acontecer.”*

Os riscos em relação ao processo de implementação desta alternativa têm a ver com a possibilidade dos efeitos positivos avaliados não se concretizarem ou com efeitos negativos indesejáveis que possam ocorrer com a edição do ato normativo.

Após a sua avaliação é essencial adotar uma estratégia adequada de tratamento dos riscos. Partiu-se da premissa que no caso de um processo social complexo como a revisão da norma não seria possível adotar a estratégia de evitar o risco. Por isso adotou-se como estratégia principal a previsão de medidas de mitigação do risco, que devem ser incorporadas no em um plano de gerenciamento dos riscos.

Para os riscos que foram avaliados como baixos ou pequenos, considerou-se conveniente simplesmente aceitar a existência do risco. A seguir, são apresentados os riscos selecionados como mais relevantes para a presente análise com um breve resumo e avaliação.

#### **a) Risco de não obtenção de consenso no diálogo social**

Trata-se de risco importante do processo de discussão das propostas de alterações das normas de SST tendo em vista que pode gerar efeitos indesejados

como dificuldades para sua implementação até discussões judiciais sobre as partes sem consenso ou sobre toda a norma em revisão.

- Severidade do dano: Alta
- Probabilidade de ocorrência: Baixa
- Nível de risco: Alto

#### **b) Risco de baixa efetividade na aplicação da nova norma**

Trata-se de risco que pode resultar desde o desconhecimento das mudanças da norma pelos atores envolvidos, da baixa adesão voluntária à implementação da norma bem como da baixa capacidade de fiscalização dos órgãos estatais.

- Severidade do dano: Alto
- Probabilidade de ocorrência: Baixa
- Nível de risco: Alto

#### **c) Risco de não redução do nível de acidentes e doenças relacionados ao trabalho**

Esse é o risco de implementação mais importante, pois se refere à finalidade da norma. Pode resultar da baixa efetividade na aplicação da norma, mas também de externalidades não diretamente relacionadas à aplicação da norma, como fatores econômicos, sociais e ambientais.

- Severidade do dano: Alto
- Probabilidade de ocorrência: Média
- Nível de risco: Alto

#### **d) Risco de diminuição da capacidade de fiscalização da nova norma**

Trata-se de risco que pode resultar das dificuldades da estrutura estatal em prover os meios necessários para a realização da fiscalização da nova norma bem como das dificuldades de disponibilidade de pessoal e de planejamento de ações

estratégicas. Pode impactar em outros riscos, como na baixa efetividade de aplicação da norma.

- Severidade do dano: Alto
- Probabilidade de ocorrência: Média
- Nível de risco: Alto

## 7.4 Plano de gerenciamento de riscos

No quadro 11 são apresentadas as propostas de medidas para mitigar os riscos considerados relevantes que devem constar no plano de gerenciamento de riscos.

*QUADRO 11. Riscos e possíveis medidas de mitigação*

Risco	Nível do risco	Possíveis medidas de mitigação
<b>a) Risco de não obtenção de consenso no diálogo social</b>	ALTO	Aprofundamento do diálogo social;  Possibilitar o diálogo com as representações dos profissionais relacionados ao SESMT;  Estímulo à busca incansável do consenso no processo de participação tripartite.
<b>b) Risco de baixa efetividade na aplicação da nova norma</b>	ALTO	Plano de comunicação;  Materiais e eventos de divulgação;  Planejamento estratégico da ação da fiscalização;  Orientar sobre a integração com o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais;  Diálogo social com os agentes diretamente afetados: empregadores e trabalhadores.

<b>c) Risco de não redução de acidentes e doenças relacionados ao trabalho</b>	ALTO	Buscar efetividade na aplicação da norma; Monitorar externalidades e prever planos de contingências, quando for o caso.
<b>d) Risco de diminuição da capacidade de fiscalização da nova norma</b>	ALTO	Capacitar os Auditores Fiscais do Trabalho; Meios necessários, inclusive pessoal suficiente, ao desenvolvimento das ações da Auditoria-Fiscal do Trabalho; Planejamento estratégico da ação da fiscalização; Atuação integrada com outros órgãos federais, estaduais, distritais e municipais

Cabe destacar que, além das medidas de mitigação, esses riscos devem ser acompanhados pela SIT de forma permanente durante o processo de discussão da norma e de sua aplicação futura.

Recomenda-se que seja estabelecido um plano de gerenciamento dos riscos, estabelecendo medidas de mitigação dos riscos avaliados e a possibilidade de planos de contingência, contemplando as seguintes ações:

- A. Realizar apresentação do relatório de AIR de forma adequada para as bancadas de empregadores e trabalhadores e para as representações de profissionais relacionados ao SESMT.
- B. Realizar apresentação do texto técnico de forma adequada para as bancadas de empregadores e trabalhadores e para as representações de profissionais relacionados ao SESMT.
- C. Realizar número necessário de reuniões bipartites e tripartites na busca do consenso, de acordo com a evolução da discussão.

- D. Realizar orientações técnicas específicas aos componentes das bancadas e às representações de profissionais relacionados ao SESMT, por meio de especialistas indicados pelas bancadas de governo, trabalhadores e empregadores da CTPP, para auxiliar no processo de revisão da NR.
- E. Garantir que seja elaborado plano de comunicação que contemple as ações previstas na estratégia de implementação do item 7.2, buscando integrar os auditores-fiscais do trabalho e as representações tripartites no processo.
- F. Garantir que a fiscalização da nova NR04 faça parte do planejamento estratégico da inspeção do trabalho.
- G. Garantir que seja realizada a capacitação dos Auditores Fiscais do Trabalho sobre as alterações normativas.
- H. Buscar uma atuação integrada com outros órgãos federais, estaduais, distritais e municipais para compartilhamento de informações e atuação conjunta na busca de soluções para os problemas afetos a cada campo de atuação da Inspeção do Trabalho.
- I. Discutir e elaborar mecanismos de acompanhamento sistemático dos riscos analisados nesta AIR e de outros riscos que possam ser identificados durante o processo de implementação.
- J. Monitorar externalidades que possam impactar no processo de implementação da NR04 e prever planos de contingências, quando for o caso.

## REFERÊNCIAS

---

BRASIL. Agência Nacional de Aviação Civil – Anac. **Guia Orientativo para Elaboração de Análise de Impacto Regulatório**. Brasília, agosto de 2020.

BRASIL, 2019. Agência Nacional de Vigilância Sanitária – Anvisa. **Guia de Análise de Impacto Regulatório**. Guia nº 17/2019 – versão 2, de 17/12/2019.

BRASIL, 2018. Casa Civil da Presidência da República. **Diretrizes Gerais e Guia Orientativo para Elaboração de Análise de Impacto Regulatório**.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Secretaria de Previdência. **Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho – AEAT**. Disponível em <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/saude-e-seguranca-do-trabalhador/dados-de-acidentes-do-trabalho>. Acesso em 22/02/2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS – RAIS**. Ano base 2019. Disponível em <http://pdet.mte.gov.br/rais>. Acesso em 22/02/2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Doenças Relacionadas ao Trabalho**. Manual de Procedimentos para os serviços de saúde. Brasília, 2001.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Normas Regulamentadoras**. Disponíveis em [https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-](https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e)



[saude-no-trabalho/ctpp-nrs/normas-regulamentadoras-nrs](#) Acesso em 29/09/2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Secretaria de Inspeção do Trabalho. **Guia de elaboração e revisão de Normas Regulamentadoras em Segurança e Saúde no Trabalho**. Brasília, 2018.

BRASIL. Secretaria de Advocacia da Concorrência e Competitividade - SEAE. **Guia para Elaboração de Análise de Impacto Regulatório**. Brasília, 2021. Disponível em [https://www.gov.br/economia/pt-br/aceso-a-informacao/reg/guias-e-manuais/referencias-e-bibliografia-guia-air/guia-de-air\\_vfinal\\_150421.pdf](https://www.gov.br/economia/pt-br/aceso-a-informacao/reg/guias-e-manuais/referencias-e-bibliografia-guia-air/guia-de-air_vfinal_150421.pdf). Acesso em abril/2021.

EUROPEAN COMMISSION, 2017. **Better Regulation Toolbox**. Disponível em [https://ec.europa.eu/info/law/law-making-process/planning-and-proposing-law/better-regulation-why-and-how/better-regulation-guidelines-and-toolbox/better-regulation-toolbox\\_en](https://ec.europa.eu/info/law/law-making-process/planning-and-proposing-law/better-regulation-why-and-how/better-regulation-guidelines-and-toolbox/better-regulation-toolbox_en). Acesso em 22/02/2021.

SAATY, T. L. **Método de Análise Hierárquica**. Tradução de Wainer da Silveira e Silva, McGraw-Hill, Makron – São Paulo, SP, 1991.

# **ANEXOS**

---

**Anexo I- Íntegra do relatório do EvEx**

**Anexo II - Quadro de alternativas regulatórias**

**Anexo III - Curriculum resumido de especialistas que participaram em etapas de consulta pública e participação social**

# CUSTOS FINANCEIROS DE ACIDENTES DE TRABALHO NO BRASIL

ABRIL  
2021





Realização:

**EVEX**



## **Expediente**

### **Presidente**

Diogo Costa

### **Diretora-Executiva**

Rebeca Loureiro de Brito

### **Diretora de Altos Estudos**

Diana Coutinho

### **Diretor de Educação Executiva**

Rodrigo Torres

### **Diretor de Desenvolvimento Profissional**

Paulo Marques

### **Diretora de Inovação**

Bruna Santos

### **Diretora de Gestão Interna**

Alana Regina Biagi Silva Lisboa

### **Coordenação Geral de Ciência de Dados**

Leonardo Monasterio

### **Autoria**

Daniel Lopes  
Lucas Emanuel  
Vittorio Maciel

### **Capa e Diagramação**

Samyra Lima  
Equipe EvEx

### **Imagens**

Unsplash



O EvEx – Evidências Express é uma iniciativa da Diretoria de Altos Estudos da Enap, focada em reunir, sintetizar e fornecer evidências que possam servir de base para o desenho, o monitoramento e avaliação de políticas públicas. A principal meta da equipe é gerar esses guias de forma ágil, ao mesmo tempo em que prioriza a qualidade das informações.

O propósito do EvEx é apoiar agentes e tomadores de decisão do setor público federal, mas seus resultados beneficiam também gestores públicos locais, além de alunos, docentes, servidores da Enap e entidades da sociedade civil.

Fazer uma avaliação profunda de uma política pública pode ser custoso, sendo desejável ter uma visão sistêmica do problema e do tema investigado. É nesse momento que o Evidências Express se propõe a produzir suas atividades: consolidando o conhecimento disponível e fundamentando decisões.

O serviço EvEx abrange diferentes tipos de evidência acerca de um problema específico, que podem ser demandados de forma avulsa ou em pacotes:

- Magnitude e evolução do problema no Brasil, comparação com o mundo, regiões ou blocos;
- Perfil da população afetada pelo problema e incidência do problema em diferentes grupos;
- Consequências do problema;
- Causas do problema;
- Soluções de enfrentamento ao problema existentes no Brasil e no mundo;
- Evidência de impacto de soluções existentes.

**Boa Leitura!**





# Sumário

<b>1</b>	<b>Acidentes de trabalho no Brasil</b> .....	<b>7</b>
<b>2</b>	<b>Custos financeiros diretos</b> .....	<b>9</b>
<b>2.1</b>	<b>Governo</b>	<b>9</b>
2.1.1	Previdência .....	9
2.1.2	Sistema Único de Saúde .....	10
<b>2.2</b>	<b>Empregador</b>	<b>10</b>
2.2.1	Desembolsos com FGTS .....	10
<b>3</b>	<b>Custos financeiros indiretos</b> .....	<b>13</b>
<b>3.1</b>	<b>Trabalhador</b>	<b>13</b>
3.1.1	Renda perdida devido ao afastamento .....	13
<b>3.2</b>	<b>Sociedade</b>	<b>14</b>
3.2.1	Vidas perdidas prematuramente .....	14
3.2.2	Anos perdidos por incapacidade .....	14
<b>4</b>	<b>Discussão</b> .....	<b>17</b>
<b>5</b>	<b>Referências Bibliográficas</b> .....	<b>19</b>







# 1. Acidentes de trabalho no Brasil

O presente trabalho tem o objetivo de fornecer suporte à decisão no âmbito da elaboração da **Análise Impacto Regulatório (AIR)** envolvendo Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho. De fato, esse é um tema muito caro para a administração pública tendo em que vista que tange diversos sistemas de políticas públicas, como a Previdência e o Sistema Único de Saúde (SUS) e suas repercussões do ponto de vista de saúde pública e econômico.

Nesse sentido, o **Evidência Express - EvEx** buscou estruturar categorias de custos, diretos e indiretos, e seus componentes da seguinte forma:

## **Custos diretos,**

- Benefícios previdenciários;
- Internações no Sistema Único de Saúde;
- Desembolsos do FGTS.

## **Custos indiretos,**

- Renda perdida em decorrência do acidente;
- Valor associado às mortes prematuras;
- Valor associado à redução da capacidade laboral.

Por ser um problema complexo e multidimensional, alguns custos não foram computados nesta análise, quer seja, o custo direto do trabalhador acidentado com despesas de serviços de saúde da rede privada; e o custo indireto do empregador com a perda da mão-de-obra através do custo com recrutamento e seleção de novos trabalhadores, por exemplo. Portanto, os cálculos abaixo sugerem um limite inferior dos custos com acidentes de trabalho no Brasil.

O capítulo 2 descreve os custos financeiros diretos, com foco nos custos previdenciários e de saúde. Em seguida, no capítulo 3 exploramos os custos financeiros indiretos, com ênfase nos custos para a sociedade. No capítulo 4 discutimos os resultados das estimações e possíveis exercícios futuros para consolidação da análise.





## 2. Custos financeiros diretos

Os custos financeiros diretos representam, entre outros, os gastos públicos com previdência e saúde além dos dispêndios privados dos empregadores com contribuições relacionadas aos trabalhadores, como o FGTS. A seguir apresentamos os custos financeiros diretos para esses atores.

### 2.1 Governo

#### 2.1.1 Previdência

Os acidentes de trabalho representam custos significativos ao governo através da concessão de auxílios e benefícios. As principais categorias de benefícios/auxílios relacionados à acidentes de trabalho utilizados nesse trabalho são:

- Auxílio-doença por acidente do trabalho (B91): no caso de o empregado ficar incapacitado completa e temporariamente para trabalhar por mais de 15 dias para o trabalho, faz jus ao auxílio-doença;
- Aposentadoria por invalidez por acidente do trabalho (B92): se o empregado ficar incapaz de forma total e definitiva para o exercício de qualquer atividade de trabalho, terá direito à aposentadoria por invalidez;
- Pensão por morte por acidente do trabalho (B93): se o empregado vem a falecer devido ao Acidente de Trabalho, ou já recebia Aposentadoria por Invalidez quando veio a óbito, os dependentes têm direito à Pensão por Morte;
- Auxílio-acidente por acidente do trabalho (B94): se o empregado fica com sequelas/lesões definitivas após o Acidente de Trabalho, que reduzem, permanentemente, sua capacidade para o trabalho, deve receber o auxílio-acidente.

Na tabela 2.1 apresentamos os valores desses benefícios emitidos<sup>1</sup> pela Previdência Social em 2017, 2018 e 2019.

---

<sup>1</sup>Benefícios *emitidos* correspondem aos créditos emitidos para pagamento de benefícios, ou seja, são benefícios de prestação continuada que se encontram ativos no cadastro e para os quais são encaminhados créditos junto à rede pagadora de benefícios. Em contraponto, os benefícios *concedidos* são aqueles cujo requerimento - apresentado pelo segurado ou seus dependentes junto à Previdência Social - é analisado e deferido, desde que o requerente preencha todos os requisitos necessários à espécie do benefício solicitado, e liberado para pagamento. A concessão corresponde, portanto, ao fluxo de entrada de novos benefícios no sistema previdenciário.

Tabela 2.1: Gastos previdenciários com acidentes de trabalho por tipo de benefício

Tipo de benefício	Valor total (Em milhões R\$)	Ano	Quantidade de beneficiários
<b>Auxílio-doença por acidente do trabalho (B91)</b>	2.600	2017	196.728
	2,188	2018	154.812
	1,974	2019	195.059
<b>Aposentadoria por invalidez por acidente do trabalho (B92)</b>	4,800	2017	10.026
	4,900	2018	7.503
	4,277	2019	11.281
<b>Pensão por morte por acidente do trabalho (B93)</b>	2,200	2017	407
	2,200	2018	231
	1,879	2019	260
<b>Auxílio-acidente por acidente do trabalho (B94)</b>	3,600	2017	20.814
	3,576	2018	15.12
	3,836	2019	22.852

Fonte: BEPS e Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho

É possível perceber que os benefícios B92 e B94 representam o maior volume de recursos desembolsados no período em análise. Já o benefício B91 concentra a maior quantidade de beneficiários. Em 2019 esses benefícios totalizaram aproximadamente **11,9 bilhões de reais**.

## 2.1.2 Sistema Único de Saúde

Somado aos gastos de previdência, o setor público também destina valores relacionados aos custos para o Sistema de Saúde (SUS) para atender os empregados acidentados e/ou com doenças típicas de suas ocupações. Para medi-los utilizamos os registros do Sistema de Informação Hospitalares (SIH), com dados relacionados às hospitalizações provocados por acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. Cada internação possui informações sobre o custos envolvidos, utilização de unidade de terapia intensiva, tempo de internação, etc. Em 2019 o (SIH) registrou 59.012 hospitalizações relacionadas à acidentes de trabalho, fatais e não fatais, com um custo total de **87,423,101 reais**.

## 2.2 Empregador

Para o empregador, os custos foram calculados tendo como foco os gastos com FGTS (8% do salário do trabalhador). Esses gastos dizem respeito ao custo de criar uma rede de segurança para o trabalhador em função dos acidentes de trabalho através do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. É sabido que existem mais encargos relacionados à segurança do empregado, como as contribuições patronais relacionadas ao fator de risco acidentário, entretanto, sem perda de generalidade, consideramos o FGTS como a principal contribuição relacionada aos gastos acidentários no Brasil.

### 2.2.1 Desembolsos com FGTS

Para este exercício consideramos (*W*) o salário contratual mensal obtido através da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e identificamos os trabalhadores (*L*) que em 2019 tenham

---

vido afastados por acidente, típico ou trajeto, e doenças relacionadas ao trabalho. O tempo total de afastamento por trabalhador em 2019 foi computado e construímos o tempo de afastamento em meses equivalentes. Após esses procedimentos multiplicamos pelo valor da contribuição do FGTS (8% do salário do trabalhador). Em 2019, o desembolso com FGTS associado à acidentes de trabalho foi estimado em **40,631,888 reais**





## 3. Custos financeiros indiretos

Os custos indiretos relacionam-se a gastos que não são imediatamente ligados aos acidentes de trabalho, mas que possuem alguma relação ou foram adicionalmente ocasionados em razão desses acidentes.

### 3.1 Trabalhador

Nesse capítulo consideramos os custos indiretos do trabalhador como a diferença entre o que ele receberia caso não tivesse sofrido o acidente (seu salário de forma completa) e o que foi recebido como benefício em razão do afastamento. O benefício utilizado foi o auxílio-doença (também conhecido por sua sigla B91), que é proveniente de acidentes do trabalho. O B91 contempla as doenças profissionais ou do trabalho, caso o segurado necessite ficar afastado por mais de quinze dias consecutivos, devidamente comprovado por médico perito do INSS, não dependendo de carência, sendo a competência para processar e julgar as ações acidentárias da Justiça Comum Estadual. Portanto, trata-se de um benefício de cunho alimentar, cujo propósito é assegurar proteção ao segurado quando sofrer um acidente ou estiver incapacitado para exercer atividade laborativa, por mais de (15) quinze dias consecutivos Almeida e Barbosa-Franco (2011). Para o B91 a Lei nº 9.032/95 fixa uma renda mensal correspondente a 91% do salário de benefício, nunca sendo inferior ao salário mínimo e sem incidência do fator previdenciário.

#### 3.1.1 Renda perdida devido ao afastamento

O benefício B91 possui caráter transitório adequado para se estimar a renda perdida por ocasião do afastamento do trabalho superior à (15) quinze dias consecutivos. Invariavelmente o valor do B91 costuma ser inferior ao salário contratual  $W$  do trabalhador, de modo que a renda perdida é obtida pela diferença entre  $W$  e B91. Em nível individual o cômputo da renda perdida exigiria um pareamento entre os registros administrativos dos benefícios emitidos ou concedidos e os registros administrativos do trabalhador.

No presente exercício adotamos uma estratégia alternativa. Em primeiro lugar, a partir do microdados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) identificamos os trabalhadores (L) que em 2019 encontraram-se afastados do trabalho por período superior à (15) quinze dias consecutivos, seja por acidente do trabalho ou por doenças profissionais. Em seguida, calculamos o tempo equivalente em meses que este trabalhador permaneceu afastado, e potencialmente recebendo o B91. Por fim, para cada trabalhador computamos dois valores: (i) o valor total recebido em 2019 na ausência dos afastamentos e (ii) o valor total recebido em 2019 contabilizando o potencial período de benefício, ou seja os meses quem o trabalhador recebeu ( $W$ ) e o meses em



que recebeu B91. Portanto, a diferença entre (i) e (ii) nos informa a renda perdida em função do acidente de trabalho. Em 2019, o valor estimado foi de aproximadamente **44,204,268 reais**<sup>1</sup>.

## 3.2 Sociedade

### 3.2.1 Vidas perdidas prematuramente

Vidas perdidas prematuramente por acidentes ocupacionais, assim como vidas perdidas por violência ou poluição, constituem importante custos financeiro à sociedade. Em linhas gerais, calcula-se o custo indireto a partir de uma medida monetária, quando um indivíduo poderia contribuir durante o seu ciclo de vida, seja através do consumo, pagamento de impostos, produtividade do trabalho, etc. Para as técnicas que incorporam esse elemento de análise chamamos de Valor Estatístico da Vida (VEV). Nesse exercício, seguimos Pereira et al.(2020) que calcula o VEV por riscos ocupacionais no Brasil.

Tabela 3.1: Custo indireto de vidas perdidas por acidentes de trabalho

Ano	B93 (pensão por morte)	Custo unitário por vida perdida (Em milhares R\$)	Custo total por vida perdida (Em milhões R\$)
2017	407	3,638	1,481
2018	231	3,775	872
2019	260	3,937	1,023

Fonte: Boletim Estatístico da Previdência Social

Na tabela 3.1 apresentamos os resultados a partir do cômputo da quantidade de beneficiários do B93 multiplicado pelo (VEV)<sup>2</sup> correspondente. Em 2019, por exemplo, foram 260 benefícios B93, cada um com VEV aproximado de 4 milhões de reais, totalizando cerca de **1 bilhão de reais**.

### 3.2.2 Anos perdidos por incapacidade

A principal limitação do cálculo do custo de vidas perdidas prematuramente é não incorporar os acidentes não-fatais, mas que provocam uma redução na capacidades de trabalho e portanto representam custos à sociedade. Para medir os acidentes de trabalho não fatais recorreremos ao *Disability Adjusted Life-Years*. O valor de um DALY pode ser obtido dividindo o Valor de uma Vida Estatística pelo número de DALY correspondente a uma morte prematura por riscos ocupacionais. Esse número varia em função da idade em que ocorre o óbito, que por sua vez depende da natureza do risco considerado<sup>3</sup>, Veja Narain e Sall (2016), Robinson e Hammitt (2018) e Cropper e Khanna (2014) para uma discussão mais detalhada do valor da DALY.

Tabela 3.2: Custo indireto estimado por anos de incapacidade

Ano	B92 (aposentadoria por invalidez)	Custo unitário por incapacidade (Em milhares R\$)	Custo total por incapacidade (Em milhões R\$)
2017	10026	165,4	1,658
2018	7503	171,6	1,287
2019	11281	178,9	2,019

Fonte: Boletim Estatístico da Previdência Social

<sup>1</sup>Vale ressaltar que calculamos o B91 em função do salário contratual, que difere do salário de benefício

<sup>2</sup>Os valores foram obtidos em Pereira et al (2020) e corrigidos pelo IPCA de dezembro de 2020

<sup>3</sup>Neste exercício adotamos como número DALY igual a 22, em linha com parâmetros internacionais



Na tabela 3.2 exibimos os custos por incapacidade, medida através a quantidade de beneficiários do B92<sup>4</sup> e multiplicando pelo valor de DALY, aqui chamado de custo unitário por incapacidade. Em 2019, 11.281 trabalhadores foram contemplados com o benefício B92 a um custo unitário estimado em aproximadamente 178,9 mil reais, totalizando cerca de **2 bilhões de reais**.

---

<sup>4</sup>Alternativamente poderíamos utilizar o total de trabalhadores hospitalizados obtido no (SIH)



## 4. Discussão

Nos capítulos anteriores exploramos a diferentes dimensões dos custos financeiros derivados de acidentes de trabalho no Brasil. A proposta deste exercício não é oferecer um levantamento exaustivo de todos os custos envolvendo acidentes mas oferecer ao gestor público componentes diretos e indiretos a partir de registros administrativos periódicos de modo que seja possível internalizar os resultados desse estudo na rotina de monitoramento da política pública em análise. Abaixo na tabela 4.1 apresentamos uma resumo das estimações por categoria de custo, direto ou indireto, e por componentes para o ano de 2019.

Tabela 4.1: Custos financeiros com acidentes de trabalho em 2019, por categoria de custo e componente

Custos	Componente	Valor
Diretos	Previdência	11,968,122,139
	Sistema Único de Saúde	87,423,101
	Desembolsos do FGTS	40,631,888
	<b>Subtotal</b>	12,096,177,128
Indiretos	Renda perdida do trabalhador	44,204,268
	Morte prematura	1,023,822,290
	Anos perdidos por incapacidade	2,019,185,185
	<b>Subtotal</b>	3,087,211,743
<b>Total</b>		15,183,388,871

Fonte: *Elaboração própria*

É notável a dominância dos gastos previdenciários com aproximadamente **11,9 bilhões de reais** em 2019. Vale ressaltar que esse valor contempla o benefício emitido em 2019 pelo INSS. Com participação menor porém não menos relevante, os gastos diretos com internações e os desembolsos do FGTS pelos empregadores alcançaram **128 milhões de reais** no mesmo período.

Com relação aos custos indiretos, o valor atribuído às vidas perdidas prematuramente foram estimados em **1 bilhão de reais** em 2019. Já o valor perdido em função da incapacidade gerada por acidentes de trabalho não fatais alcançaram a soma de **2 bilhões de reais** no mesmo período. Outro componente importante, associado ao trabalhador, é a renda perdida em função do acidente de trabalho, estimado em **44,2 milhões de reais**.

Os acidentes de trabalho e doenças relacionadas representam um custo financeiro de aproximadamente **15,1 bilhões de reais** em 2019. Trata-se de um problema de saúde pública e um problema econômico com repercussões de longo prazo para a sociedade e com efeitos orçamentários relevantes, especialmente previdenciário.

Estudos capazes de incorporar outros componentes, não medidos no presente documento, e utilizando outras abordagens metodológicas são necessários para delinear com maior precisão os custos com acidentes de trabalho no Brasil. Entretanto, acreditamos que esta análise exploratória permite lançar luz sobre métricas como o valor perdido por mortes prematuras e por incapacidade, além da renda perdida to trabalhador em função do acidente de trabalho.



## 5. Referências Bibliográficas

Almeida, P. C. A., Barbosa-Branco, A. (2011). Acidentes de trabalho no Brasil: prevalência, duração e despesa previdenciária dos auxílios-doença. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 36(124), 195-207.

Briesacher, B. A., S. B. Soumerai, F. Zhang, S. Toh, S. E. Andrade, J. L. Wagner, A. Shoaibi, e J. H. Gurwitz. 2013. A critical review of methods to evaluate the impact of FDA regulatory actions. *Pharmacoepidemiology and Drug Safety* 22: 986–994.

Cropper, M., Khanna, S. (2014). How should the World Bank estimate air pollution damages?. *Resources for the Future Discussion Paper*, 14-30.

PEREIRA, Rafael Mesquita; ALMEIDA, Alexandre Nunes de; OLIVEIRA, Cristiano Aguiar de. O valor estatístico de uma vida: estimativas para o Brasil. *Estudos Econômicos (São Paulo)*, v. 50, n. 2, p. 227-259, 2020.

Mrozek, J. R., Taylor, L. O. (2002). What determines the value of life? A meta-analysis. *Journal of Policy analysis and Management*, 21(2), 253-270.

Narain, U., Sall, C. (2016). *Methodology for Valuing the Health Impacts of Air Pollution*.

Robinson, L. A., Hammitt, J. K. (2018). *Valuing Nonfatal Health Risk Reductions in Global Benefit-Cost Analysis. Guidelines for Benefit-Cost Analysis Project, Working Paper, (2)*.



## Anexo 2 - Quadro de alternativas regulatórias

### **DESCRIÇÃO DAS ALTERNATIVAS CONSIDERADAS**

#### **A - ALTERNATIVA DE NÃO AÇÃO**

Manter o atual texto e contexto de aplicação da NR04. Não realizar qualquer alteração normativa ou qualquer ação não normativa, ou seja, simplesmente manter o atual “status quo” e o texto normativo da NR04 vigente atualmente (Portaria SSMT nº 33, de 27 de outubro de 1983), com suas alterações posteriores publicadas.

#### **ALTERNATIVAS NÃO NORMATIVAS**

##### **B - Campanhas educativas de SST e SESMT**

Realizar campanhas educativas sobre SST e SESMT que incluam ações de reconhecimento de boas práticas, envolvendo os principais agentes afetados e especialmente as organizações e os trabalhadores visando a divulgação de boas práticas e sua implementação nos ambientes de trabalho.

##### **C - Capacitação dos profissionais do SESMT**

Criar, por meio da Enit e Fundacentro, cursos de capacitação dos profissionais do SESMT com um programa de certificação de competências, que possa ampliar a qualificação dos profissionais e melhorar a efetividade das ações de prevenção nas organizações.

#### **ALTERNATIVAS NORMATIVAS**

##### **D - Alterar a NR04 para incluir outros tipos de profissionais no SESMT de acordo com o risco**

Prever a substituição de profissionais do Quadro II da NR4, de acordo com o risco, sem que se incorra em aumento no número de integrantes do SESMT, no entanto, agregando profissionais das áreas de ergonomia, higiene ocupacional ou psicologia do Trabalho.

##### **E - Alterar a NR04 para incluir trabalhadores terceirizados no dimensionamento do SESMT da tomadora**

Contemplar o atendimento dos trabalhadores das empresas prestadoras de serviço pelo SESMT da contratante, incluindo-os no cálculo do seu dimensionamento, quando eles não forem atendidos por SESMT da contratada.

**F - Prever na NR04 a obrigatoriedade de um SESMT especial sempre que a taxa de incidência de acidentes do estabelecimento fique acima da taxa de incidência do setor (Classe de CNAE)**

Incluir um quadro específico com a previsão de contratação de profissionais de segurança e saúde para atendimento das faixas de trabalhadores que atualmente não são atendidas por SESMT, na forma do quadro II.

O SESMT especial deve ser implementado pelo empregador caso a taxa de incidência do seu estabelecimento ultrapasse a taxa de incidência do setor econômico que integra, por classe de CNAE.

Devem ser estabelecidos mecanismos de monitoramento desses indicadores e de aplicação do quadro especial.

Prever que a organização poderá escolher entre contratar um profissional de nível técnico em tempo integral ou um profissional de nível superior em tempo parcial, de acordo com o risco, conforme quadro abaixo.

Grau de Risco	Qualificação profissional*	Nº de Trabalhadores no estabelecimento			
		20 a 49	50 a 100	101 a 250	251 a 500
1	Nível técnico ou nível superior**	1	1	1	1
2	Nível técnico ou nível superior**	1	1	1	1
3	Nível técnico ou nível superior**	1	1		
4	Nível técnico ou nível superior**	1			

\* A organização pode escolher a qualificação do profissional dentre as especificadas no Quadro II da NR4 e do item \_\_\_\_ da NR4 (alternativa da substituição de profissionais).

\*\* A organização pode optar por contratar um profissional de nível técnico em tempo integral ou um de nível superior em tempo parcial.

**COMBINAÇÃO DE ALTERNATIVAS AVALIADAS**

A combinação de alternativas, conforme colocado abaixo, deve considerar o conjunto (somatório) de alternativas inseridas na combinação, de acordo com a descrição de cada uma acima detalhada.

Na tabela abaixo a correspondência entre o nome da combinação de alternativas a ser avaliada e a alternativa ou as alternativas que a compõem.

<b>Nome da combinação de alternativas</b>	<b>Alternativas que a compõem (referência do capítulo 4)</b>
---	--



<p><b>1 - Status quo</b></p>	<p>A - Alternativa de não ação (item 4.2.1)</p>
<p><b>2 - Campanhas e capacitações, sem alterações normativas</b></p>	<p>B - Campanhas educativas de SST e SESMT (item 4.2.2.1)</p> <p>C - Capacitação dos profissionais do SESMT (item 4.2.2.2)</p>
<p><b>3 - Normativa completa</b></p>	<p>D - Alterar a NR04 para incluir outros tipos de profissionais no SESMT de acordo com o risco (item 4.2.3.1)</p> <p>E - Alterar a NR04 para incluir trabalhadores terceirizados no dimensionamento do SESMT da tomadora (item 4.2.3.2)</p> <p>F - Prever na NR04 a obrigatoriedade de um SESMT especial sempre que a taxa de incidência de acidentes do estabelecimento fique acima da taxa de incidência do setor (Classe de CNAE) (item 4.2.3.3)</p>
<p><b>4 - Inclusão faseada do gatilho</b></p> <p>(a alternativa considera a implementação da combinação de alternativas em fases a fim de escalonar o impacto ao longo do tempo)</p>	<p>B - Campanhas educativas de SST e SESMT (item 4.2.2.1)</p> <p>C - Capacitação dos profissionais do SESMT (item 4.2.2.2)</p> <p>D - Alterar a NR04 para incluir outros tipos de profissionais no SESMT de acordo com o risco (item 4.2.3.1)</p> <p>E - Alterar a NR04 para incluir trabalhadores terceirizados no dimensionamento do SESMT da tomadora (item 4.2.3.2)</p> <p>F - Prever na NR04 a obrigatoriedade de um SESMT especial sempre que a taxa de incidência de acidentes do estabelecimento fique acima da taxa de incidência do setor (Classe de CNAE) (item 4.2.3.3)</p>

**5 - Outros profissionais e inclusão de terceirizados**

B - Campanhas educativas de SST e SESMT (item 4.2.2.1)

C - Capacitação dos profissionais do SESMT (item 4.2.2.2)

D - Alterar a NR04 para incluir outros tipos de profissionais no SESMT de acordo com o risco (item 4.2.3.1)

E - Alterar a NR04 para incluir trabalhadores terceirizados no dimensionamento do SESMT da tomadora (item 4.2.3.2)

Anexo 3 – Currículo resumido de especialistas e profissionais da área de Segurança e Saúde no Trabalho (SST)

**A - Consulta dirigida a sobre o diagrama de problemas e o diagrama de objetivos**

- **CLOVIS VELOSO DE QUEIROZ NETO**

Possui Graduação em Direito e Especialização em Direito Civil e Processo Civil.

Participa da Comissão Tripartite Paritária Permanente desde o seu início e atualmente como representante da Confederação Nacional da Saúde.

- **LUIS SÉRGIO SOARES MAMARI**

Médico do Trabalho, participou durante muitos anos da CTPP como representante dos empregadores. Prestou assessoria a diversas empresas.

- **JUAREZ BARROS**

Engenheiro Civil e de Segurança do Trabalho, Auditor Fiscal do Trabalho desde a década de 80, foi Secretário da Secretaria de Segurança e Saúde do Trabalho.

**B - Consulta sobre avaliação de alternativas para resolução do problema regulatório**

- **CARLOS EDUARDO FERREIRA DOMINGUES**

Médico - UFRJ (1989)

Médico do Trabalho - UNIRIO (1990) e AMB/ANAMT (1997)

Mestre em Saúde Pública - FIOCRUZ/ENSP (1999)

Auditor Fiscal do Trabalho - SIT/MTE (desde 1998)

Médico do trabalho e coordenador do PCMSO - Confederação Nacional do Comércio (1997-1998)

Médico do trabalho e coordenador do PCMSO - Nuclebras Equipamentos Pesados S. A. (1995-1997)

Coordenou a revisão da NR 7 e coordena a revisão do Anexo de Químicos da NR 9"

- **MÁRCIO RUI CANTOS**

Engenheiro Eletricista e de Segurança do Trabalho

Especialista em auditoria em saúde e segurança no trabalho.

Membro dos grupos técnicos de revisão das Normas Regulamentadoras nº10 e nº20.

- **ROBERTO CARLOS RUIZ**

Médico do trabalho

Residência em medicina interna (PUC SP)

Mestrado em medicina preventiva e social (UNICAMP)

Aperfeiçoamento em Saúde do Trabalhador (FIOCRUZ).

Doutorando em Saúde Pública (UFSC).

Membro técnico do grupo que criou o protocolo nacional das LER/DORT ("dor relacionada ao trabalho") do Ministério da Saúde. Membro do grupo técnico nacional de acompanhamento do NTEP (2007 / 2008) do Ministério da Previdência Social.

Membro do grupo técnico de criação da NR 36 do Ministério do Trabalho.

Ex-secretário municipal de saúde do município de Itapema (SC).

Ex gerente estadual de Saúde do Trabalhador de Santa Catarina.

Atualmente, médico do trabalho da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) e consultor de entidades sindicais em saúde do trabalhador.

- **ROBINSON LEME**

Engenheiro de Segurança do Trabalho

Especialista em Higiene Ocupacional

RESUMO PROFISSIONAL:

Sólida experiência na área sindical, trabalhista e de segurança e saúde do trabalho, onde atuou desde 1997.

Atualmente estou como representante titular da Bancada dos Trabalhadores na CTPP pela NCST

Fui membro do Comitê Permanente Regional Sobre Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção do Estado de São Paulo – CPR/SP de 1999 até 2018, o qual já coordenei por 8 (oito) anos.

Em relação as revisões das Normas Regulamentadoras, participei como representante dos trabalhadores pela NCST (Nova Central Sindical de Trabalhadores) das seguintes normas:

a) NR-18, NR-24, NR-37, Anexo 3 - Calor da NR-9, Anexo 3 - Calor da NR-15, todas já publicadas;

b) Anexo 4 da NR-9 (Ruído contínuo ou intermitente e ruído de impacto ou impulsivo); Anexo 1 da NR-15 (Ruído contínuo ou intermitente e ruído de impacto ou impulsivo), NR-4 e NR-5, sendo que ainda serão discutidas na CTPP;

Participei no CB-32 nas comissões de estudos na elaboração das seguintes normas da ABNT: NBR 16.325-1, NBR:16.325-2 e NBR 16.489;

Participei do CPN como assessor técnico da Bancada dos Trabalhadores pela NCST;

Participei na revisão da NR-18 que ocorreu a partir de 2013 e 2020.

#### EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

Desde 1999 ocupo o cargo de Diretor de Segurança e Saúde do Trabalho na Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Estado de São Paulo – FETICOM-SP, Entidade de 2º Grau que representa aproximadamente 1 milhão de trabalhadores no Estado de São Paulo;

A partir de 2018 também estou na MSL – Treinamentos e Consultoria em Segurança e Saúde do Trabalho Ltda., empresa localizada em Rio Claro – São Paulo, onde sou Sócio.

#### FORMAÇÃO ACADÊMICA

- Bacharel em Administração de Empresas pela Fundação de Ensino Octávio Bastos – Faculdade de Ciências Contábeis e Administrativas de São João da Boa Vista. Curso concluído em 1992.

- Engenheiro Agrimensor – Faculdade de Engenharia de Agrimensura de Pirassununga - FEAP. Curso concluído em 2013. CREA N° 5069294818

- Pós-Graduado em Engenharia de Segurança do Trabalho – AUPES - Associação Unificada Pirassununguense de Ensino Superior. Pirassununga/SP. Curso concluído em 2014.

- Especialista em Higiene Ocupacional pela USP – Escola Politécnica, curso de extensão universitária concluído em 2008;

- Técnico de Segurança do Trabalho pelo SENAC – Centro de Educação Ambiental, concluído no ano de 2002.

#### ● ANA CRISTINA FECHINE PIMENTEL

Engenheira Civil e de Segurança do Trabalho

Higienista Ocupacional

Consultora e Auditora Lead em Sistema de Gestão Integrado – SGI

Especialista em Política e Indústria na Diretoria de Relações Institucionais da CNI – Confederação Nacional da Indústria

Representante da CNI na CTPP - Comissão Tripartite Paritária Permanente do Ministério da Economia

- **MIRIAM FELICIDADE CISCHINI**

Engenheira eletricista e de segurança do trabalho

Consultora em Segurança do Trabalho de empresas de diversos seguimentos econômicos.

Auditora interna e coordenadora para a implantação de sistemas de gestão integrada de Qualidade, Segurança, Meio Ambiente, Saúde e Responsabilidade Social.

Nos últimos 30 anos atuou como Gestora de Segurança e Saúde do Trabalho e Meio Ambiente de vários seguimentos como indústria da construção civil, eletrometalurgia, injeção de plásticos, distribuição de energia, refinarias e polo petroquímico.

Perita Oficial do Juiz junto as Varas do Trabalho como Engenharia de Segurança do Trabalho redigindo laudo pericial de insalubridade e periculosidade.

Membro da CPRT - Comissão de Política e Relações do Trabalho do SINDUSCON/RS

Coordenadora do Grupo Técnico de Segurança e Saúde da CPRT no Sinduscon/RS.

Conselheira do GEAT e COTECON na FIERGS

- **RAFAEL ERNESTO KIECKBUSCH**

Economista.

Mestre e Doutor em Engenharia de Produção pela UFSC.

Especialista em Políticas e Indústria na Diretoria de Relações Institucionais da CNI.

Membro na Comissão Tripartite Paritária Permanente de Normas Regulamentadoras (CTPP) e do Conselho Nacional de Previdência Social (CNPS), ambos do Ministério da Economia.

- **DIANE SORDI**

Engenheira Ambiental e de Segurança do Trabalho

Mestre em Sistemas e Processos Industriais.

Atuou como coordenadora das equipes de SESMT da Cooperativa Languiru por mais de 7 anos e como profissional técnica na Universidade do Vale do Taquari – UNIVATES, por 6 anos, onde estruturou a área de saúde e segurança ocupacional da instituição.

Atualmente é consultora independente.

Destaca em sua atuação a gestão multidisciplinar na área de SST e no foco em desenvolver equipes através de metodologias de co-criação e colaboração, transformando as obrigações legais da área de SST das organizações em uma oportunidade de desenvolver pessoas e ambientes de trabalho, através da cultura de prevenção e bem-estar.

- **LUIZ CARLOS LUMBRERAS ROCHA**

Engenheiro Químico

Especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho

Bacharel em Direito

Mestrado em Relações Industriais e de Emprego, Università degli Studi di Torino- CIF OIT

Auditor Fiscal do Trabalho, com Atuação em inspeção e coordenação de grupos de inspeção em grandes obras.

Coordenador-geral de fiscalização e projetos do DSSST