

RELATÓRIO

ANÁLISE DE IMPACTO REGULATÓRIO

NORMA REGULAMENTADORA Nº 01 - DISPOSIÇÕES GERAIS e GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
Secretaria de Inspeção do Trabalho

Brasília, 2023

EXPEDIENTE

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Luiz Marinho

Secretaria Executiva do Ministério Trabalho e Emprego

Francisco Macena da Silva

SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

Luiz Felipe Brandão de Mello

Departamento de Segurança e Saúde do Trabalhador

Henrique Mandagará de Souza

Coordenação Geral de Normatização e Registros

Rogério Silva Araújo

Coordenação-Geral de Fiscalização em Segurança e Saúde do Trabalhador

Viviane de Jesus Forte

EQUIPE TÉCNICA - EXECUÇÃO

Mauro Marques Muller -
coordenador

Airton Marinho

Ricardo Rosa

João Paulo Reis Ribeiro Teixeira

Jeferson Seidler

Prefácio

O presente documento foi elaborado pela Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) do Ministério do Trabalho e Emprego. O desenvolvimento desta Análise de Impacto Regulatório (AIR) pela SIT tem como fim último o aprimoramento da qualidade regulatória no Brasil, por meio de um processo sistemático de análise baseada em evidências.

O tema do “gerenciamento de riscos ocupacionais”, capítulo 1.5 da NR01, foi incluído na agenda regulatória conforme deliberação da CTPP em sua 17ª reunião ordinária, nos dias 20 e 21 de junho de 2023.

O processo desta AIR vem contribuir para que a revisão do texto normativo da NR 01 atenda aos procedimentos para a elaboração e revisão de normas regulamentadoras relacionadas à segurança e saúde no trabalho e às condições gerais de trabalho, descritas na metodologia de regulamentação adotada pela Portaria 672, de 08 de novembro de 2021, e pelo Decreto nº 10.411, de 30 de junho de 2020.

Sumário

Prefácio	2
I. Sumário executivo	8
II. Identificação do problema regulatório	13
II.1. Introdução	13
II.2. Histórico da regulamentação da NR 01	13
II.3. Acidentes de Trabalho	15
II.4. Principais não conformidades identificadas pela Inspeção do Trabalho	30
II.5. Caracterização do problema regulatório	45
III. Identificação dos agentes afetados	57
III.1. Introdução	57
III.2. Empregadores.....	57
III.3. Empregados	64
IV. Identificação da fundamentação legal	73
V. Definição dos objetivos a serem alcançados	76
VI. Descrição das alternativas possíveis ao enfrentamento do problema regulatório identificado	78
VII. Exposição dos possíveis impactos das alternativas identificadas	80
VII.1. Os impactos sobre as microempresas e as empresas de pequeno porte	89
VIII. Considerações referentes às informações e às manifestações recebidas para AIR em eventuais processos de participação social	91
IX. Mapeamento da experiência internacional quanto às medidas adotadas para a resolução do problema regulatório identificado	99
IX.1. COMUNIDADE EUROPEIA	99
IX.2. REINO UNIDO (UK).....	100
IX.3. FRANÇA	104
IX.4. AUSTRÁLIA	106
IX.5. ALEMANHA	108
IX.6. ESPANHA.....	109
IX.7. ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA	113
IX.8. CANADÁ	114
X. Identificação e definição dos efeitos e riscos decorrentes da edição, da alteração ou da revogação do ato normativo	119
XI. Comparação das alternativas consideradas para a resolução do problema regulatório identificado	123
XI.1. Estruturação da metodologia AHP.....	125
XI.2. Critérios.....	126



XI.3.	Avaliação das alternativas e critérios.....	132
XI.4.	Conclusão	138
XII.	Descrição da estratégia para implementação da alternativa sugerida	140
XIII.	Referências	142

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 - OCORRÊNCIAS DE ACIDENTES DO TRABALHO NO BRASIL 2018 A 2021	16
TABELA 2 -ACIDENTES TÍPICOS E ADOECIMENTOS OCUPACIONAIS EM 2022, POR PARTE DO CORPO ATINGIDA COM MAIOR FREQUENCIA.....	22
TABELA 3 -ACIDENTES TÍPICOS E ADOECIMENTOS OCUPACIONAIS EM 2022, POR SITUAÇÃO GERADORA	23
TABELA 4 -ACIDENTES TÍPICOS E ADOECIMENTOS OCUPACIONAIS EM 2022, POR NATUREZA DA LESÃO	26
TABELA 5 -ACIDENTES TÍPICOS E ADOECIMENTOS OCUPACIONAIS EM 2022, POR CBO	27
TABELA 6 - IRREGULARIDADES RELACIONADAS À NR 01 MAIS FREQUENTEMENTE DETECTADAS DE 2022 A 06/2023	34
TABELA 7 - QUANTIDADE DE ESTABELECIMENTOS DECLARANTES DA RAIS COM EMPREGADOS, POR GRUPAMENTO DE ATIVIDADES E SEÇÃO DA CNAE 2.0 - ANOS 2020 E 2021	61
TABELA 8 - QUANTIDADE DE ESTABELECIMENTOS DECLARANTES DA RAIS COM EMPREGADOS, PELA NATUREZA JURÍDICA DO ESTABELECIMENTO - ANOS 2020 E 2021	62
TABELA 9 - QUANTIDADE DE ESTABELECIMENTOS DECLARANTES DA RAIS COM EMPREGADOS, PELO TAMANHO DO ESTABELECIMENTO - ANOS 2020 E 2021	62
TABELA 10 - QUANTIDADE DE CNPJ PELO PORTE ECONÔMICO DA EMPRESA - 2016 A 2019	63
TABELA 11 - QUANTIDADE DE TRABALHADORES POR GRUPAMENTO DE ATIVIDADES ECONÔMICAS E SEÇÃO DA CNAE 2.0 - ANOS 2020 E 2021.....	67
TABELA 12 - QUANTIDADE DE TRABALHADORES PELA NATUREZA JURÍDICA DO ESTABELECIMENTO - ANOS 2020 E 2021.....	68
TABELA 13 - QUANTIDADE DE TRABALHADORES PELO TAMANHO DO ESTABELECIMENTO - ANO 2019	68
TABELA 14– NÍVEL DE IMPACTO	81
TABELA 15 – ALTERNATIVA NORMATIVA: REVISÃO DO CAPÍTULO 1.5 GRO DA NR01....	82
TABELA 16 – ALTERNATIVAS NÃO NORMATIVAS: PRODUZIR GUIA DE INTERPRETAÇÃO E APLICAÇÃO DO GRO DA NR01; REALIZAR CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE O GRO; E CONTRIBUIR PARA A OFERTA DE CURSOS DE CAPACITAÇÃO DE PROFISSIONAIS DE SST NO GRO.....	84
TABELA 17 – ALTERNATIVA NORMATIVA + ALTERNATIVAS NÃO NORMATIVAS.....	85
TABELA 18 – CLASSIFICAÇÃO DOS NÍVEIS DE IMPACTO.....	88
TABELA 19 – NÍVEL DE CONTRIBUIÇÃO DAS ALTERNATIVAS	88
TABELA 20 – RESUMO PROBLEMAS APONTADOS – Consulta de subsídios – GRO da NR 01	94

TABELA 21 – RESUMO DE SOLUÇÕES NÃO NORMATIVAS APONTADAS – Consulta de subsídios – GRO da NR 01	95
TABELA 22 – RESUMO DE SOLUÇÃO NORMATIVA E EFEITOS APONTADOS – Consulta de subsídios – GRO da NR 01	96
TABELA 23 – RESUMO DA EVOLUÇÃO DO PROBLEMA CASO NADA SEJA FEITO – Consulta de subsídios – GRO da NR 01	97
TABELA 24 – RISCOS E POSSÍVEIS MEDIDAS DE MITIGAÇÃO	121
TABELA 25 – ESCALA DE COMPARAÇÃO AHP	125
TABELA 26 – CRITÉRIOS.....	126
TABELA 27 – COMPARAÇÃO DE CRITÉRIOS.....	127
TABELA 28 – MATRIZ DE COMPARAÇÃO DE CRITÉRIOS.....	127
TABELA 29 – NORMALIZAÇÃO DA MATRIZ – PRIMEIRA ETAPA	128
TABELA 30 – NORMALIZAÇÃO DA MATRIZ – SEGUNDA ETAPA	128
TABELA 31 – CÁLCULO DO VETOR DE PRIORIDADE	129
TABELA 32 – MATRIZ COMPARATIVA DE CRITÉRIOS.....	129
TABELA 33 – PESOS DE CADA UM DOS CRITÉRIOS.....	130
TABELA 34 – CÁLCULO DE VALOR PRINCIPAL DE EIGEN	130
TABELA 35– ÍNDICE DE CONSISTÊNCIA ALEATÓRIA	131
TABELA 36– ALTERNATIVAS	132
TABELA 37– COMPARAÇÃO: ALTERNATIVAS X PROTEÇÃO À SAÚDE E À VIDA	133
TABELA 38 – MATRIZ COMPARATIVA DE ALTERNATIVAS COM O CRITÉRIO PROTEÇÃO À SAÚDE E À VIDA	133
TABELA 39 – PESOS DE CADA UMA DAS ALTERNATIVAS PARA O CRITÉRIO PROTEÇÃO À SAÚDE E À VIDA	134
TABELA 40 – COMPARAÇÃO: ALTERNATIVAS X CUSTOS.....	134
TABELA 41 – MATRIZ COMPARATIVA DE ALTERNATIVAS COM O CRITÉRIO CUSTOS ...	135
TABELA 42 – PESOS DAS ALTERNATIVAS EM RELAÇÃO AO CRITÉRIO CUSTOS	135
TABELA 43– COMPARAÇÃO: ALTERNATIVAS X SEGURANÇA JURÍDICA.....	136
TABELA 44 – MATRIZ COMPARATIVA DE ALTERNATIVAS COM O CRITÉRIO SEGURANÇA JURÍDICA	137
TABELA 45 – PESOS DE CADA UMA DAS ALTERNATIVAS EM RELAÇÃO AO CRITÉRIO SEGURANÇA JURÍDICA	137
TABELA 46 – RESULTADO DAS ALTERNATIVAS CONSIDERANDO OS CRITÉRIOS ANALISADOS.....	138
TABELA 47 – PRIORIDADE GLOBAL.....	138

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 –QUANTIDADE DE ACIDENTES DO TRABALHO NO BRASIL POR ANO – desconsiderando trajeto	16
FIGURA 2 – QUANTIDADE DE ÓBITOS DECORRENTES DE ACIDENTES DO TRABALHO NO BRASIL POR ANO – desconsiderando trajeto	17
FIGURA 3 – TAXA DE INCIDÊNCIA DE ACIDENTES DO TRABALHO TÍPICOS (POR 1.000 VÍNCULOS), Brasil, 2017 a 2021	18
FIGURA 4 – TAXA DE INCIDÊNCIA DE DOENÇAS OCUPACIONAIS (POR 1.000 VÍNCULOS), Brasil, 2017 a 2021.....	19
FIGURA 5 – TAXA DE MORTALIDADE (POR 100.000 VÍNCULOS), Brasil, 2017 a 2021 – desconsiderando trajeto	20
FIGURA 6 – TAXA DE LETALIDADE (POR 1.000 ACIDENTES), Brasil, 2017 a 2021 – desconsiderando trajeto	21
FIGURA 7 – ÁRVORE DO PROBLEMA.....	46
FIGURA 8 - QUANTIDADE DE ESTABELECIMENTOS DECLARANTES DA RAIS, COM E SEM EMPREGADOS, POR ANO (2010 A 2021).....	58
FIGURA 9 - QUANTIDADE DE ESTABELECIMENTOS DECLARANTES DA RAIS COM EMPREGADOS, POR UF - ANOS 2020 E 2021	59
FIGURA 10 - QUANTIDADE DE ESTABELECIMENTOS DECLARANTES DA RAIS COM EMPREGADOS, POR REGIÃO GEOGRÁFICA - ANOS 2020 E 2021.....	60
FIGURA 11 - ESTOQUE DE EMPREGOS FORMAIS POR TIPO DE VÍNCULO – 2020 E 2021	64
FIGURA 12 - ESTOQUE DE EMPREGOS FORMAIS POR TIPO DE VÍNCULO EXCETO CELETISTA E ESTATUTÁRIO – 2020 E 2021.....	65
FIGURA 13 - QUANTIDADE DE TRABALHADORES (CELETISTAS E OUTROS VÍNCULOS) EXCLUÍDOS ESTATUTÁRIOS, POR UF – ANO 2021.....	66
FIGURA 14 - QUANTIDADE DE TRABALHADORES POR SEXO - ANO DE 2021.....	69
FIGURA 15 – QUANTIDADE DE TRABALHADORES POR FAIXA ETÁRIA – ANO 2021	70
FIGURA 16 - TRABALHADORES POR GRAU DE INSTRUÇÃO – ANO 2021	70
FIGURA 17 - TRABALHADORES POR TIPO DE DEFICIÊNCIA – ANO 2021	71

I. Sumário executivo

(inciso I do art. 6º do Decreto nº 10.411, de 2020)

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

Qual o problema regulatório se pretende solucionar?

O problema regulatório que se pretende solucionar é a **“baixa efetividade no processo de identificação de perigos e avaliação de riscos e na adoção de medidas de prevenção”**.

O referido problema 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. Os acidentes de trabalho e adoecimentos relacionados ao trabalho representam as consequências mais importantes da falta de aplicação da NR01.

Outra fonte determinante na identificação do problema regulatório diz respeito às desconformidades encontradas pela Inspeção do Trabalho. Destacam-se, nas ações fiscais realizadas em todo o país, as irregularidades relacionadas à NR 01 e às análises de acidente graves e fatais, revelando indícios da falta de aplicação da norma e da baixa

efetividade nas ações de prevenção.

Em relação às causas relacionadas ao problema regulatório, destacam-se:

- **lacuna sobre requisitos para documentação das ferramentas e técnicas de avaliação de riscos;**
- **falta de previsão para participação ativa dos trabalhadores no processo de gestão de riscos ocupacionais**
- **conflito normativo para adoção de medidas de prevenção quando constatado risco evidente à saúde;**
- **falta de entendimento dos profissionais de SST sobre a identificação de perigos e a avaliação de riscos;**
- **baixo nível de comprometimento das organizações com a gestão de SST.**

Quais objetivos se pretende alcançar?

Como **objetivo fundamental**, com base na atuação que se deseja sobre o problema principal, tem-se a necessidade **de aumentar a efetividade do processo de identificação de perigos e avaliação de riscos bem como da adoção de medidas de prevenção de segurança e saúde nas organizações.**

A partir disso, foram definidos os seguintes **objetivos específicos**:

- **Trazer maior clareza para a redação da NR01,**

procurando evitar problemas de interpretação e melhorar a implementação, especialmente em relação ao capítulo de gerenciamento de riscos ocupacionais;

- Contribuir para o desenvolvimento de programas de capacitação dos profissionais de SST sobre o processo de identificação de perigos e de avaliação de riscos ocupacionais;
 - Estimular a gestão de SST nas organizações e o investimento nas medidas de prevenção.

Espera-se alcançar os seguintes resultados: 1) redução dos acidentes de trabalho; 2) redução dos custos decorrentes dos acidentes para a sociedade, Estado e organizações; e 3) segurança jurídica na aplicação da NR 01.

Quais alternativas foram consideradas para a solução do problema regulatório?

Além da “não ação”, que deve ser obrigatoriamente considerada, foram avaliadas mais duas alternativas: solução normativa e solução não normativa.

NORMATIVA

- Revisão da NR 01: Realizar a revisão do capítulo “1.5 Gerenciamento de riscos ocupacionais” do texto da NR 01, visando a trazer maior clareza para os requisitos, evitando problemas de interpretação e buscando aumentar a

efetividade na implementação.

NÃO NORMATIVA

- Produzir guia de interpretação e aplicação do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) da NR 01: produzir um Manual de Interpretação e Aplicação do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais - Norma Regulamentadora Nº 01, procurando disseminar a informação para as organizações e profissionais envolvidos.
- Realizar campanhas educativas sobre o GRO: realizar campanhas envolvendo os principais agentes afetados e especialmente as organizações e os trabalhadores visando à divulgação de boas práticas e sua implementação nos ambientes de trabalho.
- Contribuir para a oferta de cursos de capacitação de profissionais de SST no GRO: contribuir para a criação e oferta de cursos de capacitação, por meio da Enit e Fundacentro, que possam ampliar a qualificação dos profissionais e melhorar a efetividade das ações de prevenção nas organizações, bem como por meio de parcerias com instituições reconhecidas na área de SST.

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

Na elaboração desta análise, tecnicamente, optou-se por adotar a Análise Multicritério (AMC), metodologia específica para aferição da razoabilidade do impacto econômico. A AMC é considerada uma técnica

quali-quantitativa, que agrega características de técnicas qualitativas, como a utilização de grupos de discussão e técnicas de *brainstorming*, e de técnicas quantitativas, como a utilização de escalas e pesos para os diferentes indicadores do modelo.

Entre as diversas técnicas de AMC que podem ser utilizadas para identificação da melhor opção regulatória, adotou-se para esse fim a metodologia de Processo de Hierarquia Analítica (*Analytic Hierarchy Process - AHP*) para mapear os impactos da atuação regulatória.

Cumprir destacar que a AHP é uma técnica para a comparação dos impactos das opções regulatórias que auxilia o tomador de decisão a lidar com problemas complexos em um contexto com muitas incertezas, uma vez que permite uma aproximação sistemática com a aplicação de critérios, subjetivos ou qualitativos, para a tomada de decisão, em um ambiente com uma grande quantidade de informações.

Assim, foi utilizada a análise multicritério, nos termos do inciso I, do art. 7º do Decreto nº 10.411, de 2020, com a definição de critérios para comparação das alternativas e a consequente avaliação e comparação entre as alternativas selecionadas.

Nesse sentido, concluiu-se que o critério que melhor atende aos objetivos propostos é o critério de Proteção à Saúde e à Vida, sendo que a alternativa recomendada é uma combinação das alternativas normativa e não normativa.

II. Identificação do problema regulatório

(inciso II do art. 6º do Decreto nº 10.411, de 2020)

II.1. Introdução

Neste capítulo, será apresentado o problema regulatório que se pretende solucionar, com a apresentação de suas possíveis causas e sua extensão.

Por meio de uma construção analítica, busca-se apresentar a compreensão do problema, sendo que a primeira etapa da análise de impacto regulatório consiste na identificação e análise do problema regulatório, de forma a permitir uma melhor compreensão das suas causas e consequências.

Nesse sentido, o problema regulatório foi diagnosticado a partir dos subsídios reunidos de diferentes fontes, a fim de garantir seu amparo em evidências, conforme as seguintes abordagens:

- Apresentação do histórico sucinto da NR 01: publicação e suas atualizações;
- Apresentação dos cenários de acidente típicos de trabalho e de adoecimentos ocupacionais, indicando a quantidade, características dos acidentes e doenças e, se possível, a causa mais comum;
- Apresentação das principais não conformidades identificadas a partir dos relatórios de inspeção fiscal, com base especialmente nos autos de infração lavrados; e
- Caracterização do problema regulatório e suas principais causas.

II.2. Histórico da regulamentação da NR 01

A norma regulamentadora foi editada pela Portaria MTb nº 3214, em 8 de junho de 1978, estabelecendo disposições gerais e regulando os artigos 154 a 159 da CLT, conforme redação dada pela Lei n.º 6.514, de 22 de dezembro de 1977. Para esta norma nunca foi criada Comissão Nacional Temática Tripartite, tendo seu texto sofrido quatro revisões (1983; 1988; 1993; e 2009) pontuais até 2019, sendo a última decidida no âmbito da 56ª reunião da CTPP.

- 13 -



Durante a 51ª reunião da CTPP, em outubro de 2007, por solicitação da bancada de trabalhadores, foi decidida a inclusão do tema gerenciamento de riscos ocupacionais na agenda da CTPP, visando solucionar problema regulatório advindo da revisão de 1994 da Norma Regulamentadora NR-9, que instituiu o PPRA, como programa limitado aos agentes físicos, químicos e biológicos. Durante a 64ª reunião da CTPP, em março de 2011, foi decidida a criação de Grupo de Estudos Tripartite - GET para inclusão na NR 1 de requisitos para gerenciamento de riscos ocupacionais, tendo em vista os trabalhos em desenvolvimento da NBR 18.801, que foi posteriormente cancelada, por não encontrar respaldo na (redação então vigente da) NR1. O GET elaborou texto básico, que foi submetido à consulta pública, em maio de 2014, sendo os trabalhos interrompidos por consenso em novembro de 2016, durante a 87ª reunião da CTPP.

Caracterizada como Norma Geral pela Portaria SIT nº 787, de 28 de novembro de 2018, a revisão desta NR foi retomada, conforme agenda regulatória aprovada por consenso na 96ª reunião da CTPP, em março de 2019, considerando a realização dos trabalhos em duas fases.

Na primeira fase foi realizada a harmonização com a nova estrutura do Ministério da Economia, prevista no Decreto Nº 9.745, de 8 de abril de 2019, e com conceitos trazidos pelas demais Normas Regulamentadoras, Convenções da OIT e Norma de Gestão ISO 45001, bem como reposicionamento de dispositivos esparsos previstos em outras NR com relação aos direitos e obrigações, sendo o texto submetido e aprovado por consenso em junho de 2019, durante a 97ª reunião da CTPP.

A segunda fase consistiu na harmonização com os demais requisitos da ISO 45001 e de referências internacionais, sendo realizada em paralelo com as revisões da NR7, NR9 e NR17, por serem as normas gerais mais impactadas pela revisão da NR1. Para esta fase foi elaborado texto técnico básico, tendo como referência o trabalho realizado entre 2011 e 2016 por grupo de trabalho constituído pela SIT. O texto técnico básico foi submetido à consulta pública por 30 dias, recebendo 1.089 contribuições, sendo realizada, durante este período, audiência pública, em 10/09/2019, com a participação de 140 pessoas.

As sugestões coletadas foram analisadas por grupo técnico tripartite, formado por representações de Governo, empregadores e trabalhadores, conforme indicações das instituições representadas na CTPP. Após várias rodadas de reuniões, realizadas entre setembro e novembro de 2019, o texto foi apresentado e discutido na 3ª reunião da CTPP, em novembro de

- 14 -

2019, sendo novamente pautado, rediscutido e aprovado por consenso durante a 4ª reunião da CTPP, em dezembro de 2019.

Cabe a observação: trata-se da 3ª e 4ª reuniões da CTPP tendo em vista de que a CTPP foi extinta pelo Decreto 9.759, de 11 de abril de 2019, e recriada pelo Decreto 9944, de 30 de julho de 2019, portanto, as atas das reuniões realizadas após 30 de julho de 2019 iniciaram uma nova numeração.

O texto aprovado foi publicado pela Portaria SEPRT nº 6.730, de 09 de março de 2020, sendo que o início de sua vigência foi acordado por consenso na 4ª reunião da CTPP para 09/03/2021. Tendo em vista o impacto da pandemia mundial de covid-19 no Brasil, novamente de forma consensual na CTPP, a vigência foi prorrogada para iniciar em 03/01/2022, conforme Portaria nº 8.873, de 23 de julho de 2021.

II.3. Acidentes de Trabalho

Este tópico objetiva apresentar dados de acidentes de trabalho, cuja análise é uma etapa importante de reconhecimento do problema regulatório, já que permite tanto a mensuração da dimensão desses eventos, incluindo impactos sociais e econômicos, como também o reconhecimento dos principais fatores envolvidos.

Segundo dados do Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho (AEAT) da Previdência Social, no ano de 2021, foram registrados no país o total de 536.174 acidentes de trabalho envolvendo trabalhadores filiados ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS), administrado pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), conforme apontado na Tabela 1.

Ressalta-se que o termo acidente do trabalho, quando empregado de maneira geral neste documento, refere-se aos acidentes típicos, acidentes de trajeto e doenças relacionadas ao trabalho.

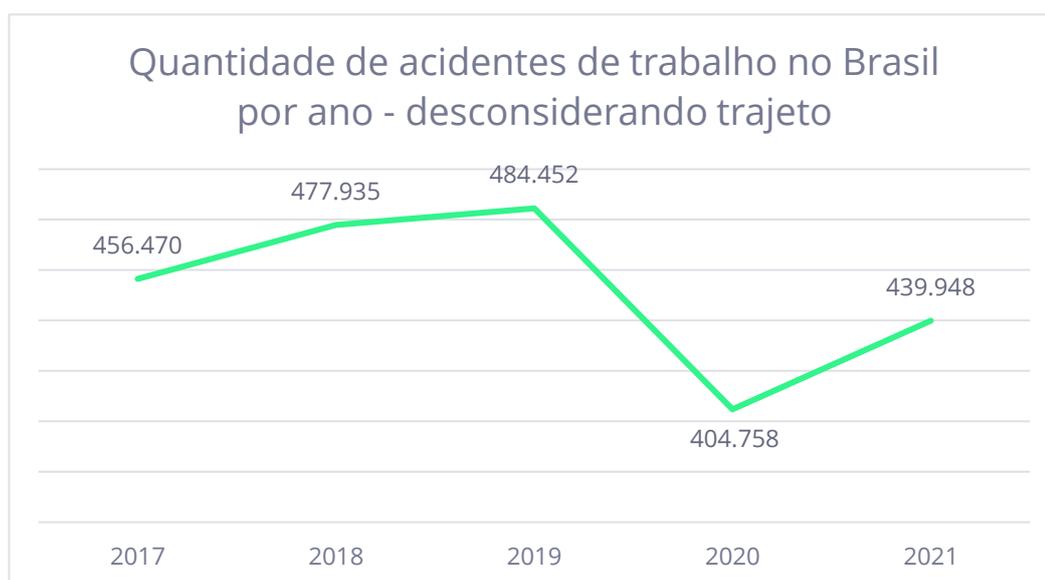
**TABELA 1 - OCORRÊNCIAS DE ACIDENTES DO TRABALHO NO BRASIL
2018 A 2021**

Acidentes	2017	2018	2019	2020	2021
Com CAT registrada					
Acidentes Típicos	341.700	363.314	374.545	322.903	349.323
Acidentes de Trajeto	101.156	108.082	102.213	61.014	96.226
Doenças relacionadas ao trabalho	10.983	10.597	9.352	33.575	19.348
Sem CAT Registrada	103.787	104.024	96.397	48.280	71.207
Total de Acidentes do Trabalho no Brasil	557.626	586.017	582.507	465.772	536.174

Fonte: MTPS/AEPS - Anuário Estatístico da Previdência Social (2017-2021)

Na figura 1 pode-se verificar a evolução quantitativa do total de acidentes por ano, sem incluir os acidentes de trajeto.

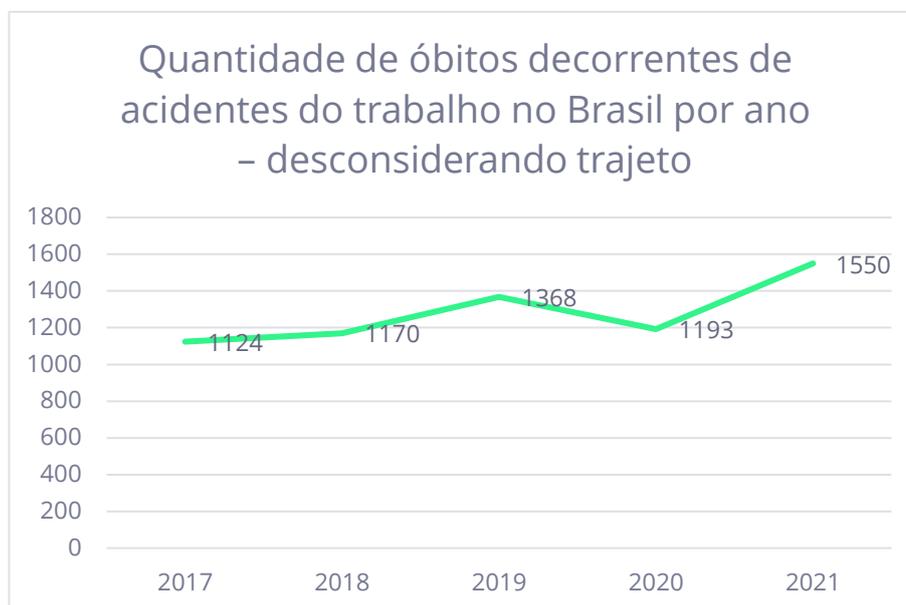
**FIGURA 1 - QUANTIDADE DE ACIDENTES DO TRABALHO NO BRASIL
POR ANO - DESCONSIDERANDO TRAJETO**



Fonte: Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho (AEAT) - Previdência Social (2017-2021)

Na figura 2 pode-se verificar a evolução quantitativa do total de óbitos por ano, sem incluir as fatalidades resultantes de acidentes de trajeto.

FIGURA 2 – QUANTIDADE DE ÓBITOS DECORRENTES DE ACIDENTES DO TRABALHO NO BRASIL POR ANO – DESCONSIDERANDO TRAJETO



Fonte: Banco de dados com microdados de acidentes da SIT (Dados da SIT)

Do acompanhamento do Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho (AEAT) realizado pelo Ministério da Previdência Social, foram buscados e adaptados alguns indicadores considerados mais importantes para a presente análise. Conforme o AEAT 2018, "*indicadores de acidentes do trabalho são utilizados para mensurar a exposição dos trabalhadores aos níveis de risco inerentes à atividade econômica, permitindo o acompanhamento das flutuações e tendências históricas dos acidentes e seus impactos nas empresas e na vida dos trabalhadores*".

A seguir, reproduzem-se os esclarecimentos sobre cada tipo de indicador utilizado e, complementarmente, as figuras 3 a 6 apresentam a evolução desses indicadores.

1) Taxa de incidência específica para acidentes do trabalho típicos

Essa taxa foi calculada segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{\text{número de novos casos de AT Típico + sem CAT traumatismo}}{\text{número médio anual de vínculos}} * 1.000$$

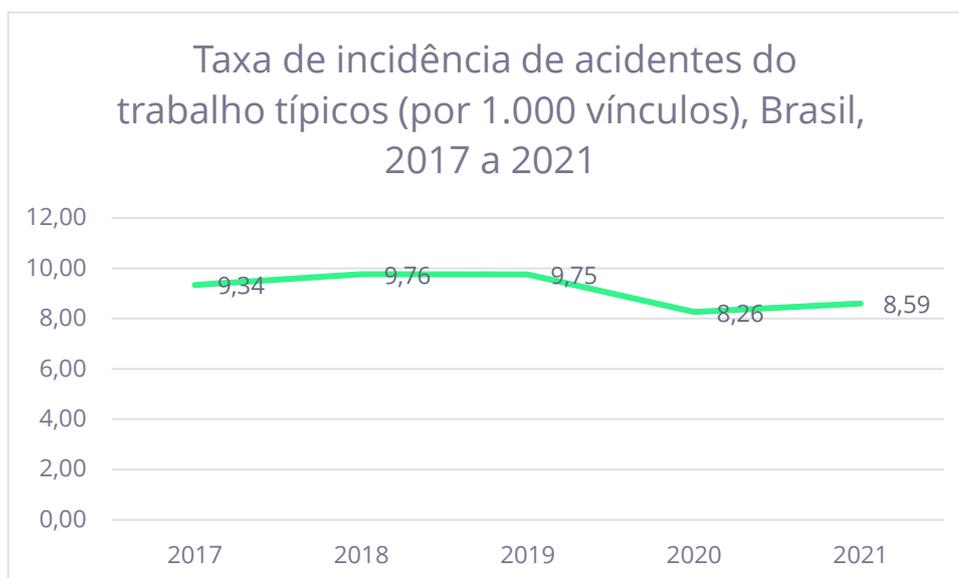
Onde:

- 17 -

AT Típico = acidentes do trabalho típicos

Sem CAT traumatismo = acidente do trabalho reconhecido pela perícia médica da previdência social sem CAT registrada com CID de traumatismos ou lesões e outros (CID "S" a "Y").

FIGURA 3 – TAXA DE INCIDÊNCIA DE ACIDENTES DO TRABALHO TÍPICOS (POR 1.000 VÍNCULOS), BRASIL, 2017 A 2021



Fonte: Dados da SIT.

2) Taxa de incidência específica para doenças relacionadas ao trabalho

Essa taxa foi calculada segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{\text{número de novos casos de AT doença + Sem CAT doença}}{\text{número médio anual de vínculos}} * 1.000$$

Onde:

AT doença = acidente do trabalho doenças relacionadas ao trabalho

Sem CAT doença = acidente do trabalho reconhecido pela perícia médica da previdência social sem CAT registrada com CID de doenças (CID "A" a "R").

FIGURA 4 – TAXA DE INCIDÊNCIA DE DOENÇAS OCUPACIONAIS (POR 1.000 VÍNCULOS), BRASIL, 2017 A 2021



Fonte: Dados da SIT.

3) Taxa de Mortalidade

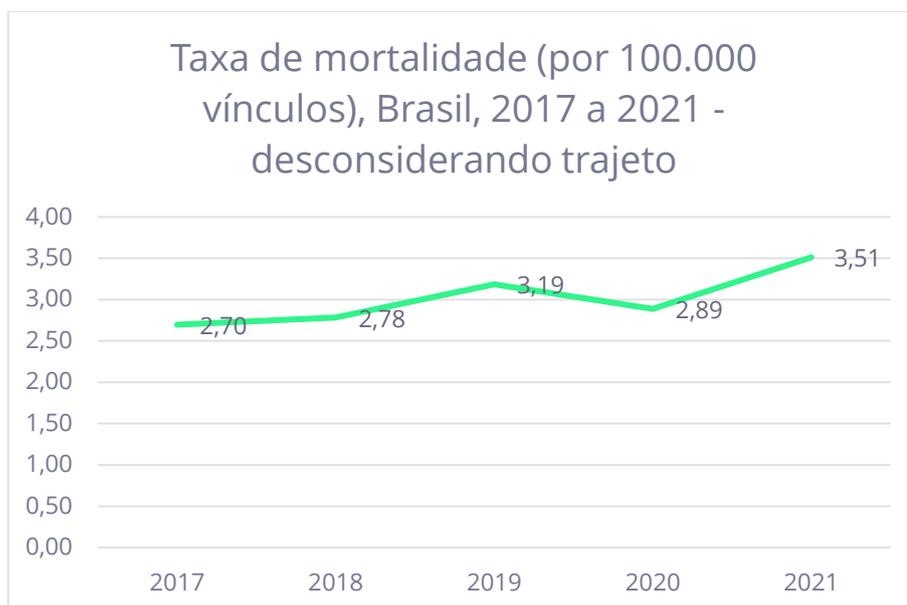
A taxa de mortalidade mede a relação entre o número total de óbitos decorrentes dos acidentes do trabalho verificados no ano e a população exposta ao risco de se acidentar, sem incluir os acidentes de trajeto no cálculo.

Essa taxa foi calculada pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{número de óbitos decorrentes de acidentes do trabalho}}{\text{número médio anual de vínculos}} * 100.000$$

Observação: acidentes de trajeto não são incluídos no cálculo.

FIGURA 5 – TAXA DE MORTALIDADE (POR 100.000 VÍNCULOS), BRASIL, 2017 A 2021 – DESCONSIDERANDO TRAJETO



Fonte: Dados da SIT.

4) Taxa de Letalidade

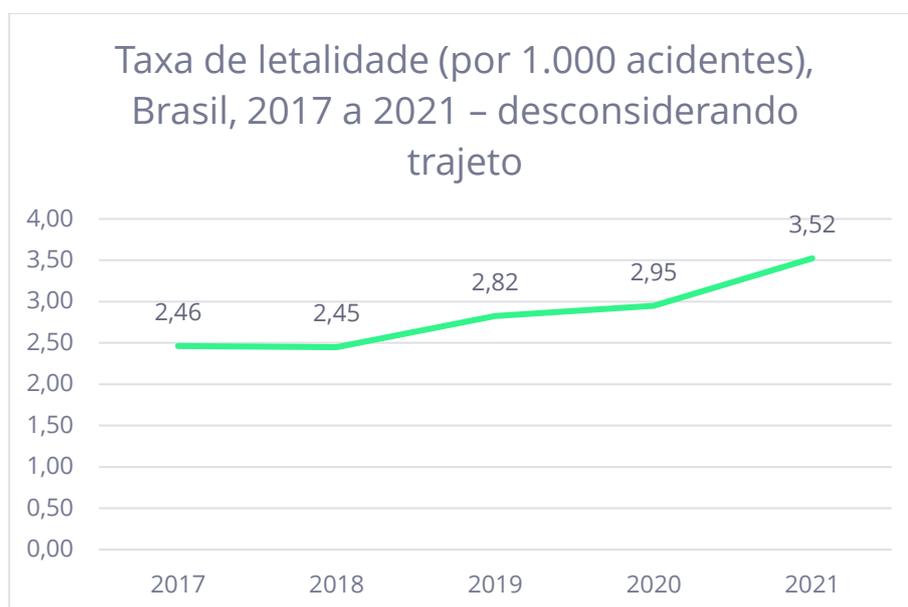
Entende-se por letalidade a maior ou menor possibilidade de o acidente ter como consequência a morte do trabalhador acidentado. É um bom indicador para medir a gravidade do acidente.

O coeficiente foi calculado pelo número de óbitos decorrentes dos acidentes do trabalho e o número total de acidentes, sem incluir os acidentes de trajeto, conforme a fórmula seguinte:

$$\frac{\text{número de óbitos decorrentes de acidentes do trabalho}}{\text{número de acidentes do trabalho registrados e não registrados}} * 1.000$$

Observação: acidentes de trajeto não foram incluídos no cálculo.

FIGURA 6 – TAXA DE LETALIDADE (POR 1.000 ACIDENTES), BRASIL, 2017 A 2021 – DESCONSIDERANDO TRAJETO



Fonte: Dados da SIT.

Analisando os dados apresentados, inicialmente pode-se observar a existência de um possível impacto no quantitativo de acidentes registrados no ano de 2020 tendo em vista a pandemia mundial de covid-19.

Embora o total de acidentes registrados em 2021 seja menor do que o de 2019, o número de óbitos de trabalhadores cresceu atingindo o maior patamar dos últimos 5 anos, desconsiderando-se os acidentes de trajeto. Isso é confirmado pela taxa de mortalidade, onde pode-se verificar um viés de ascendência, cuja queda em 2020 provavelmente decorre da já referida influência da pandemia de covid-19.

Além disso, o fator mais preocupante é a taxa de letalidade encontrar-se em uma linha ascendente para os últimos 5 anos, o que pode indicar um potencial de crescimento do número de acidente do trabalho que podem ter como consequência a morte do trabalhador.

A seguir, passa-se a apresentar resultados extraídos do banco de dados de acidentes do trabalho registrados, recebido da Previdência Social, contidos em servidores da Secretaria de Inspeção do Trabalho, referentes

ao ano de 2022, contabilizando o total de **440.877** acidentes típicos e adoecimentos ocupacionais, sem a inclusão dos acidentes de trajeto. Essa base de dados também considera os acidentes vinculados a benefícios acidentários concedidos pela Previdência Social, mesmo sem a emissão de CAT.

Os dados referentes a 2022 são preliminares, pois estão sendo depurados e trabalhados, mas evidenciam uma tendência de leve aumento nas taxas de acidentalidade.

Em relação ao ano de 2022, a Tabela 2 elenca as partes do corpo atingidas com maior frequência (somente acima de 1% do total com essa informação). Destaque para o dedo, pé, mão, joelho e olho, as cinco partes do corpo com maior número de CAT emitidas.

TABELA 2 -ACIDENTES TÍPICOS E ADOECIMENTOS OCUPACIONAIS EM 2022, POR PARTE DO CORPO ATINGIDA COM MAIOR FREQUENCIA

Parte do Corpo Atingida	Quantidade de CAT 2022	Percentual
Dedo	123.129	27,93%
Pé (exceto artelhos)	36.698	8,32%
Mão (exceto punho ou dedos)	35.895	8,14%
Joelho	17.940	4,07%
Olho (inclusive nervo ótico e visão)	17.382	3,94%
Aparelho respiratório	17.091	3,88%
Braço (entre o punho a o ombro)	15.371	3,49%
Perna (entre o tornozelo e a pélvis)	14.373	3,26%
Articulação do tornozelo	14.012	3,18%
Cabeça, NIC	11.534	2,62%
Perna (do tornozelo, exclusive, ao joelho, exclusive)	11.517	2,61%
Punho	10.827	2,46%
Ombro	10.095	2,29%

Dorso (inclusive músculos dorsais, coluna e medula espinhal)	10.048	2,28%
Partes múltiplas. Aplica-se quando mais de uma parte importante do corpo for afetada, como por exemplo, um braço e uma perna	9.626	2,18%
Antebraço (entre o punho e o cotovelo)	9.332	2,12%
Face, partes múltiplas (qualquer combinação das partes acima)	7.333	1,66%
Membros superiores, partes múltiplas (qualquer combinação das partes acima)	6.417	1,46%
Cabeça, partes múltiplas (qualquer combinação das partes acima)	5.857	1,33%

Fonte: Comunicações de Acidentes de Trabalho (CAT)/Dados SIT

Quanto à situação geradora, observa-se que, no ano de 2022, as três principais situações geradoras dos acidentes típicos e adoecimentos ocupacionais foram: impacto de pessoa contra objeto em movimento; contato com pessoas doentes ou material infecto-contagante - agentes biológicos; e Impacto de pessoa contra objeto parado. A Tabela 3 contém a relação das situações geradoras das CAT do ano de 2022 representativas de mais de 0,5% do total com essa informação.

TABELA 3 -ACIDENTES TÍPICOS E ADOECIMENTOS OCUPACIONAIS EM 2022, POR SITUAÇÃO GERADORA

Situação geradora	Quantidade de CAT 2022	Percentual
Impacto de pessoa contra objeto em movimento	39.135	8,88%
Contato com pessoas doentes ou material infecto-contagante - agentes biológicos.	39.075	8,86%

Impacto de pessoa contra objeto parado	37.785	8,57%
Impacto sofrido por pessoa de objeto que cai	36.013	8,17%
Atrito ou abrasão por manusear objeto	23.383	5,30%
Impacto sofrido por pessoa, NIC	19.749	4,48%
Queda de pessoa em mesmo nível, NIC	18.677	4,24%
Impacto sofrido por pessoa de objeto projetado	17.411	3,95%
Aprisionamento em, sobre ou entre objeto parado e outro em movimento	16.045	3,64%
Tipo inexistente	11.977	2,72%
Queda de pessoa com diferença de nível de escada móvel ou fixada cujos degraus	11.784	2,67%
Aprisionamento em, sob ou entre, NIC	10.955	2,48%
Temperatura muito alta, contato com objeto ou substância a	10.939	2,48%
Queda de pessoa com diferença de nível de veículo	10.638	2,41%
Queda de pessoa com diferença de nível, NIC	10.296	2,34%
Tipo, NIC	9.055	2,05%
Queda de pessoa com diferença de nível em escada permanente	8.564	1,94%
Queda de pessoa em mesmo nível em passagem ou superfície de sustentação	8.397	1,90%
Atrito ou abrasão, NIC	8.188	1,86%
Reação do corpo a movimento involuntário	8.063	1,83%
Atrito ou abrasão por encostar, pisar, ajoelhar ou sentar em objeto	7.886	1,79%

Queda de pessoa em mesmo nível sobre ou contra alguma coisa	7.880	1,79%
Reação do corpo a movimento voluntário	7.017	1,59%
Queda de pessoa com diferença de nível de andaime, passagem, plataforma, etc.	6.832	1,55%
Atrito ou abrasão por corpo estranho no olho	6.199	1,41%
Ataque de ser vivo, NIC	6.088	1,38%
Aprisionamento em, sobre ou entre objetos em movimento convergente	5.200	1,18%
Ataque de ser vivo por mordedura, picada, chifrada, coice, etc.	4.613	1,05%
Esforço excessivo ao erguer objeto	3.468	0,79%
Esforço excessivo, NIC	3.452	0,78%
Aprisionamento em, sobre ou entre dois ou mais objetos em movimento	3.115	0,71%
Esforço excessivo ao empurrar ou puxar objeto	2.956	0,67%
Atrito ou abrasão por objeto em vibração	2.384	0,54%

Fonte: Comunicações de Acidentes de Trabalho (CAT)/Dados SIT

Em relação à natureza da lesão, no ano de 2022, as cinco mais registradas nas CAT foram: corte, laceração, ferida contusa, punctura (ferida aberta); fratura; lesão imediata; contusão, esmagamento (superfície cutânea intacta); e Distensão, torção. A relação da natureza da lesão maiores do que 1% do total informada nas CAT do ano de 2022 pode ser verificada na Tabela 4.

TABELA 4 -ACIDENTES TÍPICOS E ADOECIMENTOS OCUPACIONAIS EM 2022, POR NATUREZA DA LESÃO

Natureza da Lesão	Quantidade de CAT 2022	Percentual
Corte, laceração, ferida contusa, punctura (ferida aberta)	94.147	21,35%
Fratura	62.394	14,15%
Lesão imediata	49.440	11,21%
Contusão, esmagamento (superfície cutânea intacta)	45.104	10,23%
Distensão, torção	31.565	7,16%
Escoriação, abrasão (ferimento superficial)	31.420	7,13%
Outras lesões, NIC	26.793	6,08%
Luxação	22.503	5,10%
Doença contagiosa ou infecciosa (tuberculose, brucelose, etc.)	16.814	3,81%
Queimadura ou escaldadura - efeito de temperatura elevada. Efeito do contato com substância quente. Inclui queimadura por eletricidade, mas não inclui choque elétrico. Não inclui queimadura por substância química, efeito de radiação, queimadura de sol, incapacidade sistêmica como intermação, queimadura por atrito, etc.	13.363	3,03%
Lesão imediata, NIC	12.413	2,82%
Doença, NIC	11.767	2,67%

Fonte: Comunicações de Acidentes de Trabalho (CAT)/Dados SIT

Com base na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), a Tabela 5 mostra as ocupações dos trabalhadores, no ano de 2022, que sofreram acidentes típicos e doenças ocupacionais com maior frequência, com base na informação inserida nas CAT.

Cumpramos destacar que a CBO é referência obrigatória dos registros administrativos que informam os diversos programas da política de trabalho do país, com base legal nas Portarias nº 3.654, de 24 de novembro de 1977, nº 1.334, de 21 de dezembro de 1994, e nº 397, 09 de outubro de 2002. É ferramenta fundamental para as estatísticas de emprego-desemprego, para o estudo das taxas de natalidade e mortalidade das ocupações, para o planejamento das reconversões e requalificações ocupacionais, na elaboração de currículos, no planejamento da educação profissional, no rastreamento de vagas, dos serviços de intermediação de mão de obra.

TABELA 5 -ACIDENTES TÍPICOS E ADOECIMENTOS OCUPACIONAIS EM 2022, POR CBO

CBO	Descrição da CBO	Quantidade de CAT 2022	Percentual	% da CBO na RAIS 2021
322205	Técnico de enfermagem	36.518	8,28%	1,65%
784205	Alimentador de linha de produção	27.833	6,31%	2,37%
514320	Faxineiro	17.661	4,01%	3,48%
782510	Motorista de caminhão (rotas regionais e internacionais)	11.167	2,53%	1,99%
717020	Servente de obras	10.306	2,34%	1,20%
223505	Enfermeiro	8.520	1,93%	0,73%
848510	Açougueiro	6.297	1,43%	0,40%
513505	Auxiliar nos serviços de alimentação	6.214	1,41%	0,79%

514205	Coletor de lixo domiciliar	5.873	1,33%	0,13%
724315	Soldador	5.769	1,31%	0,36%
911305	Mecânico de manutenção de máquinas, em geral	5.651	1,28%	0,40%
862150	Operador de máquinas fixas, em geral	5.423	1,23%	0,36%
521125	Repositor de mercadorias	4.983	1,13%	1,17%
322230	Auxiliar de enfermagem	4.938	1,12%	0,45%
715210	Pedreiro	4.869	1,10%	0,65%
513205	Cozinheiro geral	4.852	1,10%	0,97%
783225	Ajudante de motorista	4.454	1,01%	0,59%
414105	Almoxarife	4.149	0,94%	0,82%
521110	Vendedor de comércio varejista	4.139	0,94%	3,73%
411005	Auxiliar de escritório	4.010	0,91%	0,01%
514225	Trabalhador de serviços de limpeza e conservação de áreas públicas	3.866	0,88%	1,10%
411010	Assistente administrativo	3.847	0,87%	4,62%
848520	Magarefe	3.728	0,85%	0,23%
521140	Atendente de lojas e mercados	3.467	0,79%	1,00%
519110	Motofretista	3.463	0,79%	0,27%
415205	Carteiro	3.344	0,76%	0,11%
414110	Armazenista	3.130	0,71%	0,38%
621005	Trabalhador agropecuário em geral	2.993	0,68%	0,69%
514325	Trabalhador da manutenção de edificações	2.712	0,62%	0,53%

782220	Operador de empilhadeira	2.613	0,59%	0,33%
914405	Mecânico de manutenção de automóveis, motocicletas e veículos similares	2.457	0,56%	0,35%
513435	Atendente de lanchonete	2.398	0,54%	0,69%
414140	Auxiliar de logística	2.343	0,53%	0,28%
421125	Operador de caixa	2.305	0,52%	1,86%
622110	Trabalhador da cultura de cana-de-açúcar	2.262	0,51%	0,27%
721215	Operador de máquinas-ferramenta convencionais	2.171	0,49%	0,19%
514310	Auxiliar de manutenção predial	2.117	0,48%	0,24%
622020	Trabalhador volante da agricultura	1.988	0,45%	0,32%
517330	Vigilante	1.985	0,45%	1,23%
783215	Carregador (veículos de transportes terrestres)	1.977	0,45%	0,19%
715615	Eletricista de instalações	1.958	0,44%	0,22%
724205	Montador de estruturas metálicas	1.955	0,44%	0,14%
641015	Tratorista agrícola	1.856	0,42%	0,30%
512105	Empregado doméstico nos serviços gerais	1.834	0,42%	0,01%
414215	Conferente de carga e descarga	1.828	0,41%	0,28%
324205	Técnico em patologia clínica	1.813	0,41%	0,10%

Fonte: Comunicações de Acidentes de Trabalho (CAT)/Dados SIT

É importante frisar que os dados de acidentes e adoecimentos apresentados neste relatório representam apenas uma parcela do total de acidentes e adoecimentos efetivamente ocorridos no país, tendo em vista a subnotificação já amplamente conhecida e estudada. Além disso, em que pese os dados apresentados serem representativos, é necessário salientar que não se referem à totalidade dos trabalhadores brasileiros, estando restritos aos segurados do Regime Geral de Previdência Social (RGPS).

Salienta-se também que, possivelmente, há um viés dos tipos de acidentes registrados na CAT e que, possivelmente, as doenças relacionadas ao trabalho são subnotificadas, uma vez que apenas 3% dos acidentes de 2017 a 2021, conforme apresentado na Tabela 1, foram notificados como doenças relacionadas ao trabalho, o que pode acarretar distorções nos dados dos acidentes detectados.

Devido a essa subnotificação, verifica-se que a maioria das doenças notificadas é constatada apenas durante a realização da perícia médica, conforme dados do AEAT, em que se constata que, no período entre 2017 e 2021, os acidentes sem emissão de CAT constituem um número superior em mais de 500% comparados ao número de doenças relacionadas ao trabalho com emissão de CAT.

Os acidentes típicos e os adoecimentos ocupacionais apresentados nesta análise representam uma importante consequência da falta de adoção de medidas de prevenção de segurança e saúde nas atividades de trabalho.

II.4. Principais não conformidades identificadas pela Inspeção do Trabalho

II.4.1 Introdução

Dentre as diversas fontes que contribuem para a identificação do problema regulatório, destacam-se, como especialmente importantes, as não conformidades encontradas pela Inspeção do Trabalho.

Cabe enfatizar que a Inspeção do Trabalho, função típica de Estado, tendo por base legal a Constituição Federal (Art. 21, XXIV), o Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a Convenção 81 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a Lei nº 10.593, de 06 de dezembro de

2002, e o Decreto nº 4.552, de 27 de dezembro de 2002, é responsável pela verificação do ordenamento justralhista no ambiente laboral.

Portanto, a Inspeção do Trabalho, por meio de mecanismos institucionais e do poder de polícia, age em nome da sociedade para fazer cumprir as normas trabalhistas cogentes, buscando a melhoria das condições ambientais (segurança e saúde) e das relações de trabalho.

Cumprir esclarecer que o Planejamento Estratégico e Operacional da Inspeção do Trabalho baseia-se no uso de dados da realidade, incluindo informações de empresas e empregados, dados epidemiológicos de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho. Este conjunto de informações subsidia a definição das diretrizes estratégicas, setores e atividades prioritárias que deverão ser executadas pelas unidades descentralizadas, que, por sua vez, também utilizam dados para ajustes à realidade e necessidades locais.

Esse conjunto de decisões gerenciais baseadas em evidências culmina na emissão de Ordem de Serviços (OS) aos Auditores-Fiscais do Trabalho para o cumprimento das ações fiscais. Portanto, a autoridade trabalhista não é alocada de forma aleatória ou de ofício, excetuando-se casos previstos em lei.

Os atos administrativos emanados pelo Auditor-Fiscal do trabalho são registrados por meio de um sistema denominado Sistema Federal de Inspeção do Trabalho (SFIT), no qual são registrados todos os dados das ações fiscais, tais como itens normativos auditados, situação encontrada, bem como as medidas adotadas pela autoridade trabalhista.

No próximo tópico, serão apresentados dados de ações fiscais relacionadas à NR 01 após a vigência o GRO/Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) (03/01/2022), a exemplo do quantitativo de ações fiscais, do percentual de ações com alguma irregularidade e dos tipos de irregularidades detectadas.

II.4.2 Ações fiscais e autuações

Entre janeiro de 2022 e junho de 2023 foram realizadas **22.084** ações fiscais na área de segurança e saúde no trabalho em todo o país com pelo menos uma ementa relacionada à NR01, correspondendo a uma participação de **46,18%** do total de fiscalizações de SST.

Das 22.084 ações referentes à NR 01, em 11.084 foi detectada ao menos uma irregularidade. Portanto, em mais de **50,19% das ações** a autoridade trabalhista constatou ao menos um item em desconformidade à Norma Regulamentadora nº 01.

Dentre as dez irregularidades mais frequentes relacionadas a NR 01 detectadas nesse período pela Inspeção do Trabalho, destacam-se:

- Deixar a organização de elaborar plano de ação, com indicação das medidas de prevenção a serem introduzidas, aprimoradas ou mantidas, e com definição de cronograma, formas de acompanhamento e aferição de resultados.
- Deixar a organização de identificar os perigos e/ou possíveis lesões ou agravos à saúde, ou realizar a identificação de perigos em desacordo com o previsto no subitem 1.5.4.3.1 da NR 01 e/ou que não aborde os perigos externos previsíveis relacionados ao trabalho que possam afetar a saúde e segurança no trabalho.
- Deixar a organização de implementar, por estabelecimento, o gerenciamento de riscos ocupacionais em suas atividades, ou deixar de constituir o gerenciamento de riscos ocupacionais em um Programa de Gerenciamento de Riscos - PGR, ou deixar de contemplar ou integrar o PGR com planos, programas e outros documentos previstos na legislação de segurança e saúde no trabalho.
- Deixar de compor o Programa de Gerenciamento de Riscos - PGR com inventário de riscos, ou constituir inventário de riscos do PGR em desacordo com os requisitos estabelecidos no subitem 1.5.7.3 e respectivos subitens da NR 01.
- Deixar a organização de implementar medidas de prevenção de acordo com a classificação de risco e com a ordem de prioridade estabelecida na alínea "g" do subitem 1.4.1 da NR 01, e/ou deixar a organização de adotar medidas de prevenção para eliminar, reduzir ou controlar os riscos nas situações previstas no subitem 1.5.5.1.1 da NR 01.
- Deixar de considerar, na gradação da probabilidade de ocorrência das lesões ou agravos à saúde para determinação do nível de risco ocupacional, os



requisitos estabelecidos em Normas Regulamentadoras e/ou as medidas de prevenção implementadas e/ou as exigências da atividade de trabalho e/ou a comparação do perfil de exposição ocupacional com valores de referência estabelecidos na NR-09.

- Realizar avaliação dos riscos ocupacionais relativos aos perigos identificados no(s) estabelecimento(s) que não forneça informações para a adoção de medidas de prevenção, e/ou deixar de indicar, para cada risco, o nível de risco ocupacional, determinado pela combinação da severidade das possíveis lesões ou agravos à saúde com a probabilidade ou chance de sua ocorrência, e/ou deixar de selecionar as ferramentas e técnicas de avaliação de riscos que sejam adequadas ao risco ou circunstância em avaliação.
- Deixar a organização de elaborar plano de ação, com indicação das medidas de prevenção a serem introduzidas, aprimoradas ou mantidas, e com definição de cronograma, formas de acompanhamento e aferição de resultados.
- Deixar de cumprir ou de fazer cumprir disposição legal ou regulamentar sobre segurança e saúde no trabalho.
- Deixar a organização de identificar os perigos e/ou possíveis lesões ou agravos à saúde, ou realizar a identificação de perigos em desacordo com o previsto no subitem 1.5.4.3.1 da NR 01 e/ou que não aborde os perigos externos previsíveis relacionados ao trabalho que possam afetar a saúde e segurança no trabalho.

Destaca-se a grande diversidade de irregularidades constatadas em relação à NR 01. A Tabela 6 mostra 96 diferentes tipos de irregularidades que somam 97% do total de irregularidades encontradas no período analisado. Essa tabela apresenta as irregularidades que tiveram pelo menos 10 autos de infração lavrados no país.

TABELA 6 - IRREGULARIDADES RELACIONADAS À NR 01 MAIS FREQUENTEMENTE DETECTADAS DE 2022 A 06/2023

Descrição da ementa	Quantidade de autos lavrados	Percentual
Deixar a organização de elaborar plano de ação, com indicação das medidas de prevenção a serem introduzidas, aprimoradas ou mantidas, e com definição de cronograma, formas de acompanhamento e aferição de resultados.	1096	9,83%
Deixar a organização de identificar os perigos e/ou possíveis lesões ou agravos à saúde, ou realizar a identificação de perigos em desacordo com o previsto no subitem 1.5.4.3.1 da NR 01 e/ou que não aborde os perigos externos previsíveis relacionados ao trabalho que possam afetar a saúde e segurança no trabalho.	787	7,06%
Deixar a organização de implementar, por estabelecimento, o gerenciamento de riscos ocupacionais em suas atividades, ou deixar de constituir o gerenciamento de riscos ocupacionais em um Programa de Gerenciamento de Riscos - PGR, ou deixar de contemplar ou integrar o PGR com planos, programas e outros documentos previstos na legislação de segurança e saúde no trabalho.	741	6,65%
Deixar de compor o Programa de Gerenciamento de Riscos - PGR com inventário de riscos, ou constituir inventário de riscos do PGR em desacordo com os requisitos estabelecidos no subitem 1.5.7.3 e respectivos subitens da NR 01.	634	5,69%
Deixar a organização de implementar medidas de prevenção de acordo com a classificação de risco e com a ordem de prioridade estabelecida na alínea "g" do subitem 1.4.1 da NR 01, e/ou deixar a organização de adotar medidas de prevenção para eliminar, reduzir ou controlar os riscos nas situações previstas no subitem 1.5.5.1.1 da NR 01.	434	3,89%
Deixar de considerar, na gradação da probabilidade de ocorrência das lesões ou agravos à saúde para determinação do nível de risco ocupacional, os requisitos estabelecidos em Normas Regulamentadoras e/ou as medidas de prevenção implementadas e/ou as exigências da atividade de trabalho e/ou a comparação do perfil de exposição ocupacional com valores de referência estabelecidos na NR-09.	345	3,10%

Realizar avaliação dos riscos ocupacionais relativos aos perigos identificados no(s) estabelecimento(s) que não forneça informações para a adoção de medidas de prevenção, e/ou deixar de indicar, para cada risco, o nível de risco ocupacional, determinado pela combinação da severidade das possíveis lesões ou agravos à saúde com a probabilidade ou chance de sua ocorrência, e/ou deixar de selecionar as ferramentas e técnicas de avaliação de riscos que sejam adequadas ao risco ou circunstância em avaliação.	336	3,02%
Deixar a organização de elaborar plano de ação, com indicação das medidas de prevenção a serem introduzidas, aprimoradas ou mantidas, e com definição de cronograma, formas de acompanhamento e aferição de resultados.	285	2,56%
Deixar de cumprir ou de fazer cumprir disposição legal ou regulamentar sobre segurança e saúde no trabalho.	283	2,54%
Deixar a organização de identificar os perigos e/ou possíveis lesões ou agravos à saúde, ou realizar a identificação de perigos em desacordo com o previsto no subitem 1.5.4.3.1 da NR 01 e/ou que não aborde os perigos externos previsíveis relacionados ao trabalho que possam afetar a saúde e segurança no trabalho.	266	2,39%
Deixar a organização de analisar os acidentes e as doenças relacionadas ao trabalho, ou realizar análise de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho sem documentá-la e/ou sem considerar os requisitos estabelecidos no subitem 1.5.5.5.2 da NR 01.	234	2,10%
Deixar a organização de implementar, por estabelecimento, o gerenciamento de riscos ocupacionais em suas atividades, ou deixar de constituir o gerenciamento de riscos ocupacionais em um Programa de Gerenciamento de Riscos - PGR, ou deixar de contemplar ou integrar o PGR com planos, programas e outros documentos previstos na legislação de segurança e saúde no trabalho.	232	2,08%
Deixar de considerar, na gradação da severidade das lesões ou agravos à saúde para determinação do nível de risco ocupacional, a magnitude da consequência e/ou o número de trabalhadores possivelmente afetados e/ou as consequências de ocorrência de acidentes ampliados.	217	1,95%
Deixar de promover capacitação e treinamento dos trabalhadores em conformidade com o disposto nas Normas Regulamentadoras.	217	1,95%
Deixar de implementar medidas de prevenção, ou implementá-las sem ouvir os trabalhadores e/ou em desacordo com a ordem de prioridade estabelecida no item 1.4.1 da NR 01.	213	1,91%

Deixar de compor o Programa de Gerenciamento de Riscos - PGR com plano de ação.	204	1,83%
Deixar a organização de adotar mecanismos para consultar os trabalhadores quanto à percepção de riscos ocupacionais e para comunicar os trabalhadores sobre os riscos consolidados no inventário de riscos e as medidas de prevenção do plano de ação do Programa de Gerenciamento de Riscos - PGR, e/ou deixar a organização de informar os trabalhadores quanto aos procedimentos a serem adotados e limitações das medidas de prevenção, quando da sua implantação.	192	1,72%
Deixar de compor o Programa de Gerenciamento de Riscos - PGR com inventário de riscos, ou constituir inventário de riscos do PGR em desacordo com os requisitos estabelecidos no subitem 1.5.7.3 e respectivos subitens da NR 01.	187	1,68%
Deixar a organização de estabelecer, implementar e manter procedimentos de respostas aos cenários de emergências, de acordo com os riscos, as características e as circunstâncias das atividades, ou deixar de prever nos procedimentos de respostas aos cenários de emergências o conteúdo estabelecido no subitem 1.5.6.2 da NR 01.	177	1,59%
Deixar de informar aos trabalhadores os riscos ocupacionais existentes nos locais de trabalho e/ou as medidas de prevenção adotadas pela empresa para reduzir ou eliminar tais riscos e/ou os resultados dos exames médicos e exames complementares de diagnóstico e/ou os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho.	144	1,29%
Deixar a organização de implementar medidas de prevenção de acordo com a classificação de risco e com a ordem de prioridade estabelecida na alínea "g" do subitem 1.4.1 da NR 01, e/ou deixar a organização de adotar medidas de prevenção para eliminar, reduzir ou controlar os riscos nas situações previstas no subitem 1.5.5.1.1 da NR 01.	124	1,11%
Deixar de determinar procedimentos a serem adotados em caso de acidente ou doença relacionada ao trabalho, incluindo a análise de suas causas.	120	1,08%
Deixar a organização de avaliar os riscos ocupacionais indicando o nível de risco correspondente.	115	1,03%
Deixar de elaborar ordens de serviço sobre segurança e saúde no trabalho ou elaborá-las sem dar ciência aos trabalhadores.	112	1,01%

Realizar avaliação dos riscos ocupacionais relativos aos perigos identificados no(s) estabelecimento(s) que não forneça informações para a adoção de medidas de prevenção, e/ou deixar de indicar, para cada risco, o nível de risco ocupacional, determinado pela combinação da severidade das possíveis lesões ou agravos à saúde com a probabilidade ou chance de sua ocorrência, e/ou deixar de selecionar as ferramentas e técnicas de avaliação de riscos que sejam adequadas ao risco ou circunstância em avaliação.	112	1,01%
Deixar de cumprir ou de fazer cumprir disposição legal ou regulamentar sobre segurança e saúde no trabalho.	108	0,97%
Deixar a organização de considerar as condições de trabalho, nos termos da NR 17, no gerenciamento de riscos ocupacionais de suas atividades.	104	0,93%
Deixar de registrar a implementação das medidas de prevenção e respectivos ajustes, e/ou deixar de acompanhar o desempenho das medidas de prevenção de maneira planejada, ou realizar o acompanhamento das medidas de prevenção sem contemplar os requisitos estabelecidos no subitem 1.5.5.3.2 da NR 01, e/ou deixar de corrigir as medidas de prevenção quando os dados obtidos no acompanhamento indicarem ineficácia em seu desempenho.	100	0,90%
Deixar a organização de estabelecer, implementar e manter procedimentos de respostas aos cenários de emergências, de acordo com os riscos, as características e as circunstâncias das atividades, ou deixar de prever nos procedimentos de respostas aos cenários de emergências o conteúdo estabelecido no subitem 1.5.6.2 da NR 01.	97	0,87%
Deixar de considerar, na gradação da probabilidade de ocorrência das lesões ou agravos à saúde para determinação do nível de risco ocupacional, os requisitos estabelecidos em Normas Regulamentadoras e/ou as medidas de prevenção implementadas e/ou as exigências da atividade de trabalho e/ou a comparação do perfil de exposição ocupacional com valores de referência estabelecidos na NR-09.	97	0,87%
Deixar a organização de elaborar plano de ação, com indicação das medidas de prevenção a serem introduzidas, aprimoradas ou mantidas, e com definição de cronograma, formas de acompanhamento e aferição de resultados.	94	0,84%

Deixar a organização de implementar, por estabelecimento, o gerenciamento de riscos ocupacionais em suas atividades, ou deixar de constituir o gerenciamento de riscos ocupacionais em um Programa de Gerenciamento de Riscos - PGR, ou deixar de contemplar ou integrar o PGR com planos, programas e outros documentos previstos na legislação de segurança e saúde no trabalho.	91	0,82%
Deixar a organização de classificar os riscos ocupacionais para determinar a necessidade de adoção de medidas de prevenção.	90	0,81%
Deixar de implementar medidas de prevenção, ou implementá-las sem ouvir os trabalhadores e/ou em desacordo com a ordem de prioridade estabelecida no item 1.4.1 da NR 01.	80	0,72%
Deixar de emitir, ao término do treinamento inicial, periódico e/ou eventual, previsto(s) nas Normas Regulamentadoras, certificado contendo o nome e assinatura do trabalhador, conteúdo programático, carga horária, data, local de realização do treinamento, nome e qualificação dos instrutores e assinatura do responsável técnico do treinamento, ou deixar de disponibilizar o certificado ao trabalhador, ou deixar de arquivar uma cópia do certificado na organização.	77	0,69%
Deixar de garantir que os documentos integrantes do Programa de Gerenciamento de Riscos - PGR sejam elaborados sob a responsabilidade da organização e/ou que sejam datados e assinados, e/ou deixar de manter os documentos integrantes do PGR sempre disponíveis aos trabalhadores interessados ou seus representantes e/ou à Inspeção do Trabalho.	77	0,69%
Deixar de compor o Programa de Gerenciamento de Riscos - PGR com inventário de riscos, ou constituir inventário de riscos do PGR em desacordo com os requisitos estabelecidos no subitem 1.5.7.3 e respectivos subitens da NR 01.	76	0,68%
Deixar de promover capacitação e treinamento dos trabalhadores em conformidade com o disposto nas Normas Regulamentadoras.	69	0,62%
Deixar a organização de analisar os acidentes e as doenças relacionadas ao trabalho, ou realizar análise de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho sem documentá-la e/ou sem considerar os requisitos estabelecidos no subitem 1.5.5.5.2 da NR 01.	67	0,60%
Deixar a organização de evitar os riscos ocupacionais que possam ser originados no trabalho.	63	0,57%

Deixar de considerar no processo de identificação de perigos e/ou de avaliação de riscos ocupacionais o disposto nas Normas Regulamentadoras e/ou demais exigências legais de segurança e saúde no trabalho.	59	0,53%
Deixar de considerar, na gradação da severidade das lesões ou agravos à saúde para determinação do nível de risco ocupacional, a magnitude da consequência e/ou o número de trabalhadores possivelmente afetados e/ou as consequências de ocorrência de acidentes ampliados.	59	0,53%
Deixar a organização de considerar as condições de trabalho, nos termos da NR 17, no gerenciamento de riscos ocupacionais de suas atividades.	57	0,51%
Deixar a organização de adotar mecanismos para consultar os trabalhadores quanto à percepção de riscos ocupacionais e para comunicar os trabalhadores sobre os riscos consolidados no inventário de riscos e as medidas de prevenção do plano de ação do Programa de Gerenciamento de Riscos - PGR, e/ou deixar a organização de informar os trabalhadores quanto aos procedimentos a serem adotados e limitações das medidas de prevenção, quando da sua implantação.	56	0,50%
Deixar de considerar, na gradação da probabilidade de ocorrência das lesões ou agravos à saúde para determinação do nível de risco ocupacional, os requisitos estabelecidos em Normas Regulamentadoras e/ou as medidas de prevenção implementadas e/ou as exigências da atividade de trabalho e/ou a comparação do perfil de exposição ocupacional com valores de referência estabelecidos na NR-09.	56	0,50%
Deixar de elaborar ordens de serviço sobre segurança e saúde no trabalho ou elaborá-las sem dar ciência aos trabalhadores.	53	0,48%
Deixar a organização de analisar os acidentes e as doenças relacionadas ao trabalho, ou realizar análise de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho sem documentá-la e/ou sem considerar os requisitos estabelecidos no subitem 1.5.5.5.2 da NR 01.	51	0,46%
Deixar de fornecer ao trabalhador, na admissão ou quando da mudança de função que implique em alteração de risco, informações sobre: os riscos ocupacionais existentes ou que possam originar-se nos locais de trabalho, e/ou os meios para prevenir e controlar tais riscos, e/ou as medidas adotadas pela organização, e/ou os procedimentos a serem adotados em situação de emergência e/ou em situação de trabalho que envolva risco grave e iminente à vida ou à saúde do trabalhador.	51	0,46%

Deixar de incluir na capacitação treinamento inicial ou promover treinamento inicial depois de o trabalhador iniciar suas funções ou em desacordo com o prazo especificado em Norma Regulamentadora.	51	0,46%
Deixar de compor o Programa de Gerenciamento de Riscos - PGR com plano de ação.	49	0,44%
Deixar de determinar procedimentos a serem adotados em caso de acidente ou doença relacionada ao trabalho, incluindo a análise de suas causas.	47	0,42%
Deixar a empresa contratante de considerar, em seu Programa de Gerenciamento de Riscos - PGR, a(s) empresa(s) contratada(s) na forma prevista no subitem 1.5.8.2 da NR 01.	45	0,40%
Deixar de considerar, na gradação da severidade das lesões ou agravos à saúde para determinação do nível de risco ocupacional, a magnitude da consequência e/ou o número de trabalhadores possivelmente afetados e/ou as consequências de ocorrência de acidentes ampliados.	45	0,40%
Deixar de informar aos trabalhadores os riscos ocupacionais existentes nos locais de trabalho e/ou as medidas de prevenção adotadas pela empresa para reduzir ou eliminar tais riscos e/ou os resultados dos exames médicos e exames complementares de diagnóstico e/ou os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho.	44	0,39%
Deixar a organização de adotar outras medidas de prevenção, conforme hierarquia estabelecida no subitem 1.5.5.1.2 da NR 01, quando comprovada a inviabilidade técnica da adoção de medidas de proteção coletiva, ou quando estas não forem suficientes ou encontrarem-se em fase de estudo, planejamento ou implantação ou, ainda, em caráter complementar ou emergencial.	43	0,39%
Deixar de constituir o Programa de Gerenciamento de Riscos - PGR com inventário de riscos e/ou plano de ação, e/ou deixar de observar um ou mais requisitos de documentação do PGR estabelecidos no item 1.5.7 e respectivos subitens da NR 01.	43	0,39%
Deixar a organização de adotar as medidas necessárias para melhorar o desempenho em segurança e saúde no trabalho.	40	0,36%
Deixar de considerar no processo de identificação de perigos e/ou de avaliação de riscos ocupacionais o disposto nas Normas Regulamentadoras e/ou demais exigências legais de segurança e saúde no trabalho.	40	0,36%
Classificar os riscos em desacordo com o nível de risco ocupacional identificado.	39	0,35%

Deixar a organização de identificar os perigos e/ou possíveis lesões ou agravos à saúde, ou realizar a identificação de perigos em desacordo com o previsto no subitem 1.5.4.3.1 da NR 01 e/ou que não aborde os perigos externos previsíveis relacionados ao trabalho que possam afetar a saúde e segurança no trabalho.	36	0,32%
Deixar de registrar a implementação das medidas de prevenção e respectivos ajustes, e/ou deixar de acompanhar o desempenho das medidas de prevenção de maneira planejada, ou realizar o acompanhamento das medidas de prevenção sem contemplar os requisitos estabelecidos no subitem 1.5.5.3.2 da NR 01, e/ou deixar de corrigir as medidas de prevenção quando os dados obtidos no acompanhamento indicarem ineficácia em seu desempenho.	36	0,32%
Deixar de considerar no processo de identificação de perigos e/ou de avaliação de riscos ocupacionais o disposto nas Normas Regulamentadoras e/ou demais exigências legais de segurança e saúde no trabalho.	33	0,30%
Deixar a organização de evitar os riscos ocupacionais que possam ser originados no trabalho.	32	0,29%
Deixar de considerar o tempo despendido em treinamentos previstos nas Normas Regulamentadoras como de trabalho efetivo e/ou deixar de consignar a capacitação nos documentos funcionais do empregado.	32	0,29%
Deixar a organização de avaliar os riscos ocupacionais indicando o nível de risco correspondente.	31	0,28%
Deixar de constituir a avaliação de riscos enquanto processo contínuo e/ou deixar de revisá-la nos prazos ou nas situações estabelecidas nos subitens 1.5.4.4.6 e 1.5.4.4.6.1 da NR 01.	30	0,27%
Deixar a organização de implementar medidas de prevenção de acordo com a classificação de risco e com a ordem de prioridade estabelecida na alínea "g" do subitem 1.4.1 da NR 01, e/ou deixar a organização de adotar medidas de prevenção para eliminar, reduzir ou controlar os riscos nas situações previstas no subitem 1.5.5.1.1 da NR 01.	29	0,26%
Deixar de constituir a avaliação de riscos enquanto processo contínuo e/ou deixar de revisá-la nos prazos ou nas situações estabelecidas nos subitens 1.5.4.4.6 e 1.5.4.4.6.1 da NR 01.	29	0,26%
Deixar de disponibilizar, à Inspeção do Trabalho, todas as informações relativas à segurança e saúde no trabalho, e/ou deixar de garantir, à Inspeção do Trabalho, amplo e irrestrito acesso a todos os documentos digitalizados e/ou nato digitais.	29	0,26%

Deixar a empresa contratante de considerar, em seu Programa de Gerenciamento de Riscos - PGR, a(s) empresa(s) contratada(s) na forma prevista no subitem 1.5.8.2 da NR 01.	28	0,25%
Realizar avaliação dos riscos ocupacionais relativos aos perigos identificados no(s) estabelecimento(s) que não forneça informações para a adoção de medidas de prevenção, e/ou deixar de indicar, para cada risco, o nível de risco ocupacional, determinado pela combinação da severidade das possíveis lesões ou agravos à saúde com a probabilidade ou chance de sua ocorrência, e/ou deixar de selecionar as ferramentas e técnicas de avaliação de riscos que sejam adequadas ao risco ou circunstância em avaliação.	28	0,25%
Deixar a organização de classificar os riscos ocupacionais para determinar a necessidade de adoção de medidas de prevenção.	26	0,23%
Deixar a organização contratante de fornecer à(s) contratada(s) informações sobre os riscos ocupacionais sob sua gestão e que possam impactar nas atividades da(s) contratada(s).	25	0,22%
Deixar a organização de identificar os perigos e/ou possíveis lesões ou agravos à saúde, ou realizar a identificação de perigos em desacordo com o previsto no subitem 1.5.4.3.1 da NR 01 e/ou que não aborde os perigos externos previsíveis relacionados ao trabalho que possam afetar a saúde e segurança no trabalho.	25	0,22%
Deixar a organização de desenvolver ações em saúde ocupacional dos trabalhadores integradas às demais medidas de prevenção em segurança e saúde no trabalho e de acordo com os riscos gerados pelo trabalho e/ou deixar de realizar o controle da saúde dos empregados de maneira preventiva, planejada, sistemática, continuada, de acordo com a classificação de riscos ocupacionais e nos termos da NR 07.	24	0,22%
Deixar a organização de estabelecer, implementar e manter procedimentos de respostas aos cenários de emergências, de acordo com os riscos, as características e as circunstâncias das atividades, ou deixar de prever nos procedimentos de respostas aos cenários de emergências o conteúdo estabelecido no subitem 1.5.6.2 da NR 01.	23	0,21%

Deixar de emitir, ao término do treinamento inicial, periódico e/ou eventual, previsto(s) nas Normas Regulamentadoras, certificado contendo o nome e assinatura do trabalhador, conteúdo programático, carga horária, data, local de realização do treinamento, nome e qualificação dos instrutores e assinatura do responsável técnico do treinamento, ou deixar de disponibilizar o certificado ao trabalhador, ou deixar de arquivar uma cópia do certificado na organização.	22	0,20%
Deixar de elaborar ordens de serviço sobre segurança e saúde no trabalho ou elaborá-las sem dar ciência aos trabalhadores.	19	0,17%
Deixar de implementar medidas de prevenção, ou implementá-las sem ouvir os trabalhadores e/ou em desacordo com a ordem de prioridade estabelecida no item 1.4.1 da NR 01.	19	0,17%
Deixar a organização de implementar medidas de prevenção de acordo com a classificação de risco e com a ordem de prioridade estabelecida na alínea "g" do subitem 1.4.1 da NR 01, e/ou deixar a organização de adotar medidas de prevenção para eliminar, reduzir ou controlar os riscos nas situações previstas no subitem 1.5.5.1.1 da NR 01.	18	0,16%
Deixar de promover capacitação e treinamento dos trabalhadores em conformidade com o disposto nas Normas Regulamentadoras.	18	0,16%
Deixar de disponibilizar, à Inspeção do Trabalho, todas as informações relativas à segurança e saúde no trabalho, e/ou deixar de garantir, à Inspeção do Trabalho, amplo e irrestrito acesso a todos os documentos digitalizados e/ou nato digitais.	17	0,15%
Deixar a organização de avaliar os riscos ocupacionais indicando o nível de risco correspondente.	16	0,14%
Deixar a organização de desenvolver ações em saúde ocupacional dos trabalhadores integradas às demais medidas de prevenção em segurança e saúde no trabalho e de acordo com os riscos gerados pelo trabalho e/ou deixar de realizar o controle da saúde dos empregados de maneira preventiva, planejada, sistemática, continuada, de acordo com a classificação de riscos ocupacionais e nos termos da NR 07.	15	0,13%
Deixar de constituir o Programa de Gerenciamento de Riscos - PGR com inventário de riscos e/ou plano de ação, e/ou deixar de observar um ou mais requisitos de documentação do PGR estabelecidos no item 1.5.7 e respectivos subitens da NR 01.	15	0,13%

Deixar a organização de adotar mecanismos para consultar os trabalhadores quanto à percepção de riscos ocupacionais e para comunicar os trabalhadores sobre os riscos consolidados no inventário de riscos e as medidas de prevenção do plano de ação do Programa de Gerenciamento de Riscos - PGR, e/ou deixar a organização de informar os trabalhadores quanto aos procedimentos a serem adotados e limitações das medidas de prevenção, quando da sua implantação.	14	0,13%
Deixar de cumprir ou de fazer cumprir disposição legal ou regulamentar sobre segurança e saúde no trabalho.	14	0,13%
Deixar de fornecer ao trabalhador, na admissão ou quando da mudança de função que implique em alteração de risco, informações sobre: os riscos ocupacionais existentes ou que possam originar-se nos locais de trabalho, e/ou os meios para prevenir e controlar tais riscos, e/ou as medidas adotadas pela organização, e/ou os procedimentos a serem adotados em situação de emergência e/ou em situação de trabalho que envolva risco grave e iminente à vida ou à saúde do trabalhador.	14	0,13%
Deixar de prestar informações de segurança e saúde no trabalho em formato digital ou prestá-las em desacordo com o modelo aprovado pela Secretaria do Trabalho, e/ou deixar de garantir a preservação de documentos nato digitais ou digitalizados por meio de procedimentos e tecnologias que permitam verificar, a qualquer tempo, sua validade jurídica em todo território nacional, garantindo permanentemente sua autenticidade, integridade, disponibilidade, rastreabilidade, irretratabilidade, privacidade e interoperabilidade.	14	0,13%
Deixar de informar aos trabalhadores os riscos ocupacionais existentes nos locais de trabalho e/ou as medidas de prevenção adotadas pela empresa para reduzir ou eliminar tais riscos e/ou os resultados dos exames médicos e exames complementares de diagnóstico e/ou os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho.	12	0,11%
Deixar a organização de considerar as condições de trabalho, nos termos da NR 17, no gerenciamento de riscos ocupacionais de suas atividades.	11	0,10%
Deixar de constituir o Programa de Gerenciamento de Riscos - PGR com inventário de riscos e/ou plano de ação, e/ou deixar de observar um ou mais requisitos de documentação do PGR estabelecidos no item 1.5.7 e respectivos subitens da NR 01.	11	0,10%

Utilizar o gerenciamento dos riscos ocupacionais definido no capítulo 1.5 da NR 01 para outras finalidades que não a prevenção, ou utilizá-lo para caracterização de atividades ou operações insalubres ou perigosas.	11	0,10%
Deixar de determinar procedimentos a serem adotados em caso de acidente ou doença relacionada ao trabalho, incluindo a análise de suas causas.	10	0,09%
Deixar de garantir que os documentos integrantes do Programa de Gerenciamento de Riscos - PGR sejam elaborados sob a responsabilidade da organização e/ou que sejam datados e assinados, e/ou deixar de manter os documentos integrantes do PGR sempre disponíveis aos trabalhadores interessados ou seus representantes e/ou à Inspeção do Trabalho.	10	0,09%
Deixar de realizar o levantamento preliminar de perigos antes do início do funcionamento do estabelecimento ou novas instalações, ou para as atividades existentes, e/ou nas mudanças e introdução de novos processos ou atividades de trabalho.	10	0,09%

Fonte: Sistema Auditor/SIT

Esses dados permitem concluir que, no período de 2022 a junho de 2023, em pelo menos 50,19% das ações fiscais relacionadas à NR 01 foi detectada ao menos uma irregularidade. Nota-se também que nesse período foram detectados 199 tipos de irregularidades diferentes, portanto, denotando a enorme variedade de desconformidades em relação à NR 01.

II.5. Caracterização do problema regulatório

Com o intuito de permitir uma melhor compreensão das causas e guiar a avaliação das alternativas disponíveis, o problema regulatório foi diagnosticado a partir dos subsídios e dos elementos reunidos durante esta análise.

O problema regulatório principal foi definido como a “**baixa efetividade no processo de identificação de perigos e avaliação de riscos e na adoção de medidas de prevenção**”. Considera-se que a natureza do problema está relacionada a riscos inaceitáveis para a segurança e saúde do trabalhador e a falhas regulatórias.

Conforme apresentado em itens anteriores, a existência de acidentes e doenças ocupacionais e de infrações administrativas à norma são consequências importantes do problema regulatório.

Do conjunto da análise realizada, apresenta-se na Figura 5 a árvore do problema, com suas causas raízes e suas principais consequências.

FIGURA 7 – ÁRVORE DO PROBLEMA



a) Lacuna sobre requisitos para documentação das ferramentas e técnicas de avaliação de riscos

Conforme o item 1.5.4.4.2.1 da NR01, a organização “deve selecionar as ferramentas e técnicas de avaliação de riscos que sejam adequadas ao risco ou circunstância em avaliação”.

Assim, as organizações e os profissionais tiveram que buscar referências técnicas para estabelecer os níveis de risco, os critérios de severidade e probabilidade e de classificação dos riscos.

Contudo, a NR01 não estabeleceu a exigência de que a organização documentasse de forma detalhada as ferramentas e técnicas utilizadas em seu PGR. Consta como exigência de que o inventário de riscos contenha a informação sobre os “critérios adotados para avaliação dos riscos e tomada de decisão” (item 1.5.7.3.2, alínea f).



Essa situação acabou trazendo falta de compreensão do processo para os atores envolvidos, resultando em uma menor efetividade no processo de adoção das medidas de prevenção, que é o principal objetivo almejado pela NR01.

A inspeção do trabalho já encontrou o estabelecimento de critérios colocados no chamado “documento” do PGR, em muitos casos, sem embasamento técnico sobre as escolhas realizadas ou que acabavam realizando “adaptações”, distorcendo as premissas técnicas das ferramentas utilizadas.

Muitos inventários de riscos não trazem de forma expressa os diferentes critérios para estabelecer a severidade e a probabilidade adequados ao tipo de perigo em avaliação. Por exemplo, os perigos químicos possuem especificidades que não se aplicam aos perigos ergonômicos. Da mesma forma podemos considerar para todos os tipos de perigo (físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes).

Além disso, constata-se uma dificuldade em realizar a integração de técnicas específicas de avaliação do risco na sistemática do PGR. Se for utilizada uma técnica (por exemplo, HRN para riscos mecânicos de máquinas ou a Equação de NIOSH, para riscos de lesão na coluna em ergonomia) cuja avaliação do risco resulte em determinado nível de risco (como uma estimativa da própria técnica), como esse nível de risco deve ser integrado na combinação de severidade e probabilidade previsto pela NR1?

A maneira de integrar o resultado dessas inúmeras técnicas de avaliação de risco (conhecidas no meio profissional como ferramentas de avaliação) pode afetar diretamente a priorização da adoção ou manutenção de medidas de prevenção.

Essa lacuna normativa acaba criando um desequilíbrio em relação ao nível de proteção dos trabalhadores, pois, sem transparência sobre as ferramentas e técnicas de avaliação de riscos, seu detalhamento e tratamento adequado, pode-se incorrer em distorções na implementação de medidas de prevenção para situações de trabalho similares em organizações diferentes, com sérios prejuízos para a proteção do trabalhador e para os objetivos da norma.

b) falta de clareza para estabelecer a severidade das lesões ou agravos à saúde

Como a norma trouxe uma abordagem de diretrizes gerais, restaram dúvidas e dificuldades para estabelecer a severidade, suas gradações e os diferentes critérios a serem utilizados de acordo com a natureza do perigo.

O atual texto da NR1 (item 1.5.4.4.3) estabelece que “a gradação da severidade das lesões ou agravos à saúde deve levar em conta a magnitude da consequência e o número de trabalhadores possivelmente afetados”.

Contudo, essa redação deixa dúvidas e traz dificuldades para sua plena aplicação.

Veja-se, inicialmente, a expressão pouco precisa “levar em conta”. O que realmente significa? Que a severidade será definida (por critério não conhecido) e que no processo de sua definição deve “levar em conta” tanto a “magnitude” da consequência como o “número de trabalhadores”.

O termo “magnitude” remete à ideia de dimensão da consequência. Mas, estabelecer a severidade é, exatamente, dimensionar seu tamanho, de acordo com a natureza do perigo, expressando-se qual pode ser o impacto na integridade ou na saúde do trabalhador. Então, questiona-se, como levar em conta algo que, a princípio, já é parte do processo? No mínimo, pode-se considerar confusa a redação vigente.

Por outro lado, o requisito de considerar o número de trabalhadores, como colocado, dificultou a aplicação do item. Se a possível lesão for morte por risco de queda, como levar em conta o número de trabalhadores? A morte será a mesma para um ou para 15 trabalhadores. Para fins de cálculo da severidade não existe diferença na consequência considerada.

Nesse sentido, o subitem 1.5.4.4.3.1 também não resolve a dúvida, ao definir que “a magnitude deve levar em conta as consequências de ocorrência de acidentes ampliados”. A severidade deveria ser agravada quando diversos trabalhadores podem ser atingidos assim como pessoas da comunidade em geral.

O atual texto também não traz a clareza necessária quando o perigo trazer a possibilidade de mais de uma consequência para o trabalhador. Qual deve ser a conduta da organização em termos de prevenção? Selecionar uma delas? Qual critério utilizar para essa escolha?



A inspeção do trabalho constatou em diversos PGR que essas questões são abordadas muitas vezes de forma equivocada. Infelizmente, muitos desses equívocos em razão da falta de clareza do requisito normativo contribuem para a baixa efetividade do processo de gestão de SST estabelecido na NR1.

Entende-se mais correto que a organização registre a possível lesão ou agravo de acordo com a natureza do perigo e utilize o número de trabalhadores possivelmente atingidos ou a possibilidade de acidentes ampliados para aumentar a gradação do risco, com o objetivo de priorizar as ações para proteger um número maior de trabalhadores ou a própria comunidade.

c) falta de clareza para estabelecer a probabilidade de ocorrência das lesões ou agravos à saúde

O item da NR1 (1.5.4.4.4) sobre a definição da probabilidade das lesões ou agravos à saúde também deixa dúvidas e dificuldades de aplicação.

A começar pela definição: “a gradação da probabilidade de ocorrência das lesões ou agravos à saúde deve levar em conta...”. Da mesma maneira que discutido acima em relação à severidade, o que significa “levar em conta”? Qual o real alcance dessa expressão?

Para a probabilidade, há ainda dificuldades adicionais. O “levar em conta” foi desdobrado em quatro alíneas diferentes. É necessário “levar em conta” todas elas ao mesmo tempo ou apenas algumas em determinadas situações? Se tivermos que considerar todas, por exemplo, na avaliação da probabilidade de ocorrência de uma lesão decorrente de risco ergonômico, seria preciso considerar a “comparação do perfil de exposição ocupacional com valores de referência estabelecidos na NR-09” (alínea “d”)? Não, porque, obviamente, essa alínea aplica-se somente para os agentes contemplados pela NR9. Mas, então, deve-se aplicar cada alínea para situações específicas (por exemplo, a “c”, “as exigências da atividade de trabalho” apenas para os riscos ergonômicos)? E quando seria correto aplicar as duas primeiras alíneas, referentes às NRs? Sempre? São dúvidas e dificuldades a serem esclarecidas.

Prosseguindo, a alínea “a” do item 1.5.4.4.4 refere “os requisitos estabelecidos em Normas Regulamentadoras” e a alínea “b”, por sua vez, “as medidas de prevenção implementadas”. Ora, se as medidas de

- 49 -



prevenção que devem ser implementadas decorrem dos requisitos estabelecidos nas normas regulamentadoras de SST, as duas alíneas não parecem repetir o mesmo conteúdo ou pelo menos apontar na mesma direção?

Essas reflexões denotam falta de clareza em alguns pontos da norma, naquilo que se refere à aplicação dessas diretrizes no estabelecimento da probabilidade de ocorrência de lesões e agravos.

d) falta de previsão para participação ativa dos trabalhadores no processo de gestão de riscos ocupacionais

A NR01 previu que a organização adote mecanismos para a consulta dos trabalhadores quanto à percepção dos riscos ocupacionais, conforme alínea “a” do item 1.5.3.3, que historicamente era atribuição da CIPA, mas deixou de prever formas de participação ativa dos trabalhadores no processo de gerenciamento de riscos ocupacionais.

Trata-se de questão muito importante, pois os trabalhadores, além de estarem expostos a diversos riscos em suas atividades laborais, são os principais sujeitos do trabalho. Eles possuem o conhecimento de como as atividades são realizadas, de todos os aspectos que são mobilizados para atingir os resultados e das possíveis intercorrências do processo produtivo, fatores fundamentais para um processo de identificação de perigos e avaliação de riscos ocupacionais que considere a atividade real desenvolvida pelo trabalhador.

Por outro lado, a participação ativa dos trabalhadores pode angariar um engajamento maior tanto na adoção das medidas de prevenção planejadas quanto no cuidado em sua manutenção.

Um dos princípios de boa prática em SST, reconhecidos internacionalmente e com larga produção científica em relação aos aspectos ergonômicos, estabelece que quanto maior a participação dos trabalhadores melhor resultado poderá ser obtido na gestão dos riscos ocupacionais no local de trabalho.

Além disso, a norma técnica internacional 45.001:2018 sobre “sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional – requisitos com orientação para uso” destaca no item “5.4 Consulta e participação dos trabalhadores” que “a organização deve estabelecer, implementar e manter um processo(s) para consulta e participação dos trabalhadores, em todos

- 50 -



os níveis e funções aplicáveis, e, se existirem, dos representantes dos trabalhadores, no desenvolvimento, planejamento, implementação, avaliação de desempenho e ações de melhoria do sistema de gestão de SSO”.

Portanto, a não participação dos trabalhadores é uma causa importante da baixa efetividade no processo de identificação de perigos e de avaliação riscos e na adoção de medidas de prevenção.

e) conflito normativo para adoção de medidas de prevenção quando constatado risco evidente à saúde

Pela atual redação da NR01 foram previstas três situações que obrigam à adoção de medidas de prevenção:

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

a) exigências previstas em Normas Regulamentadoras e nos dispositivos legais determinarem;

b) a classificação dos riscos ocupacionais assim determinar, conforme subitem 1.5.4.4.5;

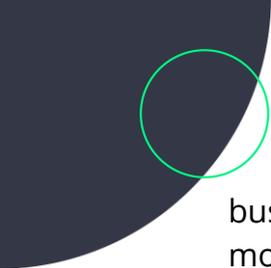
c) houver evidências de associação, por meio do controle médico da saúde, entre as lesões e os agravos à saúde dos trabalhadores com os riscos e as situações de trabalho identificados.

A redação desse item, porém, está em conflito com a sistemática estabelecida na própria NR1 e nas Normas Regulamentadoras nº07 e nº 9, uma vez que não inclui uma situação prevista nesses instrumentos normativos: a exposição a risco óbvio ou risco evidente à saúde.

No caso da NR1, é prevista a realização do levantamento preliminar de perigos (item 1.5.4.2). Essa etapa tem como principal objetivo evitar o risco, devendo as etapas posteriores (identificação de perigos e avaliação dos riscos) serem realizadas apenas quando o risco não puder ser evitado (item 1.5.4.2.1.1).

Tal prática está alinhada com o disposto no inciso I da alínea “g” do item 1.4.1 da NR1 (“eliminação dos fatores de risco”), que ocupa o primeiro lugar na ordem de prioridade das medidas de prevenção. Assim, constatando-se a exposição do trabalhador a um risco óbvio, deve-se

- 51 -



buscar evitar esse risco, ainda na etapa do levantamento preliminar, momento em que ainda não houve a avaliação na forma prevista no item 1.5.4.4 da NR01.

A NR07 também estabeleceu em seu item 7.5.12, alínea “a”, que os exames laboratoriais são obrigatórios quando “o levantamento preliminar do PGR indicar a necessidade de medidas de prevenção imediatas”. Ou seja, também pela NR07 o levantamento preliminar do PGR deve indicar a adoção de medidas de prevenção imediatas, antes mesmo do processo de avaliação de riscos, justamente pela verificação de risco evidente à saúde.

A NR9 também prevê, no item 9.4.1, que deve ser realizada a análise preliminar “a fim de determinar a necessidade de adoção direta de medidas de prevenção ou de realização de avaliações (...)”. Tal previsão está alinhada com o disposto na NR01 e na NR07, uma vez que estabelece a adoção de medidas de controle em etapa anterior à avaliação do risco. Essas medidas de controle são necessárias quando há exposição a um risco evidente à segurança ou saúde do trabalhador. .

Assim, tem-se que o item 1.5.5.1.1 não contemplou de forma expressa essa condição já incluída na sistemática da NR01 e nos itens citados da NR07 e da NR09, causando conflitos de interpretação e de aplicação das normas regulamentadoras, trazendo prejuízos para a efetividade da gestão dos riscos ocupacionais.

Além disso, a falta de previsão dessa condição de forma expressa se traduz em menor efetividade porque mantém os trabalhadores expostos a riscos, dificulta o trabalho do Estado em suas ações de inspeção do trabalho e pode gerar aumento dos custos impostos às empresas.

Importa ressaltar que muitas situações constatadas em auditorias não estão previstas em requisito específico de NR, para aplicação direta da alínea “a” do item 1.5.5.1.1. Também, em outras situações, ainda que nocivas a longo prazo, como quando há exposição a agentes com longos períodos de latência, não se pode aguardar evidências no controle médico de saúde (conforme a alínea “c”) – para que sejam obrigatórias medidas de prevenção.

Dessa forma, a obrigação de medidas de prevenção para eliminar, reduzir ou controlar os riscos restaria apenas vinculada às determinações do processo de classificação de riscos (alínea “b”). A inspeção do trabalho dependeria, portanto, da análise aprofundada dos riscos no PGR, para acompanhar e verificar as medidas de prevenção implantadas, medidas



essas que poderiam ter sido efetivadas em fase preliminar, com base no risco evidente à segurança e saúde dos trabalhadores, sem custos e prazos adicionais.

Nos casos em que a avaliação do risco depende de medições quantitativas de concentrações ou intensidade de agentes nos ambientes de trabalho, a avaliação de riscos muitas vezes leva a procedimentos custosos, demorados e que podem ser desnecessários nos casos em que há exposição a risco evidente à saúde. A atuação da inspeção do trabalho fica prejudicada, uma vez que, para que sejam exigidas das organizações as medidas de controle, será necessário aguardar todo o processo de avaliação, para que se possa então comparar o perfil de exposição com os limites legais estabelecidos (alínea "d" do item 1.5.4.4.4 da NR01).

É importante lembrar, do ponto de vista dos empregadores, que os procedimentos de avaliação quantitativa, para serem representativos da exposição dos trabalhadores, é um processo caro e demorado, especialmente quando há exposição a vários agentes. Esses recursos seriam melhor empregados na adoção das medidas de prevenção e controle.

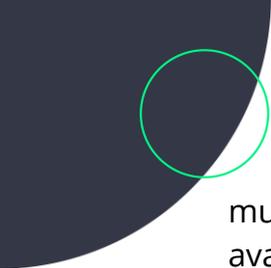
Cabe também apontar que a redação anterior da NR09 já contemplava a adoção de medidas de controle quando constatada exposição a risco evidente à saúde (item 9.3.5.1, alínea "b"), de forma alinhada com os requisitos normativos vigentes e a boa prática prevencionista.

f) a falta de entendimento dos profissionais de SST sobre a identificação de perigos e a avaliação de riscos

Trata-se de causa muito importante de problemas na aplicação da NR01, pois um profissional de SST com conhecimentos e capacitação para atuar na identificação de perigos e avaliação dos riscos pode fazer diferença expressiva na efetividade do trabalho de prevenção em SST. De outra forma, havendo capacitação insuficiente dos profissionais de SST, o gerenciamento dos riscos ocupacionais fica prejudicado e as ações para prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho tem sua eficácia reduzida.

Muitas empresas de pequeno, médio e grande porte que não contam com SESMT, e mesmo as que contam com apenas um técnico de segurança do trabalho, são assessoradas pelas empresas de assessoria em SST, que

- 53 -



muitas vezes não contam com estrutura de pessoal e/ou expertise para avaliar, por exemplo, segurança na operação de máquinas, riscos elétricos, formação de atmosferas explosivas etc., aspectos que devem constar do inventário de riscos ocupacionais.

Em alguns casos, a falta de expertise não permite que esses fatores de risco sequer sejam identificados. Assim, encontramos, ainda hoje, à guisa de PGR, apenas PPRAs com novos nomes (“PGR”) e com a inclusão de riscos de acidentes e alguns fatores ergonômicos mais óbvios.

Quando uma assessoria desse tipo chega a identificar um perigo com o qual não tem competência para lidar, acaba indicando uma empresa especializada (como as especializadas em adequação de máquinas à NR-12). Essa empresa faz seu próprio levantamento, usa as ferramentas típicas do seu ramo para avaliar esses riscos, determina as medidas de controle necessárias, assina e emite sua ART.

O que seria esperado, do ponto de vista da NR-01, era que a assessoria analisasse o PGR da organização e buscasse “traduzi-lo” para se adaptar à sua própria forma de avaliar os riscos e depois classificá-los - assunto que depende de competência e aceitação da responsabilidade sobre todo o processo.

Afinal, embora a NR-01 coloque que os documentos são elaborados sob responsabilidade do empregador, na prática as empresas exigem que os assessores assumam tal responsabilidade, e eles não o fazem sobre o trabalho de terceiros - especialmente diante da possibilidade de serem responsabilizados quando da ocorrência de acidentes.

Na prática, então, os processos acabam andando em paralelo, resultando em inventários de riscos incompletos e planos de ação sem caráter único, uma vez que os riscos não são classificados sob o mesmo critério, impactando nas causas do problema regulatório referidas anteriormente. Esse cenário diminui a efetividade do processo de identificação de perigos e avaliação de riscos e também na adoção de medidas de prevenção.

Mesmo as organizações que contam com um SESMT bem estruturado não estão alheias a essa realidade. Na exposição do problema regulatório da AIR da revisão da NR04, o seguinte trecho confirma a presente análise:

“A falta de capacitação dos profissionais da área de segurança e saúde no 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 no trabalho. Da mesma forma, a procura por cursos na área de segurança e saúde no 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”¹.

Esse fator causal do problema deve ser relativizado pelas causas analisadas anteriormente, pois se a norma não é clara sobre o que se espera na implementação prática ou se deixa dúvidas ou margem para interpretações diversas, isso dificulta sobremaneira o trabalho dos profissionais.

g) baixo nível de comprometimento das organizações com a gestão de SST

A baixa efetividade da prevenção em SST é impactada diretamente pelo baixo nível de comprometimento das organizações com a gestão de SST.

A gestão de SST vai além do previsto em norma e deve envolver o nível de alta direção e o nível gerencial das organizações. As organizações devem ser capazes de incorporar e implementar as ações priorizadas no plano de ação do PGR. Isso deveria se traduzir em investimentos por parte dos empregadores em segurança e saúde no trabalho. O investimento em SST pode revelar a magnitude do compromisso das organizações com esse tema.

Contudo, mesmo nas organizações que apresentam PGR, a realidade que tem sido encontrada pela Inspeção do Trabalho é de baixo investimento em medidas preventivas. A falta de conhecimento das empresas sobre SST, a falta de percepção dos riscos, a falta de integração na gestão da organização e a falta de planejamento orçamentário

¹ BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Secretaria de Trabalho. RELATÓRIO ANÁLISE DE IMPACTO REGULATÓRIO (AIR). Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho. Norma Regulamentadora nº 04. Brasília, 2022. p. 36.



contribuem para a não identificação da relevância e da necessidade de investir recursos financeiros na prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho.

Além disso, muitas vezes o processo de identificação de perigos e de avaliação de riscos é conduzido de forma equivocada, resultando no enfraquecimento da adoção de medidas de prevenção, tornando o processo todo menos efetivo. Por exemplo, em muitas organizações os perigos ergonômicos são simplesmente ignorados no inventário de riscos, noutras os fatores de risco psicossociais não são abordados. Em outras, determinados perigos são referenciados de forma genérica ou são utilizados critérios de avaliação sem embasamento técnico ou realizadas adaptações de critérios de forma não transparente.

Essa situação resulta da falta de compromisso no nível de alta direção em realizar um processo que identifique todos os perigos a que os trabalhadores estão expostos e produza avaliações de riscos com critérios adequados para a proteção do trabalhador.

Como exposto no item anterior, essa causa também deve ser relativizada pela falta de clareza da norma, pois muitos empregadores podem ficar em dúvida sobre o processo de identificação de perigos e de avaliação dos riscos, conforme exposto nos tópicos anteriores, o que, de qualquer maneira que seja considerado, prejudica o alcance dos objetivos da norma e a efetividade do trabalho de prevenção.

III. Identificação dos agentes afetados

(inciso III do art.6º do Decreto nº 10.411, de 2020)

III.1. Introdução

No capítulo anterior, abordou-se a etapa de identificação do problema regulatório abrangendo uma análise histórica da norma, considerações acerca dos acidentes de trabalho e análise das principais não conformidades detectadas pela Inspeção do Trabalho em relação às disposições da NR01.

Neste capítulo, serão abordados os atores afetados pelo problema regulatório estabelecido, trabalhadores e organizações.

O item III.2 apresenta o diagnóstico dos estabelecimentos contemplando os dados agregados do conjunto de códigos da Classificação Nacional de Atividades Econômica (CNAE), realizando uma análise por UF, natureza jurídica e tamanho do estabelecimento e porte econômico. Para esta análise, foram considerados todos os códigos da CNAE.

O item III.3 apresenta dados sobre os trabalhadores contemplando quantitativo por ano, por UF e por setor econômico e características sociodemográficas, tais como gênero, faixa etária e escolaridade.

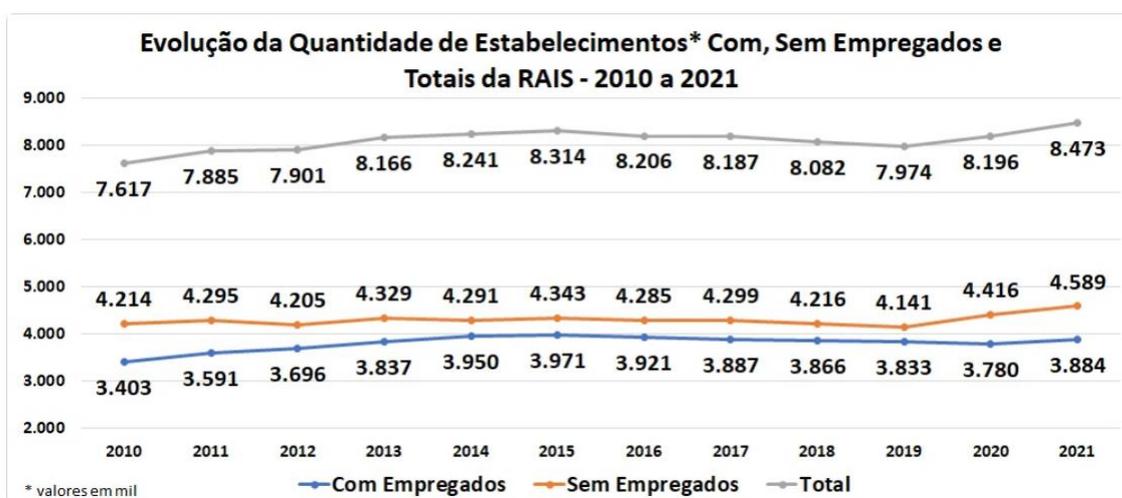
Para alcançar os objetivos propostos, foram utilizados microdados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) referentes ao ano de 2021, disponibilizados pelo Ministério do Trabalho e Previdência em: <http://pdet.mte.gov.br/rais>.

III.2. Empregadores

Segundo dados da RAIS 2021, foram registrados em todo o Brasil, naquele ano, **3.884.193** estabelecimentos com ao menos um empregado.

Na Figura 8, são apresentados dados da evolução do número de estabelecimentos declarantes da RAIS com e sem empregados², no qual é possível notar que o número máximo de estabelecimentos com empregados ocorreu em 2015. Contudo, de 2016 a 2021, o número de estabelecimentos com empregados tem oscilado na centena de milhar entre 3.900 e 3.800.

FIGURA 8 - QUANTIDADE DE ESTABELECIMENTOS DECLARANTES DA RAIS, COM E SEM EMPREGADOS, POR ANO (2010 A 2021)



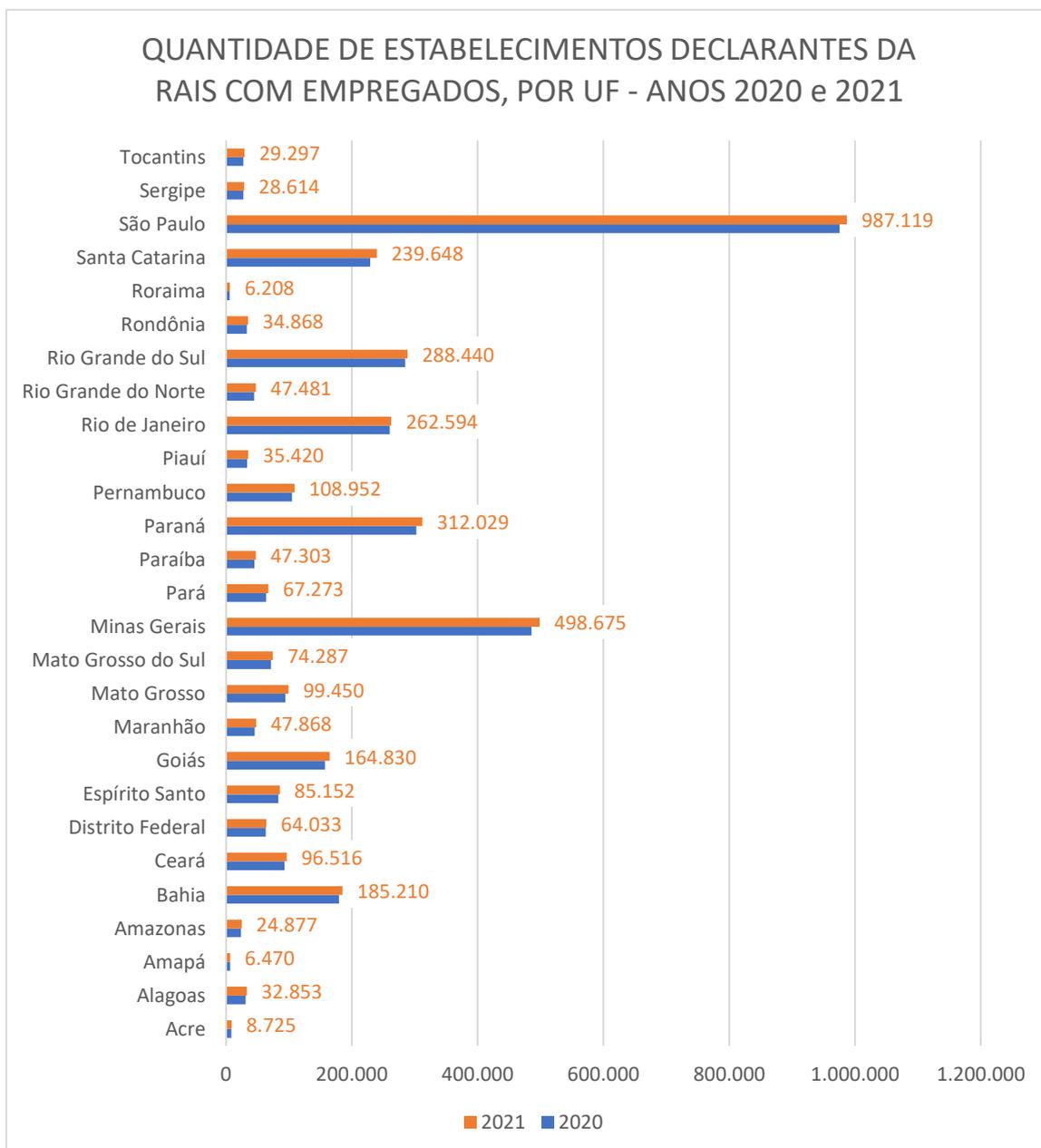
Fonte: RAIS.

Em relação à distribuição geográfica, nota-se que 25% das empresas estão concentradas no estado de São Paulo, conforme evidencia a Figura 4³.

² Estabelecimentos “sem empregados” refere-se a estabelecimentos que não possuíram nenhum empregado ao longo do ano de 2021, cuja declaração é denominada “RAIS Negativa”.

³ Apenas as quantidades referentes a 2021 foram inseridas expressamente no gráfico.

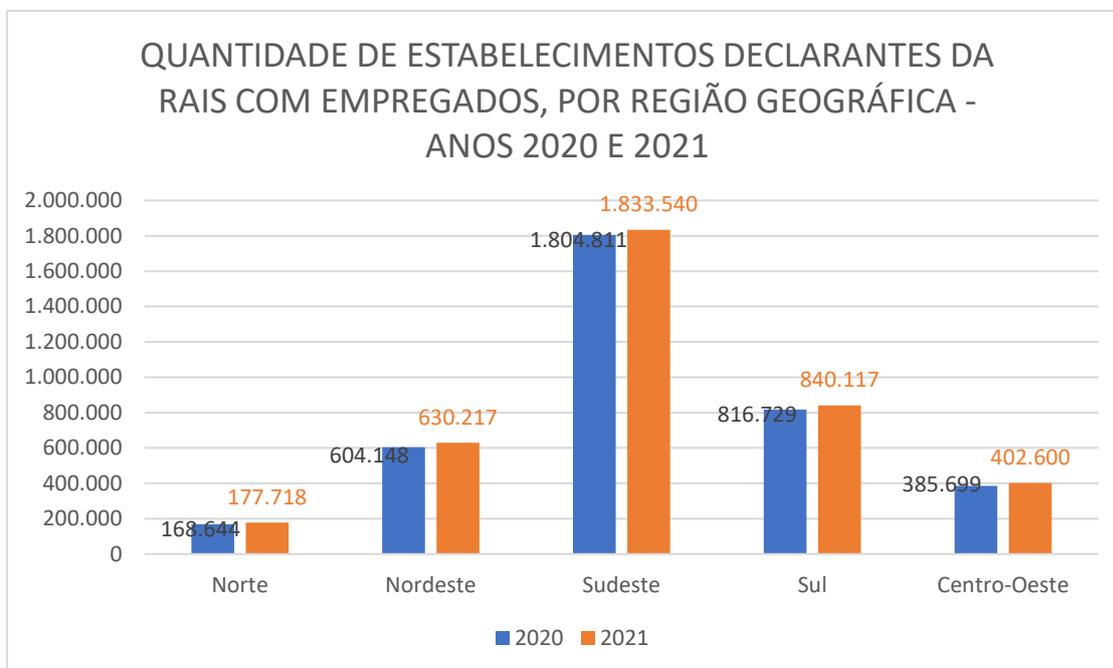
FIGURA 9 - QUANTIDADE DE ESTABELECIMENTOS DECLARANTES DA RAIS COM EMPREGADOS, POR UF - ANOS 2020 E 2021



Fonte: RAIS.

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 DECLARANTES DA RAIS COM EMPREGADOS, POR REGIÃO GEOGRÁFICA - ANOS 2020 E 2021



Fonte: RAIS.

Na Tabela 7, é possível verificar a quantidade de estabelecimentos com vínculos dos anos de 2020 e 2021 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 DECLARANTES DA RAIS COM EMPREGADOS, POR GRUPAMENTO DE ATIVIDADES E SEÇÃO DA CNAE 2.0 - ANOS 2020 E 2021

Grupamento de Atividades Econômicas e Seção CNAE 2.0	2020	2021	Variação absoluta	Variação relativa
Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura	309.165	313.226	4.061	1,31
Indústria geral	338.637	349.990	11.353	3,35
Indústrias Extrativas	7.797	8.024	227	2,91
Indústrias de Transformação	316.472	326.474	10.002	3,16
Eletricidade e Gás	3.434	3.562	128	3,73
Água, Esgoto, Atividades de Gestão de Resíduos e Descontaminação	10.934	11.930	996	9,11
Construção	204.009	219.731	15.722	7,71
Comércio; reparação de veículos automotores e motocicletas	1.396.320	1.436.240	39.920	2,86
Serviços	1.531.900	1.565.006	33.106	2,16
Transporte, armazenagem e correio	164.515	166.308	1.793	1,09
Alojamento e alimentação	254.197	250.366	-3.831	-1,51
Informação, comunicação e atividades financeiras, imobiliárias, profissionais e administrativas	614.842	640.721	25.879	4,21
Informação e Comunicação	54.680	57.511	2.831	5,18
Atividades Financeiras, de Seguros e Serviços Relacionados	58.478	63.523	5.045	8,63
Atividades Imobiliárias	35.323	39.165	3.842	10,88
Atividades Profissionais, Científicas e Técnicas	160.842	171.976	11.134	6,92
Atividades Administrativas e Serviços Complementares	305.519	308.546	3.027	0,99
Administração pública, defesa e seguridade social, educação, saúde humana e serviços sociais	317.280	328.749	11.469	3,61
Administração Pública, Defesa e Seguridade Social	18.058	18.120	62	0,34
Educação	88.658	89.359	701	0,79
Saúde Humana e Serviços Sociais	210.564	221.270	10.706	5,08
Serviços domésticos	850	677	-173	-20,35
Outros serviços	180.216	178.185	-2.031	-1,13
Recreação				
Artes, Cultura, Esporte e	33.348	32.532	-816	-2,45
Outras Atividades de Serviços	146.602	145.401	-1.201	-0,82
Organismos Internacionais e Outras Instituições Extraterritoriais	266	252	-14	-5,26

Fonte: RAIS.

Na Tabela 8, pode-se visualizar a quantidade de estabelecimentos com vínculos dos anos de 2020 e 2021 pela natureza jurídica do estabelecimento. Verifica-se a grande maioria de estabelecimentos como empresas privadas.

TABELA 8 - QUANTIDADE DE ESTABELECEMENTOS DECLARANTES DA RAIS COM EMPREGADOS, PELA NATUREZA JURÍDICA DO ESTABELECEMENTO - ANOS 2020 E 2021

Natureza jurídica	2020	2021	Varição absoluta	Varição relativa
Setor Público Federal	2.776	2.582	-194	-6,99
Setor Público Estadual	1.604	1.594	-10	-0,62
Setor Público Municipal	15.123	15.285	162	1,07
Setor Público - Outros	355	369	14	3,94
Entidade Empresa Estatal	21.538	21.239	-299	-1,39
Entidade Empresa Privada	3.139.418	3.250.985	111.567	3,55
Entidades sem Fins Lucrativos	248.819	243.448	-5.371	-2,16
Pessoa Física e outras Organizações Legais	350.398	348.691	-1.707	-0,49

Fonte: RAIS.

Na Tabela 9, encontra-se a quantidade de estabelecimentos com vínculos dos anos de 2020 e 2021 pelo tamanho do estabelecimento. Verifica-se a grande maioria de estabelecimentos na faixa de 1 a 4 trabalhadores.

TABELA 9 - QUANTIDADE DE ESTABELECEMENTOS DECLARANTES DA RAIS COM EMPREGADOS, PELO TAMANHO DO ESTABELECEMENTO - ANOS 2020 E 2021

Tamanho do estabelecimento	2020	2021	Varição absoluta	Varição relativa
0 Empregado	412.357	394.415	-17.942	-4,35
De 1 a 4	2.148.222	2.203.698	55.476	2,58
De 5 a 9	600.979	628.781	27.802	4,63
De 10 a 19	327.787	348.683	20.896	6,37
De 20 a 49	182.639	193.940	11.301	6,19
De 50 a 99	55.369	58.975	3.606	6,51
De 100 a 249	31.762	33.370	1.608	5,06
De 250 a 499	11.313	11.963	650	5,75
De 500 a 999	5.520	5.858	338	6,12
1000 ou Mais	4.083	4.510	427	10,46

Fonte: RAIS.

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 Caranha da Secretaria de Inspeção do Trabalho - SIT.

Destaque-se que o número de CNPJ não fecha com o total de estabelecimentos declarantes da RAIS 2019, conforme divulgado pelo MTE, provavelmente porque os dados da Previdência 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 figura 8.

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

Porte Econômico	Quantidade			
	2016	2017	2018	2019
1 - ME	4.658.840	4.629.589	4.512.803	4.575.939
2 - EPP	738.119	757.425	746.686	796.486
3 - Geral	2.723.656	2.788.791	2.793.902	2.395.183
Total de CNPJ	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 pelo problema principal desta análise, a NR01 deve ser aplicada de forma geral, independentemente da atividade principal da organização.

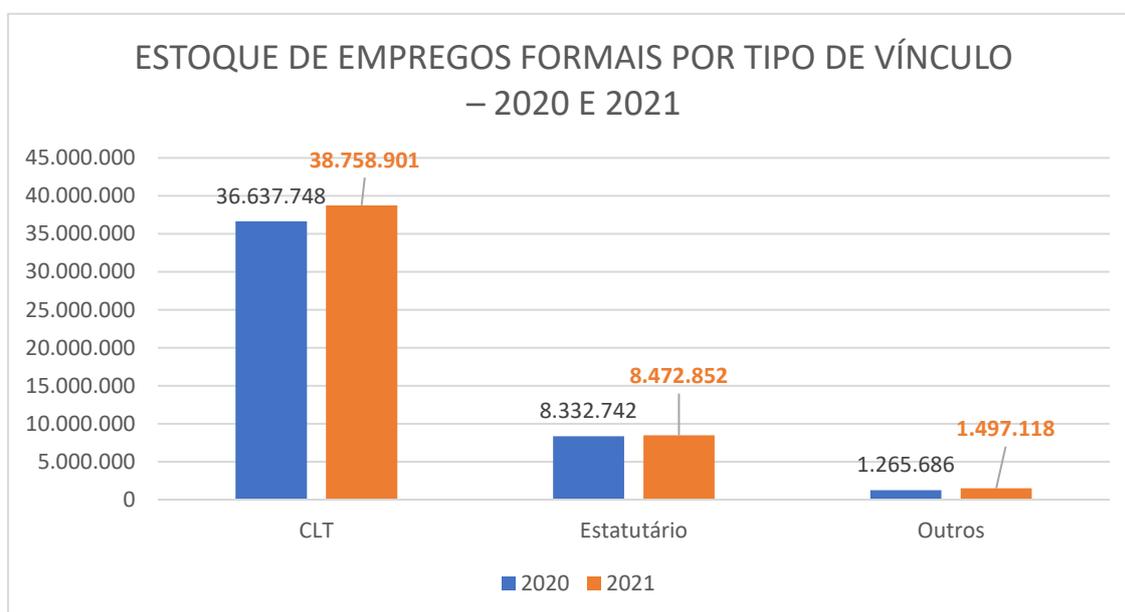
Além disso, parte importante do problema identificado consiste na falta de aplicação da norma pelos próprios empregadores, revelada pelas principais não conformidades detectadas pela Inspeção do Trabalho, conforme elencado no capítulo anterior.

Assim, os empregadores são afetados pela imposição de custos decorrentes do absenteísmo e da rotatividade da mão de obra, tendo em vista o afastamento dos trabalhadores relacionado à gravidade da lesão ou do agravo à saúde devido aos acidentes ocorridos.

III.3. Empregados

Dados da RAIS de 2021 apontam que o país possuía, naquele ano, **48.728.871** trabalhadores com vínculo celetista, conforme apresentado na Figura 6. Verifica-se a participação importante dos estatutários no estoque de trabalhadores formais do país, seguidos de uma pequena parcela de outros tipos de vínculos.

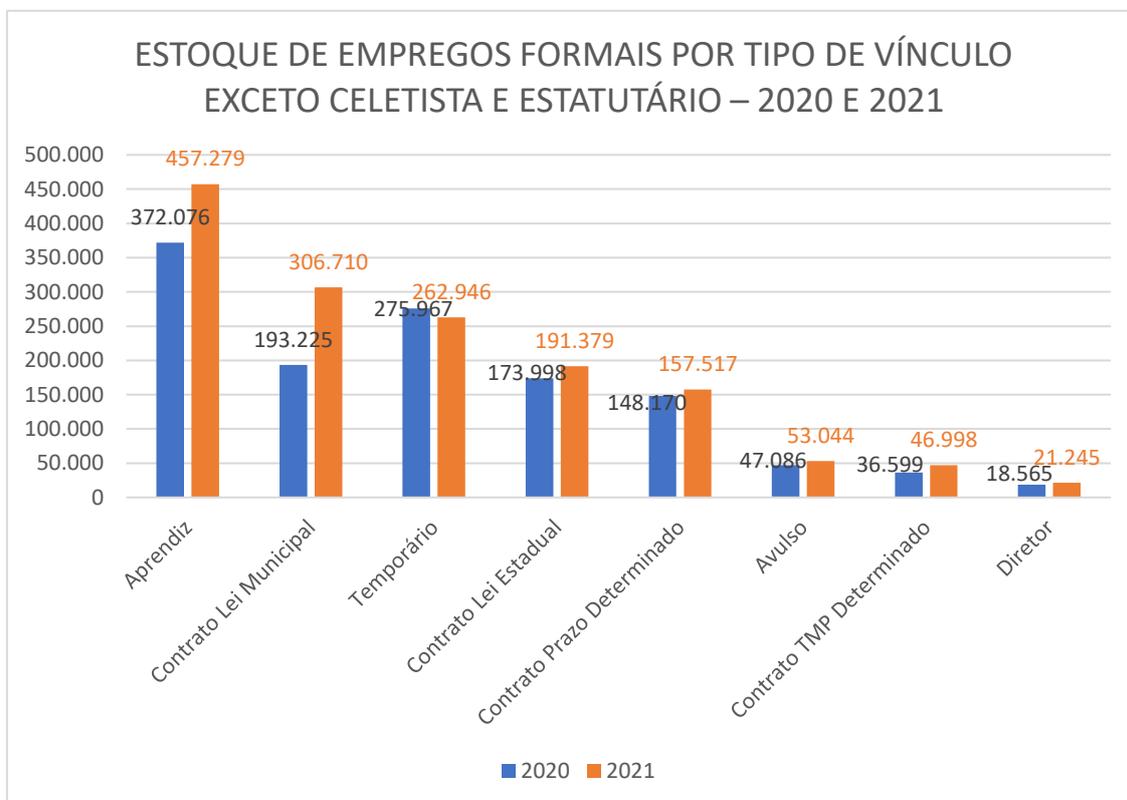
FIGURA 11 - ESTOQUE DE EMPREGOS FORMAIS POR TIPO DE VÍNCULO – 2020 E 2021



Fonte: RAIS.

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, conforme dados apresentados na Figura 12. Destaque-se que as normas de segurança e saúde também são aplicadas a esses trabalhadores nos termos de suas leis de regência.

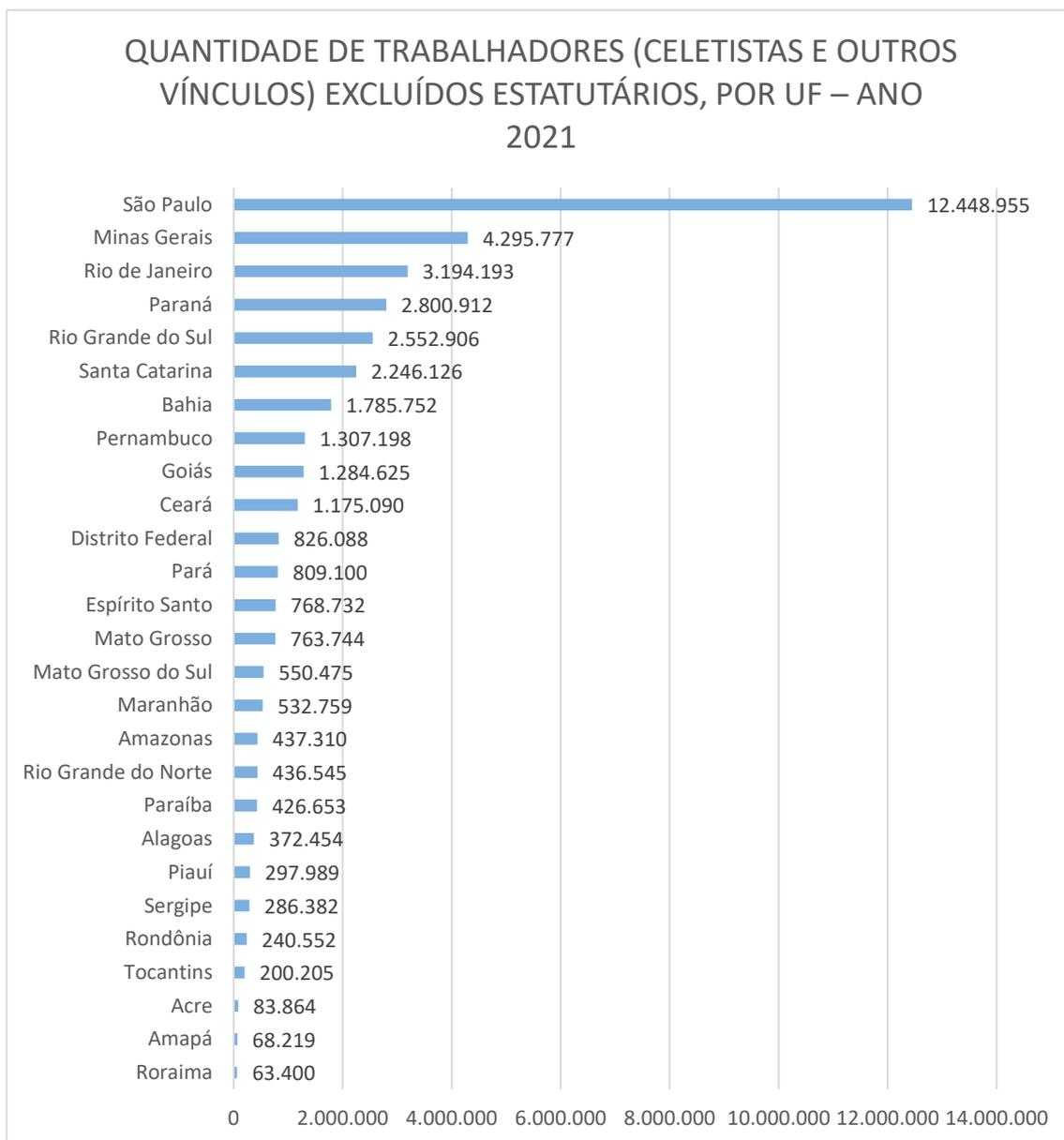
FIGURA 12 - ESTOQUE DE EMPREGOS FORMAIS POR TIPO DE VÍNCULO EXCETO CELETISTA E ESTATUTÁRIO – 2020 E 2021



Fonte: RAIS.

Observa-se que cerca de 30% dos trabalhadores estão no estado de São Paulo, conforme apresentado na Figura 13. 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) EXCLUÍDOS ESTATUTÁRIOS, POR UF – ANO 2021



Fonte: RAIS.

Na Tabela 11, apresenta-se a quantidade de trabalhadores dos anos de 2020 e 2021 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 POR GRUPAMENTO DE ATIVIDADES ECONÔMICAS E SEÇÃO DA CNAE 2.0 - ANOS 2020 E 2021

Grupamento de Atividades Econômicas e Seção da CNAE 2.0	2020	2021	Variação absoluta	Variação relativa
Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura	1.466.390	1.531.816	65.426	4,46
Indústria geral	7.573.595	8.014.207	440.612	5,82
Indústrias Extrativas	227.666	243.993	16.327	7,17
Indústrias de Transformação	6.857.500	7.256.234	398.734	5,81
Eletricidade e Gás	130.861	131.729	868	0,66
Água, Esgoto, Atividades de Gestão de Resíduos e Descontaminação	357.568	382.251	24.683	6,90
Construção	2.111.806	2.313.533	201.727	9,55
Comércio; reparação de veículos automotores e motocicletas	8.991.346	9.454.656	463.310	5,15
Serviços	26.093.039	27.414.659	1.321.620	5,07
Transporte, armazenagem e correio	2.309.007	2.385.646	76.639	3,32
Alojamento e alimentação	1.593.151	1.702.332	109.181	6,85
Informação, comunicação e atividades financeiras, imobiliárias, profissionais e administrativas	7.793.640	8.393.233	599.593	7,69
Informação e Comunicação	940.681	1.065.893	125.212	13,31
Atividades Financeiras, de Seguros e Serviços Relacionados	902.797	1.014.124	111.327	12,33
Atividades Imobiliárias	158.699	177.425	18.726	11,80
Atividades Profissionais, Científicas e Técnicas	1.146.010	1.273.650	127.640	11,14
Atividades Administrativas e Serviços Complementares	4.645.453	4.862.141	216.688	4,66
Administração pública, defesa e seguridade social, educação, saúde humana e serviços sociais	13.198.295	13.686.205	487.910	3,70
Administração Pública, Defesa e Seguridade Social	8.677.551	8.991.082	313.531	3,61
Educação	1.962.750	1.976.724	13.974	0,71
Saúde Humana e Serviços Sociais	2.557.994	2.718.399	160.405	6,27
Serviços domésticos	1.882	1.397	-485	-25,77
Outros serviços	1.197.064	1.245.846	48.782	4,08

Artes, Cultura, Esporte e Recreação	222.221	229.693	7.472	3,36
Outras Atividades de Serviços	972.011	1.013.360	41.349	4,25
Organismos Internacionais e Outras Instituições Extraterritoriais	2.832	2.793	-39	-1,38

Fonte: RAIS.

Na Tabela 12, encontra-se a quantidade de trabalhadores dos anos de 2020 e 2021 pela natureza jurídica do estabelecimento. Verifica-se a grande maioria de trabalhadores nas empresas privadas com vínculo celetista.

TABELA 12 - QUANTIDADE DE TRABALHADORES PELA NATUREZA JURÍDICA DO ESTABELECIMENTO - ANOS 2020 E 2021

Natureza Jurídica do estabelecimento	2020	2021	Variação absoluta	Variação relativa
Setor Público Federal	1.020.078	815.721	-204.357	-20,03
Setor Público Estadual	3.038.029	2.949.962	-88.067	-2,90
Setor Público Municipal	5.178.516	5.779.372	600.856	11,60
Setor Público - Outros	18.205	18.733	528	2,90
Entidade Empresa Estatal	750.137	731.719	-18.418	-2,46
Entidade Empresa Privada	32.018.958	34.112.002	2.093.044	6,54
Entidades sem Fins Lucrativos	3.179.380	3.267.641	88.261	2,78
Pessoa Física e outras Organizações Legais	1.032.873	1.053.721	20.848	2,02

Fonte: RAIS.

Na Tabela 13, apresenta-se a quantidade de trabalhadores dos anos de 2020 e 2021 pelo tamanho do estabelecimento. Destaque-se a faixa de tamanho de estabelecimento com 1.000 trabalhadores ou mais, com mais de 12 milhões de trabalhadores no país.

TABELA 13 - QUANTIDADE DE TRABALHADORES PELO TAMANHO DO ESTABELECIMENTO - ANO 2019

Tamanho do estabelecimento	2020	2021	Variação absoluta	Variação relativa
De 1 a 4 empregados	4.081.102	4.206.337	125.235	3,07
De 5 a 9 empregados	3.918.598	4.099.383	180.785	4,61
De 10 a 19 empregados	4.391.738	4.675.859	284.121	6,47
De 20 a 49 empregados	5.453.419	5.788.739	335.320	6,15
De 50 a 99 empregados	3.812.586	4.052.407	239.821	6,29

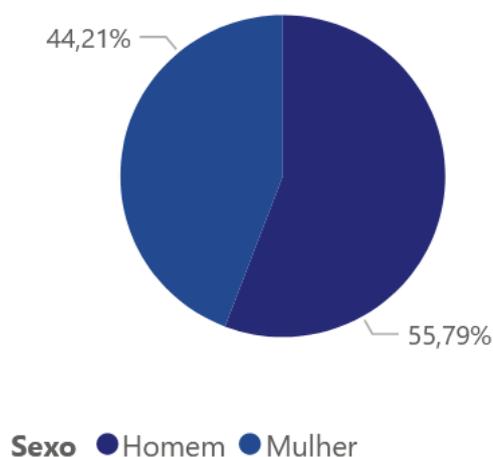
- 68 -

De 100 a 249 empregados	4.888.933	5.115.685	226.752	4,64
De 250 a 499 empregados	3.908.678	4.128.333	219.655	5,62
De 500 a 999 empregados	3.840.099	4.102.336	262.237	6,83
1000 ou mais empregados	11.941.023	12.559.792	618.769	5,18

Fonte: RAIS.

Observa-se que cerca de 44% dos trabalhadores são mulheres, conforme apresentado na Figura 14.

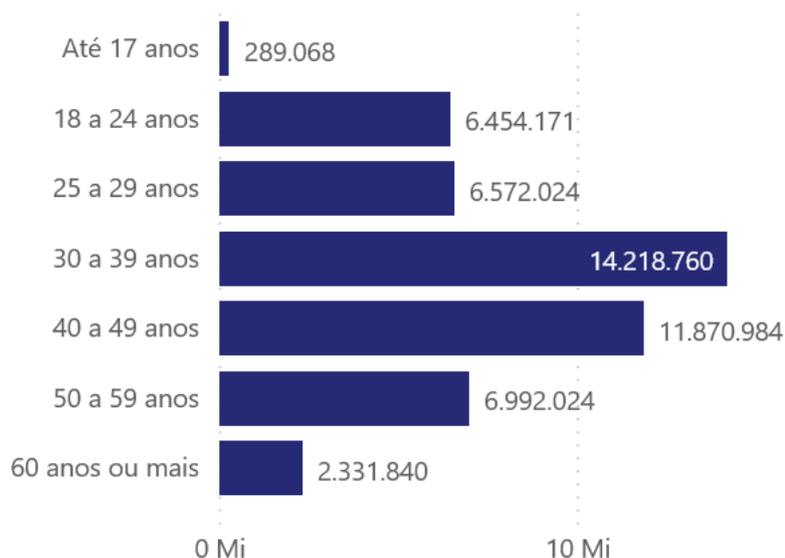
FIGURA 14 - QUANTIDADE DE TRABALHADORES POR SEXO - ANO DE 2021



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

Em relação à faixa etária, observa-se que quase 30% dos trabalhadores possuem idade entre 30 a 39 anos, conforme dados da Figura 15.

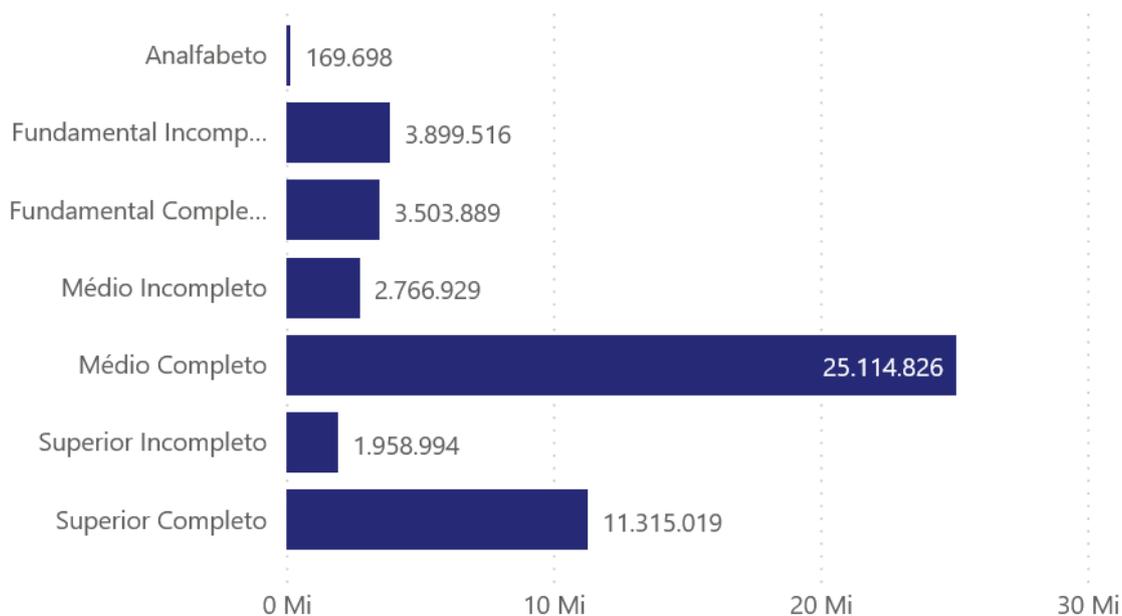
FIGURA 15 – QUANTIDADE DE TRABALHADORES POR FAIXA ETÁRIA – ANO 2021



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

Em relação ao grau de instrução, observa-se que mais de 50% dos trabalhadores possuem ensino médio completo, conforme Figura 16.

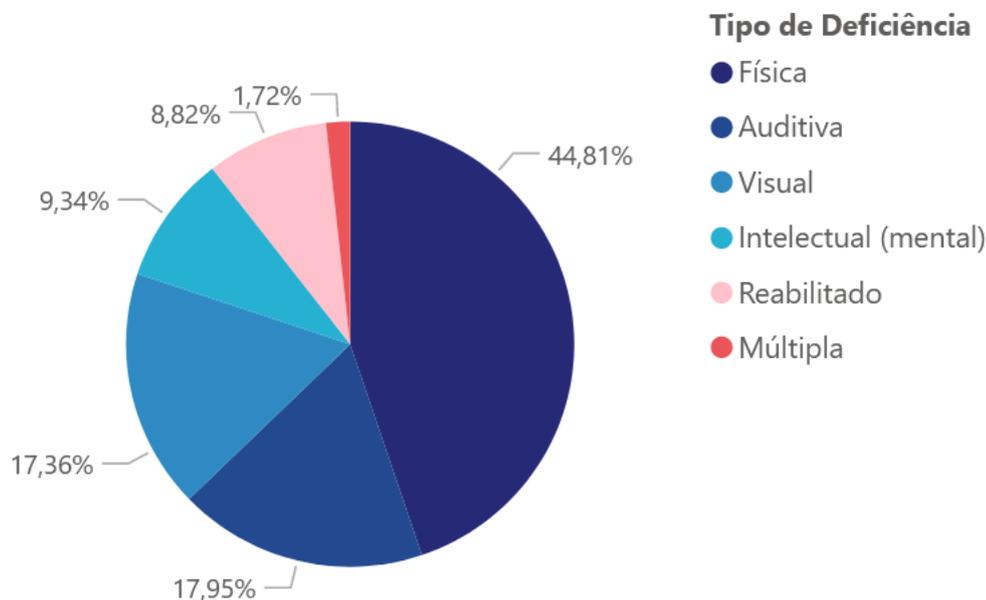
FIGURA 16 - TRABALHADORES POR GRAU DE INSTRUÇÃO – ANO 2021



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

Quanto ao tipo de deficiência, destaca-se que mais de 521 mil trabalhadores possuem deficiência física, conforme Figura 17.

FIGURA 17 - TRABALHADORES POR TIPO DE DEFICIÊNCIA – ANO 2021



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

Pela baixa efetividade no processo de identificação de perigos e de avaliação de riscos e na adoção de medidas de prevenção de segurança e saúde no trabalho, os trabalhadores ficam sujeitos à ocorrência de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, conforme relatado no Capítulo II – Identificação do problema regulatório desta AIR.

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. 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.

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.

IV. Identificação da fundamentação legal

(inciso IV do art. 6º do Decreto nº 10.411, de 2020)

A Constituição da República Federativa do Brasil, 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.

A 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, define no Título II, Capítulo V - Da Segurança e da Medicina Do Trabalho - em seu art. 155, 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 desse Capítulo, especialmente os referidos no art. 200.

Em decorrência dessa previsão, em 08 de junho de 1978, o extinto Ministério do Trabalho aprovou 28 Normas Regulamentadoras (NR), por meio da publicação da Portaria MTb nº 3.214, de maneira a regulamentar as disposições do Capítulo V, Título II, da CLT, relativas à segurança e medicina do trabalho. Em 2020, a então Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia publicou a NR 01 pela Portaria SEPRT n.º 6.730, de 09/03/2020, regulando os artigos 154 a 159 da CLT.

Ademais, o Decreto n.º 7.602, de 07 de novembro de 2011, que dispõe sobre a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST), também reitera a competência normativa em matéria de segurança e saúde no trabalho do órgão trabalhista.

Mais contemporaneamente, foi recriado o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), com a responsabilidade legal sobre as questões trabalhistas, nos termos da Lei nº 14.600, de 19 de junho de 2023, que realizou a conversão da Medida Provisória nº 1.154, de 2023, de 1º de janeiro de 2023.

Todos esses dispositivos legais estabelecem expressamente a competência do Ministério do Trabalho e Emprego, por meio da Secretaria de Inspeção do Trabalho, para elaborar e revisar as NR de segurança e saúde no trabalho.

As NR são regulamentos técnicos de observância obrigatória em todos os locais de trabalho e têm por objetivo estabelecer obrigações

- 73 -



quanto à adoção de medidas que garantam trabalho seguro e sadio, prevenindo a ocorrência de doenças e acidentes de trabalho.

A construção desses regulamentos é realizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, adotando os procedimentos preconizados pela 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 das Convenções nº 144 - Consultas Tripartites (Normas Internacionais do Trabalho) e nº 155 - Segurança e Saúde dos Trabalhadores, da OIT, cujos textos consolidados constam no Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019.

Cumprе destacar o disposto no artigo 2 da Convenção nº 144 (grifo nosso):

Artigo 2

1. Todo Membro da Organização Internacional do Trabalho que ratifique a presente Convenção **compromete-se a pôr em prática procedimentos que assegurem consultas efetivas, entre os representantes do Governo, dos empregadores e dos trabalhadores**, sobre os assuntos relacionados com as atividades da Organização Internacional do Trabalho a que se refere ao artigo 5, parágrafo 1, adiante.

Ainda no âmbito dos tratados internacionais, os artigos 4 e 8 da Convenção nº 155 dispõem que (grifos nossos):

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.

.....

Artigo 8

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 2023, com a publicação do Decreto nº 11.496, de 19 de abril de 2023, a CTPP foi reestruturada, sendo, desde então, coordenada pela Secretaria de Inspeção Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.

Dessa forma, conclui-se que o Ministério do Trabalho e Emprego possui competência legal para elaborar e revisar as NR de segurança e saúde no trabalho. Destarte, fica claro, conforme Convenções nº 144 e 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.

V. Definição dos objetivos a serem alcançados

(inciso V do art. 6º do Decreto nº 10.411, de 2020)

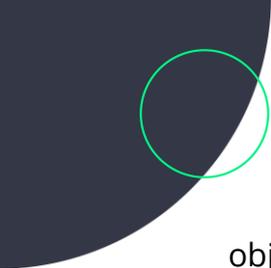
Neste capítulo, serão descritos os objetivos da atuação regulatória da Secretaria de Inspeção Trabalho em relação ao tema deste Relatório.

No caso em análise, o **objetivo fundamental**, com base na atuação que se deseja sobre o problema principal, é **aumentar a efetividade do processo de identificação de perigos e avaliação de riscos bem como da adoção de medidas de prevenção de segurança e saúde nas organizações**. Para isso, é necessário manter a NR 01 exequível, efetiva e eficiente em alcançar os impactos finais desejados, especialmente no capítulo sobre gerenciamento de riscos ocupacionais.

O objetivo fundamental apresentado está alinhado à programação da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho estabelecida 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. Cumpre destacar que o PPA é o instrumento de planejamento governamental de médio prazo, que define diretrizes, objetivos e metas, com propósito de viabilizar a implementação dos programas.

A Secretaria Especial de Previdência e Trabalho prevista nesse PPA, compreendia 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 eram as unidades responsáveis pela coordenação das ações previstas para alcance das metas definidas no Plano.

De acordo com a nova estrutura do governo federal, instituída pela Lei nº 14.600, de 19 de junho de 2023 (Conversão da Medida Provisória nº 1.154, de 2023, de 1º de janeiro de 2023), o programa 2213 – Modernização Trabalhista e Trabalho Digno passou a ser de responsabilidade do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Dentro desse programa, cuja diretriz é dar ênfase na geração de oportunidades e estímulos à inserção no mercado de trabalho, foi traçado o Objetivo nº 1218, descrito como “modernizar as relações trabalhistas para promover competitividade e proteção ao trabalhador”.



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

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

A partir do objetivo fundamental delineado, foram definidos os seguintes objetivos específicos a serem alcançados em relação ao problema regulatório identificado nesta análise:

- Trazer maior clareza para a redação da NR01, procurando evitar problemas de interpretação e melhorar a implementação, especialmente em relação ao capítulo de gerenciamento de riscos ocupacionais;
- Contribuir para o desenvolvimento de programas de capacitação dos profissionais de SST sobre o processo de identificação de perigos e de avaliação de riscos ocupacionais;
- Estimular a gestão de SST nas organizações e o investimento nas medidas de prevenção.

VI. Descrição das alternativas possíveis ao enfrentamento do problema regulatório identificado

(inciso VI do art. 6º do Decreto nº 10.411, de 2020)

A partir das diversas situações apresentadas nos capítulos anteriores, buscando o enfrentamento do problema regulatório e o alcance dos objetivos desejados, foi realizada uma identificação das diferentes possibilidades de se tratar o problema. As alternativas ora apresentadas para consideração são categorizadas em não ação, normativas ou não normativas.

NÃO AÇÃO

- Manutenção do atual texto e contexto de aplicação da NR 01: Não realizar qualquer alteração normativa ou qualquer ação não normativa, ou seja, simplesmente manter o atual *status quo* e o texto normativo vigente da NR01 publicado pela Portaria SEPRT n.º 6.730, de 09/03/20, e suas alterações posteriores.

NORMATIVA

- Revisão da NR 01: Realizar a revisão do capítulo “1.5 Gerenciamento de riscos ocupacionais” do texto da NR 01, visando a trazer maior clareza para os requisitos, evitando problemas de interpretação e buscando aumentar a efetividade na implementação.

NÃO NORMATIVAS

- Produzir guia de interpretação e aplicação do GRO da NR 01: produzir um Manual de Interpretação e Aplicação do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais - Norma Regulamentadora Nº 01, procurando disseminar a informação para as organizações e profissionais envolvidos.
- Realizar campanhas educativas sobre o GRO: realizar campanhas envolvendo os principais agentes afetados e especialmente as organizações e os trabalhadores visando à divulgação de boas práticas e sua implementação nos ambientes de trabalho.

- Contribuir para a oferta de cursos de capacitação de profissionais de SST no GRO: contribuir para a criação e oferta de cursos de capacitação, por meio da Enit e Fundacentro, que possam ampliar a qualificação dos profissionais e melhorar a efetividade das ações de prevenção nas organizações, bem como por meio de parcerias com instituições reconhecidas na área de SST.

Em relação à possibilidade de autorregulação, que constitui uma alternativa não normativa, destaca-se que a maior parte das organizações não desenvolve e nem implementa, de forma voluntária, modelos diferenciados para atingir os objetivos do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais da NR01. Assim, a prática da Inspeção do Trabalho mostra que a adoção de abordagens voluntárias se restringe a poucas organizações, ou seja, não se obtém uma abrangência uniforme das organizações, fato este que leva à desconsideração dessa alternativa.

Em capítulo adiante nesta análise, será realizada a comparação das alternativas consideradas acima.

VII. Exposição dos possíveis impactos das alternativas identificadas

(inciso VII do art. 6º do Decreto nº 10.411/2020)

Com a finalidade de melhor expor os possíveis impactos positivos e negativos das alternativas consideradas, adotou-se um método qualitativo, sem a monetização dos impactos, tendo em vista a disponibilidade e a qualidade dos dados, não só para a coleta, mas também para sua validação. Cumpre destacar que, independentemente do método a ser aplicado, sempre existem vantagens e desvantagens que o regulador precisa avaliar antes de decidir sobre a melhor alternativa.

As alternativas não normativas foram consideradas em conjunto pela similitude dos efeitos e impactos a serem produzidos. Assim, as alternativas foram elencadas da seguinte maneira: normativa (a revisão do capítulo 1.5 GRO da NR 01); não normativas (produzir guia de interpretação e aplicação do GRO da NR 01; realizar campanhas educativas sobre o GRO; e contribuir para a oferta de cursos de capacitação de profissionais de SST no GRO); e a combinação da alternativa normativa com as alternativas não normativas.

Cabe destacar que a alternativa de não ação não é referida neste capítulo, pois não se faz necessário avaliar o impacto em relação à manutenção das condições da atual situação problema, que já é analisada detalhadamente nesta AIR, notadamente no Capítulo II.

Inicialmente, para cada opção regulatória selecionada, foram verificadas quais as atividades necessárias à sua implementação, fiscalização e monitoramento, os agentes responsáveis por tais atividades, os agentes afetados e como estes seriam afetados, além da possibilidade da geração de impactos indiretos.

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

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.

Foram considerados os seguintes atores impactados direta ou indiretamente:

- Empregadores;
- Trabalhadores;
- Inspeção do Trabalho;
- Outros setores governamentais (Saúde e Previdência);
- Profissionais de SST;
- Consumidor do produto ou do serviço prestado; e
- Sociedade.

A partir dos impactos ora relatados, será feita a avaliação de acordo com o nível de impacto apresentado na Tabela 25.

TABELA 14– NÍVEL DE IMPACTO

NÍVEL DE IMPACTO	
NEGATIVO	
POSITIVO	

Nas Tabelas 15 a 17, é possível verificar a síntese dos impactos mais relevantes em relação a cada alternativa considerada, bem como a combinação das alternativas normativas e não normativas.

**TABELA 15 – ALTERNATIVA NORMATIVA: REVISÃO DO CAPÍTULO 1.5
GRO DA NR01**

Ator impactado	 (impactos positivos) Vantagens	 (impactos negativos) Desvantagens
Empregadores	<p>Economia resultante de adequações nas atividades de trabalho;</p> <p>Aumento da produtividade;</p> <p>Redução de rotatividade e absenteísmo;</p> <p>Redução das ações regressivas acidentárias;</p> <p>Redução de SAT;</p> <p>Maior efetividade do gerenciamento de riscos ocupacionais nos estabelecimentos.</p>	Custos de conformidade legal.
Trabalhadores	<p>Redução dos acidentes e doenças e agravos relacionadas ao trabalho;</p> <p>Condições adequadas de trabalho;</p> <p>Maior efetividade do gerenciamento de riscos ocupacionais.</p>	
Inspeção do Trabalho	Clareza sobre os requisitos de prevenção,	Custos relacionados a treinamento do

	controle e monitoramento dos riscos existentes nas organizações.	corpo fiscal.
Profissionais de SST	Clareza sobre os requisitos de prevenção, controle e monitoramento dos riscos existentes nas organizações; Maior efetividade na aplicação do GRO.	
Outros setores governamentais (Saúde e Previdência)	Redução de custos previdenciários, sociais e do Sistema Único de Saúde (SUS).	
Consumidor do produto	Produto ou serviço prestado com qualidade.	Variação no preço do produto ou serviço prestado.
Sociedade	Redução dos acidentes e doenças relacionadas ao trabalho; Aumento da produtividade das organizações; Redução de custos previdenciários, sociais e do Sistema Único de Saúde (SUS).	

TABELA 16 – ALTERNATIVAS NÃO NORMATIVAS: PRODUZIR GUIA DE INTERPRETAÇÃO E APLICAÇÃO DO GRO DA NR01; REALIZAR CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE O GRO; E CONTRIBUIR PARA A OFERTA DE CURSOS DE CAPACITAÇÃO DE PROFISSIONAIS DE SST NO GRO

Ator impactado	 (impactos positivos) Vantagens	 (impactos negativos) Desvantagens
Empregadores	Redução dos acidentes, doenças e agravos relacionados ao trabalho, reduzindo afastamentos dos trabalhadores por tais motivos; Mais informações sobre a aplicabilidade do GRO e exigências da NR01.	Custos de conformidade legal; Menor efetividade na implementação do GRO.
Trabalhadores	Redução dos acidentes, doenças e agravos relacionados ao trabalho; Mais informações sobre a aplicabilidade do GRO e os direitos previstos na NR01.	Menor efetividade na melhoria das condições de trabalho.
Inspeção do Trabalho	Orientação sobre as regras de interpretação e conduta da Inspeção do Trabalho em relação ao GRO da NR 01;	Custos relacionados a treinamento do corpo fiscal; Maior contencioso administrativo com os

		administrados.
Profissionais de SST	Mais informações sobre a aplicabilidade do GRO e as exigências da NR 01.	Menor efetividade na implementação do GRO.
Outros setores governamentais (Saúde e Previdência)	Mais informações sobre a aplicabilidade do GRO e exigências da NR 01.	
Consumidor do produto		
Sociedade	Possível redução dos acidentes, doenças e agravos relacionadas ao trabalho, decorrentes da ampliação das ações de informação e capacitação sobre o GRO.	

TABELA 17 - ALTERNATIVA NORMATIVA + ALTERNATIVAS NÃO NORMATIVAS

Ator impactado	 (impactos positivos) Vantagens	 (impactos negativos) Desvantagens
Empregadores	<p>Aumento da conscientização sobre o cumprimento das exigências normativas;</p> <p>Mais informações sobre a aplicabilidade do GRO e exigências da NR 01;</p>	<p>Custos de conformidade legal.</p>

	<p>Economia resultante de adequações nas atividades de trabalho;</p> <p>Aumento da produtividade;</p> <p>Redução de rotatividade e absenteísmo;</p> <p>Redução das ações regressivas acidentárias;</p> <p>Redução de SAT;</p> <p>Maior efetividade no gerenciamento de riscos ocupacionais nos estabelecimentos.</p>	
Trabalhadores	<p>Aumento da conscientização sobre a percepção dos riscos e sobre medidas de prevenção;</p> <p>Redução dos acidentes e doenças relacionadas ao trabalho;</p> <p>Condições adequadas de trabalho;</p> <p>Maior efetividade no gerenciamento de riscos ocupacionais dos estabelecimentos.</p>	
Inspeção do Trabalho	<p>Clareza sobre os requisitos de prevenção, controle e monitoramento dos riscos existentes nas organizações;</p> <p>Orientação sobre as regras de interpretação e conduta</p>	<p>Custos relacionados a treinamento do corpo fiscal.</p>

	da Inspeção do Trabalho em relação ao GRO da NR01;	
Profissionais de SST	Clareza sobre os requisitos de prevenção, controle e monitoramento dos riscos existentes nas organizações; Orientação sobre a interpretação e aplicação do GRO; Maior efetividade na aplicação do GRO.	
Outros setores governamentais (Saúde e Previdência)	Redução de custos previdenciários e do Sistema Único de Saúde (SUS); Mais informações sobre a aplicabilidade do GRO e exigências da NR01.	
Consumidor do produto ou do serviço prestado	Produto ou serviço prestado com qualidade.	Variação no preço do produto ou serviço prestado.
Sociedade	Redução dos acidentes e doenças relacionadas ao trabalho; Condições de trabalho adequadas; Aumento da produtividade das organizações; Redução de custos previdenciários, sociais e do Sistema Único de Saúde (SUS).	

A partir dessa análise dos impactos positivos e negativos, resumiu-se de forma qualitativa o nível de contribuição de cada alternativa para o atingimento dos objetivos propostos. Para tanto, conforme evidenciado na Tabela 18, utilizou-se uma classificação que compreende 7 (sete) níveis de impacto, sendo que os sinais expressam tanto as consequências quanto a probabilidade.

TABELA 18 – CLASSIFICAÇÃO DOS NÍVEIS DE IMPACTO

Níveis de impacto	Símbolo
Alto Positivo	+++
Médio Positivo	++
Pequeno Positivo	+
Neutro	0
Pequeno Negativo	-
Médio Negativo	--
Alto Negativo	---

Com base nos impactos relatados nas Tabelas 15 a 17, pode-se verificar a alternativa que, no saldo geral, possui mais impactos positivos. Na Tabela 19, de forma ilustrativa, são apresentadas as alternativas e o respectivo nível de contribuição relativo, de acordo com a avaliação qualitativa realizada.

Conforme se observa, ao combinar as alternativas normativa e não normativa elimina-se a maioria dos impactos negativos, resultando num conjunto de ações com maior impacto positivo frente aos objetivos estabelecidos.

TABELA 19 – NÍVEL DE CONTRIBUIÇÃO DAS ALTERNATIVAS

Alternativas	NÍVEL DE CONTRIBUIÇÃO
Normativa + Não Normativas	+++
Normativa	++
Não Normativas	+
Não Ação	0

VII.1. Os impactos sobre as microempresas e as empresas de pequeno porte

(inciso VII-A do art. 6º do Decreto nº 10.411/2020)

Cabe destacar que a NR01 previu, em seu capítulo 1.8, o tratamento diferenciado ao Microempreendedor Individual – MEI, à Microempresa - ME e à Empresa de Pequeno Porte – EPP.

Em relação à ME e EPP foram previstos dois mecanismos:

- a disponibilização de ferramenta de avaliação de risco em meio eletrônico para estruturar o programa de gerenciamento de riscos – PGR (inventário de riscos e plano de ação) dessas organizações, nos termos do item 1.8.3 da NR01; e
- a dispensa de elaboração de PGR para ME e EPP, graus de risco 1 e 2, que não identificarem exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos e biológicos, em conformidade com a NR09, desde de que declarem essas informações de forma digital para a SIT, item 1.8.4 da NR01.

As informações declaradas sobre a não identificação de exposição ocupacional a agentes físicos, químicos e biológicos, também devem ser divulgadas junto aos trabalhadores, a teor do item 1.8.4.1 da NR01, o que facilita a verificação da situação pelos próprios trabalhadores e pela representação da categoria, além de possibilitar a posterior verificação pelo Estado.

Além disso, essa dispensa não traz prejuízo para a identificação, avaliação e adoção de medidas de prevenção dos demais riscos a que estiverem expostos os trabalhadores. A NR01 trouxe importante dispositivo sobre essa questão:

1.8.5 A dispensa prevista nesta Norma é aplicável quanto à obrigação de elaboração do PGR e não afasta a obrigação de

cumprimento por parte do MEI, ME e EPP das demais disposições previstas em NR.

Portanto, a dispensa é sobre a obrigação de elaborar o PGR (composto pelos documentos do inventário de riscos e plano de ação) nos casos que especifica, mas as organizações devem cumprir todas as demais disposições previstas em NR.

Os demais riscos serão prevenidos por meio das demais NR. Por exemplo, se existir exposição a riscos relacionados aos fatores ergonômicos, a organização deverá aplicar a NR 17 – ERGONOMIA. Se existirem riscos mecânicos relacionados a máquinas e equipamentos, a organização deverá aplicar a NR 12 – MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS. E assim por diante, considerando o conjunto normativo de SST de aplicação geral, setorial ou especial, nos termos da Portaria nº 672/2021.

Dessa forma, como as microempresas e as empresas de pequeno porte constituem um subconjunto dos empregadores, o impacto sobre esse subconjunto foi avaliado na seção acima quando foram considerados os empregadores como um todo.

Por outro lado, para as ME e EPP de grau de risco 1 e 2 que são alcançadas pela dispensa prevista no item 1.8.4 da NR01, não há que se falar em impacto, pois o problema regulatório discutido não se relaciona com esse tema nem as possíveis alternativas discutidas nesta AIR propõe mudanças no capítulo “1.8 Tratamento diferenciado ao Microempreendedor Individual - MEI, à Microempresa - ME e à Empresa de Pequeno Porte – EPP” da NR01.

VIII. Considerações referentes às informações e às manifestações recebidas para AIR em eventuais processos de participação social

(inciso VIII do art. 6º do Decreto nº 10.411, de 2020)

Este capítulo tem como objetivo relatar as 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.

Inicialmente, cabe relatar que a participação social referente à AIR é facultativa nos termos do Decreto nº 10.411, de 2020, em que o próprio inciso VIII do art. 6º menciona “eventuais” processos de participação social. Já o art. 8º não deixa dúvidas ao mencionar que “o relatório de AIR poderá ser objeto de participação social específica (...)”.

A realização de consulta pública é obrigatória somente para as agências reguladoras, nos termos do art. 9º da Lei nº 13.848, de 25 de junho de 2019.

Não obstante, como forma de subsidiar a presente AIR, houve coleta de informações por meio de consulta dirigida às entidades mais representativas dos empregadores e dos trabalhadores, por meio de suas representações na CTPP bem como aos órgãos integrantes da bancada de governo. O questionário foi enviado no dia 04/07/2023 e as contribuições retornaram até o dia 21/07/2023.

A coleta de informações é etapa anterior à confecção do relatório de AIR e teve o objetivo de coletar subsídios para a identificação de problemas regulatórios relacionados à NR01. Tratou-se de um questionário com perguntas abertas que permitiram identificar questões regulatórias, as alternativas existentes e suas repercussões, a fim de subsidiar os trabalhos desta AIR.

O questionário foi estruturado da seguinte forma:

1. Você identifica problema relacionado ao texto da NR-01 no item 1.4.3 (sobre o direito do trabalhador interromper suas atividades), no capítulo “1.5 Gerenciamento de riscos ocupacionais” e especialmente no item “1.5.4 Processo de identificação de perigos e avaliação de riscos ocupacionais”? Caso positivo, descreva resumidamente esse problema.

2. Sobre o problema mencionado, aponte as possíveis causas e consequências:
3. Quais as possíveis soluções para resolução desse problema?
4. A modificação de requisitos da NR-01 contribuiria para resolver o problema? Caso positivo, cite os requisitos da NR-01 mais críticos para a resolução do problema.
5. Quais os efeitos positivos e negativos de uma possível alteração normativa desses itens da NR-01?
6. Além da alteração da norma, sugere outras soluções para a resolução do problema? Descreva essas alternativas.
7. Caso nada seja feito, qual a provável evolução desse problema no futuro?
8. Outras sugestões ou observações.

As seguintes contribuições foram recebidas:

- A bancada dos trabalhadores enviou 13 contribuições;
- O Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos nas indústrias Mecânicas, Metalúrgicas e de Materiais Elétricos (SINDMETAL) de Jaguariúna e Região (SP) enviou uma contribuição, individualmente;
- A bancada dos empregadores enviou 8 contribuições;
- A representação do Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços – MDIC enviou uma contribuição.

A contribuição do MDIC apresentou inúmeras sugestões interessantes sobre o processo de análise de impacto regulatório, com a juntada de guias do governo federal. Destaque-se que a Secretaria de Inspeção do Trabalho procura seguir essas orientações, a exemplo de inúmeras AIR já produzidas e que se encontram publicadas no endereço eletrônico <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/analise-de-impacto-regulatorio-air/relatorios-de-air>.

Outras sugestões do MDIC relacionadas ao tratamento diferenciado para ME e EPP não estão incluídas no escopo do problema regulatório objeto desta AIR.

Já o SINDIMETAL indicou que o PGR da NR01 está “sub judice”, juntando um resumo da Ação Civil Pública nº 532-90.2021.5.10.0015. Trata-se de argumento estranho à proposta de consulta às entidades da CTPP. Além disso, não é do conhecimento da SIT qualquer decisão judicial que tenha anulado ou prejudicado a vigência da NR01 publicada pela Portaria SEPRT n.º 6.730, de 09 de março de 2020 e suas posteriores alterações.



Discutir a ação judicial ou argumentos baseados nela não fazem parte do objetivo da presente análise de impacto regulatório.

Outras sugestões do SINDIMETAL relacionadas a outras NRs não estão incluídas no escopo do problema regulatório objeto desta AIR.

Além disso, o SINDIMETAL indicou que fosse realizada uma “revisão integral do PGR” argumentando que se trata de “programa concebido” para “obter a AUTO REGULAÇÃO sem a participação dos trabalhadores”.

Essa sugestão não foi incluída nas alternativas da AIR, primeiro, porque a participação dos trabalhadores está regulamentada na NR01, no item 1.5.3.3, sendo obrigatória a consulta dos trabalhadores sobre a “percepção de riscos ocupacionais, podendo para este fim ser adotadas as manifestações da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio - CIPA, quando houver”.

Segundo, porque a autorregulação significa ausência de norma e esse não é o caso do PGR. Ele está regulamentado no capítulo 1.5 da NR01, que estabelece diversos requisitos de cumprimento obrigatório pelos empregadores. E a construção dessa “regulação” normativa, por meio da NR01, teve a ampla participação das entidades mais representativas dos trabalhadores no país, a saber, as Centrais Sindicais que integram a CTPP.

Nas demais contribuições das bancadas de trabalhadores e empregadores surgiram muitas questões que se referiam a problemas regulatório específicos, que poderão ser objeto de AIR ou de dispensa, nos termos do Decreto 10.411.

Assim, essas questões não foram aproveitadas na presente AIR, porque estão fora do escopo do problema regulatório que se pretende resolver. Citam-se como exemplos, o item 1.4.3 (sobre o direito do trabalhador interromper suas atividades), inclusões ou alterações de itens do glossário, alterações de itens sobre capacitação e treinamento, entre outros.

Assim, buscou-se dar maior enfoque às sugestões apresentadas na coleta de informações que poderiam contribuir para as reflexões realizadas no âmbito desta AIR, como subsídios para a decisão quanto à conveniência e oportunidade de melhor alternativa para resolução do problema regulatório.

Considerando as contribuições relacionadas ao GRO da NR01, a tabela 20 apresenta um resumo dos problemas apontados e sua respectiva contextualização, causas e consequências (questões 1 e 2 da consulta).

TABELA 20 – RESUMO PROBLEMAS APONTADOS – CONSULTA DE SUBSÍDIOS – GRO DA NR 01

PROBLEMAS APONTADOS – Consulta de subsídios – GRO da NR 01
Subjetividade do empregador apontar os riscos. Processo de identificação de perigos e avaliação de riscos ocupacionais, verificou que o fato de não possuir a exigência de uma matriz de riscos mínima (Severidade, Probabilidade, Classificação dos Riscos) tem criado classificações errôneas e desvirtuadas das reais exposições ocupacionais dos trabalhadores, gerando maior exposição dos riscos.
Outro problema é que essas avaliações de riscos não são auditadas, sendo que é preciso criar mecanismos para que a avaliação, classificação de riscos e medidas de prevenção sejam condizentes à classificação do risco e sejam fiscalizadas, talvez investimento em softwares inteligentes em que as organizações sejam obrigadas a registrar sua avaliação de riscos. Classificação errônea dos riscos ocupacionais devido ao fato das matrizes de riscos ficarem a critério da organização, ou seja, sem exigências mínimas para sua estruturação, gerando um aumento de lesões e agravos à saúde dos trabalhadores.
A ferramenta ou técnica selecionada pela organização, aplicada no processo de avaliação de riscos ocupacionais, pode não ser conhecida ou compreendida pelos atores interessados.
Uma possível causa para o problema é a falta de estabelecimento claro, na NR 1, da exigência para que as organizações descrevam o processo de avaliação de riscos ocupacionais relacionado às ferramentas ou técnicas selecionadas por elas. A norma não apresenta uma diretriz específica que oriente as empresas a documentarem sua metodologia de avaliação de riscos, o que pode gerar insegurança jurídica e dúvidas sobre a adequação das práticas adotadas.
A ausência dessa exigência pode levar a questionamentos e interpretações divergentes por parte de órgãos fiscalizadores e autoridades competentes, que podem não compreender ou validar plenamente a metodologia utilizada pela organização. Isso resulta em um cenário de incerteza e possibilidade de sanções legais, caso a metodologia não seja considerada adequada ou não esteja em conformidade com os critérios estabelecidos.
A norma obriga, inadequadamente, que seja considerado o número de trabalhadores como uma das variáveis para determinar a gradação da severidade.
Atualmente, não se dispõe de metodologias técnicas de avaliação de risco ocupacional que abordem adequadamente a variável "número de trabalhadores

possivelmente afetados" ao graduar a severidade.
Essa variável desempenha um papel importante em num processo de gestão de riscos ocupacionais e, portanto, deve ser devidamente considerada na classificação do risco.
O desafio surge devido ao requisito que exige a sua consideração na avaliação da severidade, o que pode suscitar incertezas quanto a aplicação adequada na prática e criar dúvidas durante o processo de auditoria fiscal do trabalho.
Como consequência dessa situação, enfrentamos, uma série de desafios, incluindo insegurança jurídica, possibilidade de erro de aplicação de conceito técnico e conseqüentemente, avaliação imprecisa do risco.

As questões levantadas na tabela 20 foram parcialmente incluídas na AIR, especialmente os aspectos referentes à falta de clareza quanto ao processo de identificação de perigos e avaliação de riscos, à falta de clareza para estabelecer a severidade das lesões e agravos e à lacuna normativa (falta de requisito) para que organizações descrevam o processo de avaliação de riscos ocupacionais relacionado às ferramentas ou técnicas utilizados no GRO.

A tabela 21 apresenta um resumo das possíveis soluções sugeridas para solução do problema regulatório, especialmente soluções não normativas (questões 3 e 6 da consulta).

TABELA 21 – RESUMO DE SOLUÇÕES NÃO NORMATIVAS APONTADAS – CONSULTA DE SUBSÍDIOS – GRO DA NR 01

SOLUÇÕES NÃO NORMATIVAS APONTADAS – Consulta de subsídios – GRO da NR 01
A criação de manuais ou cartilhas pela FUNDACENTRO, ou por órgãos governamentais responsáveis pela segurança e saúde do trabalho, poderia ser uma forma eficiente de disponibilizar informações claras e orientações sobre as diversas ferramentas existentes.
Esses materiais poderiam conter explicações detalhadas sobre cada ferramenta de avaliação de riscos, suas metodologias, aplicação, vantagens e limitações. Além disso, poderiam incluir exemplos práticos de aplicação em diferentes contextos e setores de atividade, de modo a facilitar a compreensão e o uso adequado pelas organizações.
Ao disponibilizar esse tipo de material, a FUNDACENTRO ou outros órgãos competentes poderiam promover uma maior disseminação do conhecimento técnico

relacionado à gestão de riscos ocupacionais. Isso possibilitaria às empresas e profissionais de segurança e saúde do trabalho terem acesso a informações atualizadas e embasadas, facilitando a escolha e aplicação das ferramentas mais adequadas às suas necessidades. Além disso, essa solução contribuiria para elevar o nível de conhecimento dos envolvidos, reduzindo a possibilidade de interpretações divergentes e insegurança jurídica.

Uma sugestão alternativa complementar seria a publicação de material orientativo ou nota técnica. O conceito de gerenciamento de riscos ocupacionais implica na compreensão de vários conceitos técnicos, que precisam ser difundidos e consolidados entre os envolvidos, a fim de alcançarmos o objetivo comum de Saúde e Segurança no Trabalho.

As sugestões apresentadas na tabela 21 foram contempladas ou parcialmente incluídas nas alternativas não normativas para resolução do problema regulatório desta AIR.

A tabela 22 apresenta um resumo das sugestões sobre a alteração do GRO da NR01 como solução do problema regulatório e os possíveis efeitos positivos e negativos de uma alteração normativa (questões 4 e 5 da consulta).

TABELA 22 – RESUMO DE SOLUÇÃO NORMATIVA E EFEITOS APONTADOS – CONSULTA DE SUBSÍDIOS – GRO DA NR 01

SOLUÇÃO NORMATIVA E EFEITOS APONTADOS – Consulta de subsídios – GRO da NR 01
Estabelecimento na NR-1 de uma matriz de risco (Severidade, Probabilidade e Classificação de Riscos) mínima
Exigir que as organizações registrem seus inventários de riscos e plano de ação por meio de sistemas (softwares), auditando assim se as medidas de prevenção são condizentes aos riscos.
Auditoria contínua dos PGRs através de softwares inteligentes, incentivando que as organizações implementem as medidas de prevenção referendadas no Plano de Ação, garantindo assim ambientes de trabalho saudáveis e seguros
Melhor entendimento ao item 1.5.4.4.3 quanto a magnitude da severidade e como ela pode afetar o contingente de trabalhadores.
Uma das possíveis soluções seria considerar a inclusão de uma determinação clara na NR 1 que oriente as empresas documentarem de forma explícita e detalhada sua

metodologia de avaliação de riscos ocupacionais.
a exigência da criação de um documento específico que descreva de forma clara e padronizada a metodologia utilizada pela organização para a gestão de riscos ocupacionais, proporcionaria maior segurança jurídica e transparência no processo de avaliação de riscos ocupacionais, garantindo que as práticas adotadas sejam compreendidas e validadas adequadamente pelos órgãos fiscalizadores.
Uma solução viável é realizar um ajuste no texto normativo, considerando o número de trabalhadores possivelmente afetados como um fator de majoração do risco, ao invés de usá-lo para determinar diretamente a gradação da severidade ou probabilidade.
Dessa forma, ao considerar o número de trabalhadores possivelmente afetados como um elemento de majoração do risco, preserva-se a relevância dessa variável na avaliação geral, sem impor sua vinculação direta com a classificação específica de severidade ou probabilidade.
O requisito que consideramos crítico quanto a necessidade de juste de texto é o subitem 1.5.4.4.3.
Maior segurança jurídica e transparência no processo de avaliação de riscos ocupacionais da organização.
Ao adotar essa abordagem, evitaríamos a insegurança jurídica e os equívocos decorrentes da aplicação direta da variável na gradação de severidade ou probabilidade, garantindo uma gestão de riscos mais sólida e alinhada com as melhores práticas

A sugestão de estabelecer uma matriz de risco na NR01 não foi contemplada, tendo em vista que, pelo texto vigente da norma podem ser utilizadas outras ferramentas e técnicas diversas, desde que adequadas ao risco ou circunstância e que atendam aos demais requisitos estabelecidos nas NRs. As demais sugestões apresentadas na tabela 22 foram contempladas ou parcialmente incluídas na alternativa normativa para resolução do problema regulatório desta AIR.

A tabela 23 apresenta um resumo das indicações sobre a provável evolução desse problema no futuro caso nada seja feito (questão 7 da consulta).

**TABELA 23 – RESUMO DA EVOLUÇÃO DO PROBLEMA CASO NADA SEJA FEITO –
CONSULTA DE SUBSÍDIOS – GRO DA NR 01**

EVOLUÇÃO DO PROBLEMA CASO NADA SEJA FEITO – Consulta de subsídios – GRO da NR 01

Continuidade da não classificação adequadas dos riscos, bem como da implementação das medidas de proteção, gerando alta incidência de acidentes e doenças do trabalho.

A ausência de exigência na NR 1 para que as organizações descrevam detalhadamente o processo de avaliação de riscos ocupacionais pode levar a uma continuidade da falta de clareza e padronização na aplicação das ferramentas e técnicas selecionadas. Isso pode dificultar a compreensão dos métodos adotados pelas empresas e gerar interpretações divergentes tanto por parte dos profissionais de segurança e saúde do trabalho quanto pelas autoridades fiscalizadoras.

A falta de ajuste no item 1.5.4.4.3 continuará resultando em insegurança jurídica, mesmo que seja aplicada alguma nota técnica orientativa. Além disso, pode acarretar erros técnicos devido a divergências conceituais.

A nota técnica sugerida, pode fornecer diretrizes adicionais, mas a falta de clareza e precisão no texto normativo original ainda pode gerar ambiguidades e dúvidas quanto à sua aplicação.

Além da insegurança jurídica, a falta de ajustes no texto pode levar a erros técnicos, uma vez que as divergências conceituais podem levar a interpretações e abordagens diferentes por parte dos profissionais envolvidos. Sem uma definição clara dos conceitos e critérios a serem seguidos, há maior probabilidade de ocorrerem avaliações equivocadas de risco ocupacional.

As avaliações apresentadas na tabela 23 indicam a importância de construção de alternativas normativas e não normativas, discutidas nesta AIR, para encaminhar a solução do problema regulatório, que poderá ter evolução negativa, caso nada seja feito.

IX. Mapeamento da experiência internacional quanto às medidas adotadas para a resolução do problema regulatório identificado

(inciso IX do art. 6º do Decreto nº 10.411, de 2020)

Este tópico tem como objetivo mapear a experiência internacional e o tratamento aplicado em outros países à gestão dos riscos ocupacionais.

Vários países têm legislação que exige que as empresas realizem o gerenciamento de riscos ocupacionais para garantir a saúde e a segurança dos trabalhadores.

Assim, apresentam-se apontamentos sobre o marco regulatório de SST de países da América do Norte, da Europa e da Oceania.

IX.1. COMUNIDADE EUROPEIA

Uma legislação que obriga os empregadores a avaliarem o risco de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho é a Diretiva 89/391/CEE da União Europeia. Essa diretiva estabelece princípios gerais de prevenção de riscos ocupacionais e é implementada pelos países membros por meio de suas respectivas legislações nacionais.

É importante ressaltar que a implementação da Diretiva 89/391/CEE pode variar entre os países membros da União Europeia, e cada país pode ter suas próprias leis e regulamentos específicos que se baseiam nessa diretiva.

A DIRETIVA 89/391/CEE - relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho, considera que os trabalhadores podem ser expostos no local de trabalho e durante toda a sua vida profissional à influência de fatores ambientais perigosos; no âmbito das suas responsabilidades, a entidade patronal tomará as medidas necessárias à defesa da segurança e da saúde dos trabalhadores, incluindo as atividades de prevenção dos riscos profissionais, de informação e de formação, bem como a criação de um sistema organizado e de meios necessários.



A entidade patronal deverá avaliar os riscos que não possam ser evitados, planificando a prevenção com um sistema coerente, que dê prioridade às medidas de proteção coletiva em relação às medidas de proteção individual. O empregador deve avaliar os riscos para a segurança e a saúde dos trabalhadores, inclusive na escolha dos equipamentos de trabalho, dos agentes químicos e na concepção dos locais de trabalho.

Alguns pontos importantes da Diretiva, no sentido do gerenciamento de riscos ocupacionais podem ser citados:

- A entidade patronal deve aplicar as medidas para promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho utilizando princípios básicos, incluindo 'evitar os riscos' e 'avaliar os riscos que não possam ser evitados', buscando 'combater os riscos na origem'.
- A entidade patronal deve, de acordo com a natureza das atividades da empresa e/ou do estabelecimento, avaliar os riscos para a segurança e a saúde dos trabalhadores, inclusive na escolha dos equipamentos de trabalho e das substâncias ou preparados químicos e na concepção dos locais de trabalho.
- A entidade patronal deve dispor de uma avaliação dos riscos para a segurança e a saúde no trabalho, incluindo os que dizem respeito a grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais.
- Também devem ser tomadas medidas destinadas a assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos para a sua segurança e saúde no local de trabalho, de acordo com as legislações e/ou práticas nacionais.

As Diretivas da Comunidade Europeia são adaptadas pelos países membros, que incluem os princípios emanados da Comunidade em sua legislação própria.

IX.2. REINO UNIDO (UK)

No Reino Unido, a Lei de Saúde e Segurança no Trabalho (Health and Safety at Work Act) de 1974, estabelece a responsabilidade dos empregadores de garantir a saúde, a segurança e o bem-estar de seus funcionários. Esses deveres são qualificados na Lei pelo princípio de prevenção "na medida em que for razoavelmente praticável".

- 100 -



A Lei de Saúde e Segurança no Trabalho incorpora os requisitos da Diretiva 89/391/CEE. A Seção 3 da lei exige que os empregadores realizem uma avaliação de riscos, levando em consideração a probabilidade e a severidade dos danos à saúde e à segurança dos trabalhadores. Essa avaliação deve identificar as medidas preventivas necessárias para eliminar ou reduzir os riscos identificados.

Em complemento à Lei, regulamentos são aprovados pelo Parlamento, seguindo propostas da “Health and Safety Commission”. Os regulamentos estabelecem metas e deixam os empregadores com liberdade para decidir como controlar os riscos que identificam. Alguns riscos são tão grandes, ou o controle adequado exige medidas tão dispendiosas, que não seria apropriado deixar o arbítrio dos empregadores decidir o que fazer com eles. Os regulamentos identificam esses riscos e estabelecem ação específica que deve ser tomada.

A HSC e o HSE britânicos publicam diversos guias, incluindo, entre eles, o texto “Cinco etapas para a avaliação de riscos”. Além de realizar uma avaliação de risco, os empregadores também precisam tomar providências para implementar as medidas de saúde e segurança identificadas conforme necessário pela avaliação de risco, nomear pessoas competentes, estabelecer procedimentos de emergência e fornecer treinamento aos funcionários. Outros regulamentos exigem ação em resposta a perigos específicos ou em indústrias onde os perigos são particularmente elevados.

As orientações constantes nos guias elaborados não são obrigatórias e os empregadores são livres para tomar outras medidas que sejam suficientes para cumprir a lei. São disponibilizados Códigos de Prática Aprovados com exemplos de boas práticas, conselhos sobre como cumprir a lei, fornecendo instruções sobre o que seria 'razoavelmente praticável' e ações 'adequadas e suficientes'. Se um empregador for processado por violação da lei de saúde e segurança, e ficar provado que ele não seguiu as disposições relevantes do Código de Prática Aprovado, um tribunal pode considerá-lo culpado, a menos que possa mostrar que cumpriu a lei de outra maneira.

Alguns regulamentos se aplicam a todas as empresas, outros regulamentos se aplicam a perigos exclusivos de setores específicos, como mineração ou setor nuclear. Algumas atividades ou substâncias são tão inerentemente perigosas que requerem licenciamento, por exemplo, explosivos e remoção de amianto. O HSC consulta amplamente aqueles



afetados por suas propostas por meio de Comitês Consultivos de Assuntos e Indústria e organizações de pequenas empresas.

Além da própria Lei de Saúde e Segurança no Trabalho, o seguinte se aplica em toda a gama de locais de trabalho no Reino Unido:

1 - Gestão de Saúde e Segurança no Trabalho - Regulamentos de 1999: obriga empregadores a realizar avaliações de risco, tomar providências para implementar medidas necessárias, designar pessoas competentes e providenciar informação e treinamento.

2 - Regulamentos do local de trabalho (saúde, segurança e bem-estar) de 1992: cobrem uma ampla gama de questões básicas de saúde, segurança e bem-estar, como ventilação, aquecimento, iluminação, estações de trabalho, assentos e instalações de bem-estar.

3 - Regulamentos de saúde e segurança (monitores) de 1992: estabelece requisitos para trabalhar com telas de exibição visual (VDUs).

4 - Equipamentos de proteção individual no trabalho - Regulamentos de 1992: exigem que os empregadores forneçam roupas e equipamentos de proteção adequados para seus funcionários.

5 - Regulamentos de Fornecimento e Uso de Equipamentos de Trabalho de 1998: exigem que os equipamentos fornecidos para uso no trabalho, incluindo máquinas, seja seguro.

6 - Regulação de operações de manipulação -1992: abrange o movimento de objetos manualmente ou por força corporal.

7 - Regulamentos de Saúde e Segurança (Primeiros Socorros) de 1981.

8 - Informações de saúde e segurança para os regulamentos dos funcionários - 1989: exigem que empregadores exibam um cartaz informando aos funcionários o que eles precisam saber sobre saúde e segurança.

9 - Lei de Responsabilidade dos Empregadores (Seguro Compulsório), de 1969: exige que os empregadores contratem seguro contra acidentes e doenças para seus funcionários.

10 - Regulamentos de notificação de lesões, doenças e ocorrências perigosas, de 1995 (RIDDOR): exige que os empregadores notifiquem certos acidentes de trabalho, doenças e eventos perigosos.

- 102 -



11 - Regulamentos de ruído no trabalho, de 1989: exigem que os empregadores tomem medidas para proteger funcionários contra danos auditivos.

12 - Regulamentos de Eletricidade no Trabalho, de 1989: exigem sistemas elétricos mantidos em condições seguras.

13 - Regulamento de Controle de Substâncias Perigosas à Saúde, de 2002 (COSHH): exige que os empregadores avaliem os riscos de substâncias perigosas e tomem precauções apropriadas. Além disso, regulamentos específicos cobrem áreas específicas, por exemplo, amianto e chumbo.

14 - Regulamentos de Produtos Químicos (Informações sobre Perigos e Embalagens para Fornecimento) de 2002: exigem que os fornecedores classifiquem, rotulem e embalem produtos químicos perigosos e forneçam fichas de dados de segurança para eles.

15 - Regulamentos de Construção (Projeto e Gerenciamento), de 1994: exigem sistemas seguros de trabalho em canteiros de obras.

16 - Regulamentos de Segurança de Gás (Instalação e Uso), de 1994: cobrem a instalação segura, manutenção e uso de sistemas de gás e aparelhos em uso doméstico e instalações comerciais.

17 - Regulamentos de Controle de Riscos de Acidentes Graves de 1999: exigem que aqueles que fabricam, armazenam ou transportem produtos químicos ou explosivos em certas quantidades notifiquem as autoridades competentes.

18 - Regulamentos de Substâncias Perigosas e Atmosferas Explosivas de 2002: exigem que empregadores e trabalhadores independentes realizem avaliação de risco do trabalho envolvendo substâncias perigosas.

Avaliação de risco

O Regulamento de Gestão de Saúde e Segurança no Trabalho, de 1999 torna mais explícito o que os empregadores do Reino Unido estão obrigados a fazer, aplicando-se a todas as atividades de trabalho. O principal requisito para os empregadores é realizar uma avaliação de risco 'adequada e suficiente' dos riscos para a saúde e segurança de seus empregados a que estão expostos durante o trabalho, com o objetivo de identificar as medidas que ele precisa tomar para cumprir os requisitos e proibições impostas a ele por ou sob as disposições legais relevantes.

A avaliação deve ser revisada pelo empregador ou trabalhador autônomo que a fez quando haja motivos para suspeitar que não é mais válido; ou quando houve uma mudança significativa nos assuntos a que se refere; e quando, como resultado de tal revisão, forem necessárias alterações em uma avaliação, o empregador ou trabalhador independente em questão deve fazê-las.

IX.3. FRANÇA

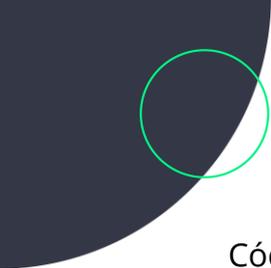
Na França, a obrigação geral de segurança que incumbe ao empregador deve levá-lo a tomar todas as medidas necessárias para garantir a segurança e proteger a saúde dos trabalhadores (artigo L. 4121-1). A avaliação de riscos é um elemento-chave dessa abordagem. Os resultados da avaliação devem ser transcritos em "documento único" (artigos R. 4121-1 e seguintes). A não formalização dos resultados da avaliação de risco num "documento único" é punível com multa de 1.500 euros (dobrada em caso de reincidência).

O Código do Trabalho francês, em seu Artigo L4121-3 define que o empregador, tendo em conta a natureza das atividades do estabelecimento, avalia os riscos para a saúde e a segurança dos trabalhadores, incluindo na escolha dos processos de fabrico, equipamentos de trabalho, substâncias ou preparações químicas, no acondicionamento ou remodelação dos locais de trabalho ou instalações, na organização do trabalho e na definição dos postos de trabalho. Esta avaliação de risco deve ter em conta o impacto diferenciado da exposição ao risco em função do gênero.

Segundo o mesmo artigo, contribuem para a avaliação dos riscos ocupacionais na empresa o comitê social e econômico e a sua comissão de saúde, segurança e condições de trabalho, caso existam, nos termos do n.º 1 do artigo L. 2312-9. O comitê social e econômico deve ser consultado sobre o documento único de avaliação dos riscos profissionais e suas atualizações.

Contribuem também, obrigatoriamente, trabalhadores nomeados e o serviço de saúde e prevenção no trabalho que o empregador utilizar.

Na sequência desta avaliação, o empregador implementa ações preventivas e métodos de trabalho e produção que garantam um melhor nível de proteção da saúde e segurança dos trabalhadores.



No tema das máquinas em geral, o Anexo I do artigo R4312-1 do Código de Trabalho define que o fabricante de uma máquina deve assegurar a realização de uma avaliação dos riscos a fim de determinar as regras técnicas aplicáveis à máquina. A máquina é então projetada e construída levando em consideração os resultados da avaliação de risco. O fabricante deve determinar os limites da máquina, listar os perigos que podem surgir da máquina e estima os riscos, levando em consideração a gravidade de uma possível lesão ou dano à saúde e sua probabilidade. Devem ser eliminados os perigos ou reduzidos os riscos associados a esses perigos através da aplicação de medidas de proteção, de acordo com a ordem de prioridade estabelecida na Lei.

No caso de agentes químicos, a legislação francesa exige que o empregador deve avaliar os riscos incorridos para a saúde e segurança dos trabalhadores em qualquer atividade suscetível de apresentar risco de exposição a agentes químicos perigosos, avaliação que deve ser renovada periodicamente. Para a avaliação do risco, o empregador tem de levar em conta as propriedades perigosas dos agentes químicos presentes no local de trabalho; informações relativas à saúde e segurança fornecidas pelo fornecedor de produtos químicos, a natureza, grau e duração da exposição, volume de cada um dos produtos, efeitos combinados de todos esses agentes, medidas preventivas tomadas ou a serem tomadas e o acompanhamento do estado de saúde dos trabalhadores. Devem ser seguidos os valores-limite de exposição ocupacional e os valores-limite biológicos fixados por decreto.

O empresário é obrigado a desenvolver Documento Único de Riscos Profissionais (DUERP), que deve enumerar todos os riscos profissionais a que os trabalhadores estão expostos e transcrever os resultados da avaliação dos riscos para a saúde e segurança dos trabalhadores implementada pela entidade patronal. Esta avaliação inclui um inventário dos riscos identificados em cada unidade de trabalho da empresa ou estabelecimento.

A definição de Risco adotada pela legislação francesa é “combinação da probabilidade e gravidade de lesões ou danos à saúde que podem ocorrer em uma situação perigosa”.

Perigo é a propriedade intrínseca de um produto, equipamento ou situação suscetível de causar dano à integridade mental ou física do empregado.

IX.4. AUSTRÁLIA

A Lei de Saúde e Segurança no Trabalho da Austrália (Work Health and Safety Act) obriga os empregadores a identificarem e controlarem os riscos ocupacionais. Os empregadores devem adotar medidas razoáveis para garantir a saúde e a segurança dos trabalhadores. O empregador, ao gerenciar riscos à saúde e segurança, deve identificar perigos razoavelmente previsíveis que possam dar origem a riscos à saúde e segurança. Deve (a) eliminar os riscos para a saúde e segurança na medida do possível; e (b) se não for razoavelmente praticável eliminar os riscos à saúde e à segurança — minimizar esses riscos tanto quanto for razoavelmente praticável.

As leis de saúde e segurança ocupacional na Austrália podem variar ligeiramente em cada estado ou território, mas geralmente incluem:

Dever geral de cuidado: Os empregadores têm o dever geral de cuidado, o que significa que devem tomar todas as medidas razoavelmente praticáveis para garantir a saúde e segurança de seus funcionários e outras pessoas que possam ser afetadas por suas atividades.

Avaliação de riscos: Os empregadores devem realizar avaliações de riscos em seus locais de trabalho para identificar e controlar possíveis perigos que possam causar danos ou lesões aos funcionários.

Fornecimento de informações, treinamento e instruções: Os empregadores devem fornecer informações, treinamento e instruções adequadas para seus funcionários sobre os riscos associados ao trabalho e como mitigá-los. Isso inclui treinamento de segurança, uso correto de equipamentos e procedimentos de emergência.

Provisão de equipamentos e instalações seguras: Os empregadores devem garantir que os equipamentos, ferramentas e instalações fornecidos aos funcionários sejam seguros e estejam em boas condições de funcionamento.

Saúde mental e bem-estar: Os empregadores também são responsáveis por promover a saúde mental e o bem-estar dos funcionários, criando um ambiente de trabalho positivo e oferecendo suporte adequado em situações que possam afetar a saúde mental dos trabalhadores.



Gerenciamento de lesões e doenças ocupacionais: Os empregadores devem implementar procedimentos para relatar e registrar incidentes, acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais, bem como fornecer suporte e reabilitação adequados aos funcionários que sofreram lesões ou adoeceram devido ao trabalho.

Consulta e participação dos funcionários: Os empregadores devem envolver os funcionários na identificação e solução de questões relacionadas à saúde e segurança ocupacional. Isso pode ser feito através de reuniões de segurança, comitês de saúde e segurança, e outros meios de consulta.

Medidas de emergência: Os empregadores devem ter planos de emergência em vigor para responder a situações de emergência, como incêndios, evacuações e outros eventos inesperados.

Cooperação com outros empregadores e contratantes: Se houver várias empresas operando em um local de trabalho, os empregadores devem cooperar e coordenar suas atividades para garantir a segurança de todos os funcionários presentes.

É importante notar que as leis de saúde e segurança na Austrália podem ser rigorosas, e o não cumprimento dessas obrigações pode resultar em multas e penalidades significativas para os empregadores.

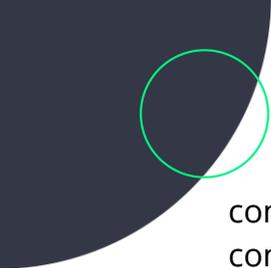
Os principais documentos legais australianos relacionados à saúde e segurança do trabalho incluem:

Work Health and Safety Act 2011 (Lei de Saúde e Segurança no Trabalho de 2011): Essa é a lei principal que abrange a saúde e segurança ocupacional.

Work Health and Safety Regulations 2011 (Regulamentos de Saúde e Segurança no Trabalho de 2011): Esses regulamentos fornecem detalhes específicos sobre como cumprir os requisitos da Lei de Saúde e Segurança no Trabalho de 2011. Eles abordam questões mais específicas, como equipamentos de segurança, substâncias perigosas, gerenciamento de riscos, entre outros.

Model Codes of Practice (Códigos de Prática Modelo): Esses códigos fornecem orientações detalhadas sobre como cumprir as obrigações da legislação de saúde e segurança. Embora não tenham força legal em si, são

- 107 -



considerados uma referência importante pelos tribunais ao avaliar a conformidade de um empregador.

WorkSafe (ou SafeWork) Guidelines (Diretrizes do WorkSafe ou SafeWork): As autoridades de saúde e segurança de cada estado e território emitem diretrizes para ajudar os empregadores a entenderem e cumprirem as leis e regulamentos específicos de cada jurisdição.

Workers' Compensation Laws (Leis de Compensação ao Trabalhador): Essas leis variam em cada estado e território, mas, em geral, estabelecem o sistema de compensação para trabalhadores que sofreram lesões ou adoeceram em decorrência do trabalho.

National Employment Standards (Normas Nacionais de Emprego): Embora não sejam especificamente relacionadas à saúde e segurança, essas normas fornecem direitos básicos aos trabalhadores na Austrália, incluindo questões relacionadas ao horário de trabalho e licenças.

O não cumprimento dessas obrigações pode resultar em multas, penalidades e outras consequências legais.

IX.5. ALEMANHA

Na Alemanha, a Lei de Segurança e Saúde Ocupacional (Arbeitsschutzgesetz) implementa os princípios da Diretiva 89/391/CEE. Essa lei estabelece que os empregadores devem avaliar os riscos à saúde e à segurança dos trabalhadores, considerando a probabilidade e a gravidade dos danos. Com base nessa avaliação, os empregadores devem adotar medidas adequadas de prevenção e proteção.

A Lei de Segurança e Saúde Ocupacional exige que o empregador avalie os riscos psicológicos e físicos para a saúde no local de trabalho, e que tome as medidas preventivas apropriadas e informe os trabalhadores sobre as medidas aplicadas.

O empregador deve tomar precauções para áreas e situações especialmente perigosas e fornecer cuidados preventivos de saúde ocupacional. Se o trabalhador estiver em perigo imediato, tem o direito de deixar seu local de trabalho sem temer por seu emprego. A Lei dá ao trabalhador o direito de apresentar sugestões sobre todas as questões de



saúde e segurança ocupacional no local de trabalho e de reclamar junto aos inspetores sobre segurança e saúde ocupacional, sem medo de retaliação, se você já apresentou uma reclamação ao seu empregador e nada foi feito a respeito.

O empregador deve determinar se os trabalhadores estão realizando atividades que envolvem substâncias perigosas ou se substâncias podem se formar ou ser liberadas durante as atividades de trabalho. Se for esse o caso, o empregador deve avaliar todos os riscos à segurança e saúde dos trabalhadores decorrentes dessas atividades, levando em consideração:

1. as propriedades perigosas das substâncias ou misturas, incluindo seus efeitos físico-químicos;
2. as informações de segurança e saúde fornecidas pelo fornecedor;
3. o tipo e extensão da exposição;
4. possíveis substituições por produtos que gerem menor risco;
5. as condições e processos de trabalho, incluindo equipamentos de trabalho e as quantidades de substâncias perigosas;
6. limites de exposição ocupacional e valores-limite biológicos;
7. a eficácia das medidas de proteção tomadas ou a serem tomadas;
8. os exames médicos preventivos ocupacionais.

IX.6. ESPANHA

A Espanha, na Lei 31/1995, sobre a Prevenção de Riscos Profissionais, que transpõe a Directiva Quadro 89/391/CEE, para prevenção de riscos laborais, define por “prevenção” o conjunto de atividades ou medidas adotadas ou previstas em todas as fases da atividade da empresa com o objetivo de evitar ou reduzir os riscos derivados do trabalho. A Lei estabelece como obrigação do empregador planejar ações preventivas com base numa avaliação inicial do risco e avaliar os riscos na escolha de equipamentos de trabalho, substâncias ou preparações químicas e condicionamento dos locais de trabalho. Estas obrigações foram desenvolvidas no Real Decreto 39/1997, Regulamento dos Serviços de Prevenção.

- 109 -



A Lei define "risco laboral" como a possibilidade de um trabalhador sofrer determinado dano derivado do trabalho. Para classificar um risco do ponto de vista de sua gravidade, a probabilidade de ocorrência do dano e sua gravidade devem ser avaliadas conjuntamente.

O empregador deve desenvolver ação permanente de acompanhamento da atividade preventiva de forma a melhorar continuamente as atividades de identificação, avaliação e controle dos riscos que não puderam ser evitados e dos níveis de proteção existentes e providenciar o que for necessário para a adequação da prevenção.

O empregador deve proceder a uma avaliação inicial dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, tendo em conta, em geral, a natureza da atividade, as características dos postos de trabalho existentes e dos trabalhadores. A mesma avaliação deve ser feita na escolha de equipamentos de trabalho, substâncias ou preparações químicas e condicionamento dos locais de trabalho. A avaliação inicial terá em conta aquelas outras ações que devem ser realizadas de acordo com o disposto nos regulamentos de proteção de riscos específicos e atividades particularmente perigosas. A avaliação deverá ser atualizada quando houver alteração nas condições de trabalho e, em qualquer caso, será submetida à apreciação e revisão, se necessário, em razão do dano à saúde ocorrido.

Quando o resultado da avaliação o exigir, o empregador deve proceder a controles periódicos das condições de trabalho e da atividade dos trabalhadores na prestação dos seus serviços, para detectar situações potencialmente perigosas.

No sentido de estimular as pequenas e médias empresas, a legislação espanhola define que as empresas, atendendo ao número de trabalhadores e à natureza e periculosidade das atividades desenvolvidas, podem efetuar de forma simplificada o plano de prevenção de riscos laborais, avaliação de riscos e planejamento preventivo da atividade, desde que tal não implique redução do nível de proteção da segurança e saúde dos trabalhadores

O Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo publica manual sobre AVALIAÇÃO DE RISCO E AVALIAÇÃO DE INTEGRAÇÃO DE PREVENÇÃO NA EMPRESA, buscando esclarecer pontos da legislação. Alguns pontos importantes do manual:



O empregador deve evitar o risco e avaliar, por meio de algumas das modalidades preventivas, aquelas que não podem ser evitadas. O serviço de prevenção deve avaliar os riscos profissionais e avaliar a integração da prevenção no sistema de gestão da empresa.

A prevenção deve ser integrada ao sistema geral de gestão. A empresa recolherá do serviço de prevenção, se for caso disso, a informação necessária para determinar a natureza e urgência das medidas recomendadas.

Outro manual do INSST, no mesmo tema, é “Diretrizes básicas para avaliação de riscos ocupacionais”. Alguns pontos de maior importância:

O Real Decreto 39/1997 aprova o Regulamento dos Serviços de Prevenção e define "a avaliação dos riscos ocupacionais" como o processo destinado a estimar a magnitude daqueles riscos que não foram ou poderiam ter sido evitado, obtendo-se as informações necessárias para que o empregador esteja em condições de tomar uma decisão apropriada sobre a necessidade de tomar medidas preventivas.

Para determinar estes riscos, serão essencialmente identificadas as condições de trabalho que, pelas suas características, são suscetíveis de causar danos ao trabalhador, ou seja, os elementos perigosos, perigos ou fatores de risco. Os regulamentos de prevenção de riscos ocupacionais contêm disposições de carácter geral e específicas (contidas nas normas regulamentadoras que estabeleçam prescrições relativas à prevenção de riscos ocupacionais). Qualquer decisão sobre a metodologia a seguir deve ser tomada de acordo com o disposto nos referidos regulamentos, que são vinculativos.

Segundo o manual, a avaliação dos riscos ocupacionais é o processo que visa a estimar a magnitude daqueles riscos que não puderam ser evitados, a partir das informações obtidas sobre a organização, características e complexidade do trabalho, sobre as matérias-primas e equipamentos de trabalho existentes na empresa e sobre o estado de saúde dos trabalhadores. O risco existente deve ser avaliado com base em critérios objetivos, de acordo com os conhecimentos técnicos existentes, ou acordados com os trabalhadores, para que se chegue a uma conclusão sobre a necessidade de evitar ou de controlar e reduzir o risco. A caracterização do risco pode exigir, além de coletar aspectos qualitativos das condições de trabalho, fazer as medições e cálculos apropriados até obter resultados sobre aquelas variáveis que serão comparadas com os valores de referência estabelecidos (por exemplo, as dimensões de



escadas, o valor da exposição diária a um agente químico ou o nível de ruído a que os trabalhadores estão expostos). A avaliação incluirá a realização das medições, análises ou ensaios que se mostrem necessários, exceto no caso de operações, atividades ou processos em que a apreciação direta de profissional credenciado permita chegar a uma conclusão sem necessidade de recorrer a esses procedimentos.

A escolha de um ou outro método dependerá da existência de regulamentação, informações ou documentos técnicos que possam estabelecer ou recomendar um método de avaliação específica, características dos postos de trabalho e condições de trabalho objeto da avaliação, tipo ou complexidade do risco, natureza das consequências que pode causar risco, etc. Em qualquer caso, deve ser lembrado que o método aplicado deve permitir a caracterização do risco de acordo com as considerações indicadas na legislação. Os resultados e conclusões alcançados fornecerão uma estimativa da probabilidade e gravidade do risco que servirá de guia para determinar os prazos e prioridades na execução das referidas medidas.

Neste sentido, a avaliação do risco não implica necessariamente a obtenção de um valor explícito (numérico ou escalonado) da probabilidade e gravidade do risco (salvo se a regulamentação ou o método aplicado assim o exigirem).

O manual orienta, para estimativa de risco: para determinar a gravidade potencial do dano, deve-se considerar a natureza do dano, graduando-o de leve a extremamente prejudicial. São exemplos de danos leves, danos superficiais, irritação, desconforto. Danos 'nocivos' são Lacerações, queimaduras, Surdez, dermatite, asma, distúrbios musculoesqueléticos. Extremamente nocivos são amputações, fraturas graves, envenenamento, lesões fatais, além de câncer e outras doenças crônicas que encurtam a vida.

A probabilidade de ocorrência do dano pode ser graduada, de baixa a alta, seguindo-se critérios prévios. Alta probabilidade é quando o dano sempre ou quase sempre ocorrerá; Média probabilidade, o dano ocorrerá em algumas ocasiões. Probabilidade Baixa: Raramente ocorrerá dano. Segundo o guia, ao estabelecer a probabilidade de dano, deve-se considerar se as medidas de controle já implementadas são adequadas. Requisitos legais e códigos de boas práticas para medidas de controle específicas também desempenham um papel importante.

O INSST propõe a seguinte matriz para gerenciamento dos riscos:

Niveles de riesgo

		Consecuencias		
		Ligeramente Dañino LD	Dañino D	Extremadamente Dañino ED
Probabilidad	Baja B	Riesgo trivial T	Riesgo tolerable TO	Riesgo moderado MO
	Media M	Riesgo tolerable TO	Riesgo moderado MO	Riesgo importante I
	Alta A	Riesgo moderado MO	Riesgo importante I	Riesgo intolerable IN

A partir do nível de risco determina-se as ações necessárias, classificando-se o risco como Trivial (T), Tolerável (TO), Moderado (M), Importante (I) e Intolerável (IN).

As medidas para reduzir o risco devem ser implementadas em um determinado período. Quando o risco moderado está associado a consequências extremamente prejudiciais, serão necessárias ações adicionais para estabelecer com mais precisão a probabilidade de dano como base para determinar a necessidade de aprimoramento das medidas de controle. Para riscos intoleráveis, o problema deve ser resolvido imediatamente e você não deve iniciar ou continuar o trabalho até que o risco seja reduzido, nos casos intoleráveis, inclusive, se for o caso, proibindo o trabalho.

IX.7. ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA

A Lei de Saúde e Segurança Ocupacional (Occupational Safety and Health Act, Public Law 91-596, December 29, 1970) exige que os empregadores forneçam um ambiente de trabalho seguro e saudável. Isso inclui a identificação e a redução de riscos ocupacionais.

Diversos documentos governamentais abordam o gerenciamento de riscos, incluindo "Occupational Safety and Health Programs, Presidential Executive Order 12196, February 26, 1980" e "Regulations Relating to Labor, Occupational Safety and Health Administration, Department of Labor, Title 29, Code of Federal Regulations".

- 113 -

Nesse contexto, o gerenciamento de riscos inclui a obrigação empresarial de análise do local de trabalho e a realização de inspeções de segurança e saúde realizadas pelos escritórios da OSHA. Em programas voluntários ocorre a participação de pelo menos um sindicato e um representante da administração. As ações corretivas devem ser documentadas na Lista de Ações Corretivas, comunicada a todos os funcionários afetados. Perigos e riscos para a segurança e saúde dos funcionários devem ser identificados e avaliados de forma contínua, tanto nos escritórios quanto em locais de campo. A implementação de medidas preventivas e de proteção deve, segundo a documentação OSHA-USA: eliminar o perigo/risco; controlar o perigo/risco na fonte por meio do uso de controles de engenharia ou medidas organizacionais; minimizar o perigo/risco pelo projeto de sistemas de trabalho seguros ou uso de medidas de controle administrativo; ou onde perigos/riscos residuais não podem ser controlados por medidas coletivas, o controle deve ser feito pelo uso de equipamento de proteção individual adequado (Manual do Sistema de Gerenciamento de Saúde e Segurança de Campo OSHA (SHMS)).

Segundo a OSHA-USA, as Análises de Perigos são eficazes na descoberta de perigos para os funcionários e devem ser feitas na medida do possível para todas as tarefas. Com base em uma avaliação geral dos locais de trabalho os riscos devem ser reduzidos e os empregados devem ser protegidos por equipamentos coletivos e individuais.

IX.8. CANADÁ

No Canadá, a legislação varia de acordo com a província ou território. No entanto, a maioria das jurisdições tem leis e regulamentos que exigem que os empregadores identifiquem e controlem os riscos ocupacionais. Por exemplo, a Lei de Saúde e Segurança Ocupacional de Ontário (Occupational Health and Safety Act - OHS) é uma legislação abrangente que estabelece requisitos de segurança ocupacional para essa província.

Em escopo nacional, o Canadá mantém Regulamentos de Saúde e Segurança Ocupacional do Canadá - SOR/86-304 - cujo texto atual - parte xix - inclui Programa de Prevenção de Perigos. Nesse documento, estabelece-se a obrigação do empregador, em consulta e com representante de saúde e segurança dos trabalhadores, desenvolver, implementar e monitorar um programa para a prevenção de perigos, incluindo riscos relacionados à ergonomia, no local de trabalho, programa



que deve ser apropriado ao tamanho do local de trabalho e à natureza dos perigos e que inclua os seguintes componentes:

- (a) um plano de implementação;
- (b) uma metodologia de identificação e avaliação de perigos;
- (c) identificação e avaliação de perigos;
- (d) medidas preventivas;
- (e) treinamento de funcionários; e
- (f) uma avaliação do programa.

Segundo a documentação canadense, o empregador deve:

(a) desenvolver um plano de implementação que especifique o cronograma para cada fase do desenvolvimento e implementação do programa de prevenção;

(b) monitorar o progresso da implementação das medidas preventivas; e

(c) revisar o cronograma do plano de implementação regularmente e, conforme necessário, revisá-lo.

Ao implementar o programa de prevenção, o empregador deve garantir que os perigos relacionados à ergonomia sejam identificados e avaliados e que sejam eliminados ou reduzidos, se possível, conforme exigido pela legislação e que qualquer pessoa designada para identificar e avaliar riscos relacionados à ergonomia tenha as instruções e treinamento necessários.

No tópico de Identificação e Avaliação de Perigos – Metodologia – o documento canadense define que o empregador deve desenvolver uma metodologia de identificação e avaliação de perigos, incluindo aspectos ergonômicos, levando em consideração:

- (a) quaisquer relatórios de investigação de ocorrências perigosas;
- (b) registros de primeiros socorros e registros de ferimentos leves;
- (c) programas de proteção à saúde no local de trabalho;
- (d) quaisquer resultados de inspeções no local de trabalho;

(e) quaisquer relatórios de funcionários a respeito;

(f) quaisquer relatórios, estudos e testes do governo ou do empregador relativos à saúde e segurança dos funcionários;

(g) quaisquer relatórios feitos de acordo com os Regulamentos dos Comitês e Representantes de Segurança e Saúde;

(h) o registro de substâncias perigosas; e

(i) qualquer outra informação relevante, incluindo informações relacionadas à ergonomia.

A metodologia de identificação e avaliação de perigos deve incluir:

(a) as etapas e o cronograma para identificar e avaliar os perigos;

(b) a manutenção de um registro dos perigos; e

(c) um prazo para revisar e, se necessário, revisar a metodologia.

O empregador deve identificar e avaliar os riscos no local de trabalho, incluindo os riscos relacionados à ergonomia, de acordo com a metodologia prevista no documento oficial, levando em consideração:

(a) a natureza do perigo;

(a.1) no caso de riscos relacionados à ergonomia, todos os fatores relacionados à ergonomia, como (i) as exigências físicas das atividades de trabalho, o ambiente de trabalho, os procedimentos de trabalho, a organização do trabalho e as circunstâncias em que as atividades de trabalho são realizadas, e (ii) as características dos materiais, bens, pessoas, animais, coisas e espaços de trabalho e as características das ferramentas e equipamentos;

(b) o nível de exposição dos funcionários ao perigo;

(c) a frequência e a duração da exposição dos funcionários ao perigo;

(d) os efeitos, reais ou presumidos, da exposição na saúde e segurança dos empregados;

(e) as medidas preventivas em vigor para lidar com o perigo;

(f) qualquer outra informação relevante.

O governo canadense mantém o Centro Canadense para Saúde e Segurança Ocupacional (CCOHS) que é governado por um conselho tripartite que representa governos (federal, provincial e territorial), empregadores e trabalhadores, que auxilia na prestação de serviços de saúde e segurança ocupacional, a partir de informações imparciais.

Segundo o CCOHS, classificar ou priorizar perigos é uma maneira de ajudar a determinar qual risco é o mais sério e, portanto, qual deve ser controlado primeiro. A prioridade geralmente é estabelecida levando em consideração a exposição do funcionário e o potencial de incidente, lesão ou doença. Ao atribuir uma prioridade aos riscos, cria-se um ranking ou uma lista de ações. O CCOHS entende que não existe uma maneira simples ou única de determinar o nível de risco. Nem uma única técnica se aplica a todas as situações. A organização deve determinar qual técnica funcionará melhor para cada situação. A classificação de perigos requer o conhecimento das atividades do local de trabalho, a urgência das situações e, o mais importante, um julgamento objetivo. Para situações simples ou menos complexas, uma avaliação pode ser literalmente uma discussão ou sessão de brainstorming baseada em conhecimento e experiência. Em alguns casos, listas de verificação ou uma matriz de probabilidade podem ser úteis. Para situações mais complexas, geralmente é necessária uma equipe de pessoal experiente e familiarizado com o trabalho.

O CCOHS apresenta como exemplo, uma matriz de risco simples, de relação entre probabilidade e gravidade de danos.

Table 1: Risk matrix

Probability	High			
	Med.			
	Low			
		Low	Med.	High
		Severity		

As classificações de gravidade neste exemplo representam:

Alta: fratura grave, envenenamento, perda significativa de sangue, traumatismo craniano grave ou doença fatal.

Médio: entorse, distensão, queimadura localizada, dermatite, asma, lesão que requer dias de folga.

Baixa: uma lesão que requer apenas primeiros socorros; dor, irritação ou tontura a curto prazo.

As classificações de probabilidade neste exemplo representam:

Alta: provavelmente experimentada uma ou duas vezes por ano por um indivíduo.

Médio: pode ser experimentado uma vez a cada cinco anos por um indivíduo.

Baixo: pode ocorrer uma vez durante a vida útil

A relação entre as células da Tabela 1 correspondem a um nível de risco, conforme a Tabela 2.

Table 2: Risk Ratings

Description	Colour Code
Immediately Dangerous	
High Risk	
Medium Risk	
Low Risk	
Very Low Risk	

Essas classificações de risco correspondem a ações recomendadas, como:

- Imediatamente perigoso: 'interrompa o processo e implemente controles';
- Alto risco: 'investigue o processo e implemente controles imediatamente';
- Risco médio: 'mantenha o processo em andamento; no entanto, um plano de controle deve ser desenvolvido e implementado o mais rápido possível';
- Baixo risco: 'mantenha o processo em andamento, mas monitore regularmente. Um plano de controle também deve ser investigado';
- Risco muito baixo: 'continue monitorando o processo'.

X. Identificação e definição dos efeitos e riscos decorrentes da edição, da alteração ou da revogação do ato normativo

(inciso X do art. 6º do Decreto nº 10.411, de 2020)

Neste capítulo serão identificados os principais riscos decorrentes da revisão da NR 01, por se tratar de alternativa que visa à alteração de ato normativo.

Os efeitos (possíveis impactos) da revisão da norma já foram analisados anteriormente no Capítulo VII deste relatório. Como visto, a revisão do GRO da NR 01 é a alternativa que apresenta 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 na ANBT NBR ISO 31000 – Gestão de Riscos - Diretrizes:

- **Risco** um efeito da incerteza nos objetivos. 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 revisão e de aplicação desta alternativa normativa têm a ver com a possibilidade de os 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 foram incorporadas no Capítulo XII - Descrição da estratégia para implementação da alternativa sugerida.

Para os riscos que foram avaliados como baixos ou pequenos considerou-se conveniente simplesmente aceitar a existência do risco. Por exemplo, no caso do risco de aumento dos custos de conformidade, avaliou-se que a severidade seria pequena, tendo em vista que os empregadores já têm a obrigação legal de cumprir com o disposto no capítulo 1.5 da NR01 em sua redação atual, além da probabilidade pequena de sua ocorrência, tendo em vista o possível ganho de produtividade pela manutenção do ambiente do trabalho saudável e produtivo.

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 trechos que eventualmente não tenham alcançado consenso ou mesmo 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 de diversos fatores: do desconhecimento das mudanças da norma pelos atores envolvidos; de uma implementação malsucedida do processo de gerenciamento de riscos nos locais de trabalho; da baixa adesão voluntária à implementação da norma; da baixa capacidade de fiscalização dos órgãos estatais.

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

c) Risco de não redução 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: Alta
- Probabilidade de ocorrência: Média
- Nível de risco: Alto

Na Tabela 24 são apresentadas as propostas de medidas para mitigar os riscos considerados relevantes, que devem constar no plano de implementação consignado no Capítulo XII desta análise. Cabe destacar que, além das medidas de mitigação, esses riscos devem ser acompanhados de forma permanente durante o processo de discussão da norma e de sua aplicação futura.

TABELA 24 – RISCOS E POSSÍVEIS MEDIDAS DE MITIGAÇÃO

Risco	Nível do risco	Possíveis medidas de mitigação
a) Risco de não obtenção de consenso no diálogo social	ALTO	Aprofundamento do diálogo social; Estímulo à busca do consenso no processo de participação tripartite.
b) Risco de baixa efetividade na aplicação da norma	ALTO	Plano de comunicação; Materiais e eventos de divulgação; Planejamento estratégico da ação da fiscalização; Orientação sobre a implementação do

		Gerenciamento de Riscos Ocupacionais; Diálogo social com os agentes diretamente afetados: empregadores e trabalhadores.
c) Risco de não redução de acidentes e doenças relacionados ao trabalho	ALTO	Busca pela efetividade na aplicação da norma; Monitoramentos de externalidades e previsão de planos de contingências, quando for o caso.

XI. Comparação das alternativas consideradas para a resolução do problema regulatório identificado

(inciso XI do art. 6º do Decreto nº 10.411, de 2020)

Neste capítulo, será realizada a comparação das alternativas identificadas e descritas no Capítulo VI deste relatório, quais sejam:

NÃO AÇÃO

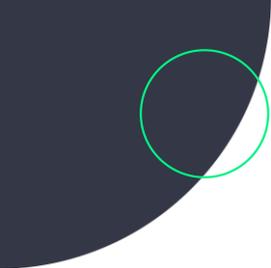
- Manutenção do atual texto e contexto de aplicação da NR 01: Não realizar qualquer alteração normativa ou qualquer ação não normativa, ou seja, simplesmente manter o atual *status quo* e o texto normativo vigente da NR01 publicado pela Portaria SEPRT n.º 6.730, de 09/03/20, e suas alterações posteriores.

NORMATIVA

- Revisão da NR 01: Realizar a revisão do capítulo “1.5 Gerenciamento de riscos ocupacionais” do texto da NR 01, visando a trazer maior clareza para os requisitos, evitando problemas de interpretação e buscando aumentar a efetividade na implementação.

NÃO NORMATIVAS

- Produzir guia de interpretação e aplicação do GRO da NR 01: produzir um Manual de Interpretação e Aplicação do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais - Norma Regulamentadora Nº 01, procurando disseminar a informação para as organizações e profissionais envolvidos.
- Realizar campanhas educativas sobre o GRO: realizar campanhas envolvendo os principais agentes afetados e especialmente as organizações e os trabalhadores visando à divulgação de boas práticas e sua implementação nos ambientes de trabalho.
- Contribuir para a oferta de cursos de capacitação de profissionais de SST no GRO: contribuir para a criação e oferta



de cursos de capacitação, por meio da Enit e Fundacentro, que possam ampliar a qualificação dos profissionais e melhorar a efetividade das ações de prevenção nas organizações, bem como por meio de parcerias com instituições reconhecidas na área de SST.

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.

Conforme será demonstrado, foram levadas em consideração as alternativas abaixo para verificar qual o melhor caminho para a resolução do problema regulatório:

NÃO AÇÃO

ALTERNATIVA NÃO NORMATIVA

ALTERNATIVA NORMATIVA

ALTERNATIVA NORMATIVA + NÃO NORMATIVA

A comparação entre alternativas pode ser realizada por diversos métodos, sendo que cada um deles possui suas vantagens e desvantagens. Sendo assim, não existe um único método correto, que possa ser mais bem aplicado em todas as situações, e sim métodos mais adequados conforme as especificidades de cada caso, a disponibilidade de dados e de tempo e a necessidade de se realizar uma análise proporcional.

Na elaboração desta análise, tecnicamente, optou-se por adotar a Análise Multicritério (AMC), metodologia específica para aferição da razoabilidade do impacto econômico. A AMC é considerada uma técnica quali-quantitativa, que agrega características de técnicas qualitativas, como a utilização de grupos de discussão e técnicas de *brainstorming*, e de técnicas quantitativas, como a utilização de escalas e pesos para os diferentes indicadores do modelo.

Entre as diversas técnicas de AMC que podem ser utilizadas para identificação da melhor opção regulatória, adotou-se para esse fim a metodologia de Processo de Hierarquia Analítica (*AnalyticHierarchyProcess-AHP*) para mapear os impactos de sua atuação regulatória.

Cumprе destacar que o AHP é uma técnica para a comparação dos impactos das opções regulatórias que auxilia o tomador de decisão a lidar

com problemas complexos em um contexto com muitas incertezas, sendo uma alternativa viável aos métodos quali-quantitativos de AIR, uma vez que permite uma aproximação sistemática para a aplicação de critérios, subjetivos ou qualitativos, para a tomada de decisão, em um ambiente com uma grande quantidade de informações complexas.

XI.1. Estruturação da metodologia AHP

A ideia central da teoria da análise hierárquica introduzida pelo método AHP é a redução do estudo de sistemas a uma sequência de comparações aos pares de critérios. Nesta etapa do processo, as alternativas são comparadas, par a par, em relação a cada critério. Para tanto, utiliza-se a Tabela 25, que mostra a escala de comparação empregada no método, a qual determina qual critério ou alternativa é melhor e quão melhor é com relação ao par.

TABELA 25 – ESCALA DE COMPARAÇÃO AHP

INTENSIDADE		DEFINIÇÃO
Escala numérica	Escala qualitativa	
9	Extremamente mais importante	A evidência favorecendo uma das atividades é a maior possível, com o mais alto grau de segurança
7	Muito mais importante	Uma atividade é muito fortemente favorecida, sendo sua dominância evidenciada na prática
5	Mais importante	Experiência e juízo favorecem fortemente uma atividade com relação à outra
3	Moderadamente mais importante	Experiência e juízo favorecem levemente uma atividade com relação à outra
1	Igualmente importante	Os critérios contribuem igualmente para o

		objetivo
2, 4, 6, 8	Importâncias intermediárias	Quando os demais descritores da escala não são suficientes para distinção entre os critérios

FONTE: Adaptação da Escala fundamental de Saaty [SAATY 1980] - SAATY, T. L (1980), *The Analytic Hierarchy Process*. New York: McGraw-Hill International.

XI.2. Critérios

A utilização do AHP começa pela definição critérios relevantes para atingir os objetivos definidos e que permitam a comparação do desempenho de cada alternativa em avaliação.

No contexto desta AIR, foram estabelecidos os critérios elencados na Tabela 26.

TABELA 26 – CRITÉRIOS

Critérios
<ul style="list-style-type: none"> • PROTEÇÃO À SAÚDE E À VIDA • CUSTOS • SEGURANÇA JURÍDICA

Destaca-se que a **proteção à saúde e à vida** está relacionada diretamente ao problema principal foco deste estudo, mais especificamente, a **falta de adoção de medidas de prevenção de segurança e saúde nas atividades de trabalho do setor frigorífico**.

Já os **custos** são avaliados em função do conjunto de ações a fim de cumprir e se fazer cumprir as normas legais e regulamentares, não se tratando dos benefícios diretos e indiretos desse atendimento legal, tampouco dos custos da administração pública e dos acidentes do trabalho e suas repercussões.

Por fim, a **segurança jurídica** consiste no conjunto de condições que tornam possível às pessoas o conhecimento antecipado e reflexivo das consequências diretas de seus atos e de seus fatos à luz da liberdade

- 126 -

reconhecida, ou seja, a estabilidade das relações jurídicas, e o aspecto da proteção à confiança ou confiança legítima. Uma importante condição da segurança jurídica está na relativa certeza que os indivíduos têm de que as relações realizadas sob a aplicação da norma deverão perdurar ainda quando tal norma seja substituída.

A partir do momento em que os critérios estão construídos, passa-se a avaliá-los por meio da comparação, dois a dois, dentro da escala de comparação, conforme detalhado nas Tabelas 27 e 28.

TABELA 27 - COMPARAÇÃO DE CRITÉRIOS

Comparação entre critérios		
Proteção à saúde e à vida	Muito mais importante (7)	Custos
Proteção à saúde e à vida	Mais importante (5)	Segurança jurídica
Custos	Igualmente importante (1)	Segurança jurídica

TABELA 28 - MATRIZ DE COMPARAÇÃO DE CRITÉRIOS

Objetivo	Proteção à saúde e à vida	Custos	Segurança jurídica
Proteção à saúde e à vida e à vida	1	7	5
Custos	1/7	1	1
Segurança jurídica	1/5	1	1

Uma vez atribuídos pesos a cada critério, deve-se normalizar a tabela. Isso é feito por meio da divisão de cada peso atribuído aos critérios pelo somatório dos pesos por coluna, como se vê nas Tabelas 29 e 30.

TABELA 29 – NORMALIZAÇÃO DA MATRIZ – PRIMEIRA ETAPA

Objetivo	Proteção à saúde e à vida	Custos	Segurança jurídica
Proteção à saúde e à vida	1	7	5
Custos	1/7	1	1
Segurança jurídica	1/5	1	1
Total	1,34	9	7

TABELA 30 – NORMALIZAÇÃO DA MATRIZ – SEGUNDA ETAPA

Objetivo	Proteção à saúde e à vida	Custos	Segurança jurídica
Proteção à saúde e à vida	$1/1,34 = 0,7463$	$7/9 = 0,7778$	$5/7 = 0,7143$
Custos	$(1/7)/1,34 = 0,1066$	$1/9 = 0,1111$	$1/7 = 0,1429$
Segurança jurídica	$(1/5)/1,34 = 0,1493$	$1/9 = 0,1111$	$1/7 = 0,1429$

A determinação da contribuição de cada critério na avaliação global é calculada a partir do vetor de Prioridade ou vetor de Eigen. O vetor de Prioridade apresenta os pesos relativos entre os critérios e é obtido pela média aritmética dos valores de cada um dos critérios, conforme apresentado nas Tabelas 31 e 32.

TABELA 31 – CÁLCULO DO VETOR DE PRIORIDADE

Objetivo	Cálculo do Vetor	Vetor de Prioridade (Média de Cada Linha)
Proteção à saúde e à vida	$(0,7463 + 0,7778 + 0,7143)/3 = 0,746$	0,746 (74,6%)
Custos	$(0,1066 + 0,1111 + 0,1429)/3 = 0,120$	0,12 (12%)
Segurança jurídica	$(0,1493 + 0,1111 + 0,1429)/3 = 0,134$	0,134 (13,4%)

TABELA 32 – MATRIZ COMPARATIVA DE CRITÉRIOS

Objetivo	Proteção à saúde e à vida	Segurança jurídica	Custos	Prioridade
Proteção à saúde e à vida	1	5	7	0,746
Segurança jurídica	1/5	1	1	0,134
Custos	1/7	1	1	0,120

Assim, obtêm-se os pesos relativos entre os critérios, restando evidente, conforme Tabela 33, que o critério de **Proteção à saúde e à vida** é o critério principal com maior peso em comparação com os outros critérios, de acordo com os objetivos que se pretendem alcançar.

TABELA 33 – PESOS DE CADA UM DOS CRITÉRIOS

Crítérios	Pesos
Proteção à saúde e à vida	74,6%
Segurança jurídica	13,4%
Custos	12%

Em seguida, é preciso verificar a inconsistência dos dados. A verificação visa demonstrar se os tomadores de decisão foram consistentes nas suas opiniões para a tomada de decisão.

Exemplificativamente, se o critério C1 é mais preferível que C2 e C2 é mais preferível que C3, seria inconsistente afirmar que C3 é mais preferível que C1. Assim, o cálculo do índice de consistência é dado pela seguinte equação:

$$CI = \frac{\lambda_{Máx} - n}{n - 1}$$

onde, *CI* é o índice de consistência, *n* é o número de critérios avaliados e $\lambda_{Máx}$ o número principal de Eigen ($\lambda_{Máx}$).

O número principal de Eigen ($\lambda_{Máx}$) é obtido calculando-se o somatório do produto de cada elemento da matriz de comparação pelo vetor de prioridade (Eigen) de cada critério, dividindo-se o resultado dessa expressão pelo vetor de prioridade. Em seguida, calcula-se a média aritmética, conforme se demonstra na Tabela 34.

TABELA 34 – CÁLCULO DE VALOR PRINCIPAL DE EIGEN

Objetivo	Proteção à Saúde e à Vida	Custos	Segurança Jurídica	Prioridades
Proteção à Saúde e à Vida	1,00	7,00	5,00	0,746
Custos	0,143	1,00	1,00	0,120
Segurança Jurídica	0,200	1,00	1,00	0,134
Média das Consistências	3,0241	3,0048	3,0090	

$[(1 \times 0,746) + (7 \times 0,120) + (5 \times 0,134)] / 0,746$	3,0241
$[(1/7 \times 0,746) + (1 \times 0,120) + (1 \times 0,134)] / 0,120$	3,0048
$[(1/5 \times 0,746) + (1 \times 0,120) + (1 \times 0,134)] / 0,134$	3,0090

Valor Principal de Eigen $\lambda_{Máx} = (3,0241 + 3,0048 + 3,0090)/3 = 0126$

Assim, uma vez encontrado o valor principal de Eigen ($\lambda_{Máx}$), basta aplicar os valores na fórmula equação para se calcular o índice de consistência (CI).

$$CI = \frac{\lambda_{Máx} - n}{n - 1}$$

$$CI = (\lambda_{Máx} - 3)/2 = (3,0126 - 3)/2 = 0,0063$$

Por sua vez, para verificar se o valor encontrado do índice de consistência (CI) é adequado, Saaty propôs uma taxa de consistência (CR), que é determinada pela razão entre o valor do índice de consistência (CI) e o índice de consistência aleatória (RI), conforme a expressão:

$$CR = \frac{CI}{RI} < 0,1 \sim 10\%$$

onde, RI é um valor constante e depende da dimensão da matriz que se está comparando, ou seja, do número de critérios avaliados, conforme Tabela 35.

TABELA 35- ÍNDICE DE CONSISTÊNCIA ALEATÓRIA

N	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
RI	0	0	0,58	09	1,12	1,24	1,32	1,41	1,45	1,49

Ao se utilizar o método AHP, é desejável que a taxa de consistência (*CR*) de qualquer matriz de comparação seja menor ou igual a 0,10 (10%), o que seria considerada consistente. Quanto maior o resultado de *CR*, mais inconsistente é a matriz. Dessa forma, uma vez encontrado valores maiores que 0,10, deve-se revisar a matriz de critérios.

Destaca-se que foi realizada a verificação da consistência dos dados, sendo que o *RI* é estabelecido pelo valor de 0,58 (valor de *RI* obtido para matrizes com dimensão da matriz $n = 3$).

$$CR = \frac{CI}{RI} < 0,1 \sim 10\%$$

$$CR = 0,0063 / 0,58 = 0,011$$

Conforme demonstrado no cálculo acima, para o caso da Matriz Comparativa de Critérios, obteve-se uma taxa de consistência (*CR*) igual a 0,011, portanto, menor que 0,10, constituindo-se numa boa taxa de consistência.

XI.3. Avaliação das alternativas e critérios

Com os critérios estruturados e as prioridades dos critérios estabelecidas, pode-se determinar como cada uma das alternativas comporta-se em relação aos critérios. Da mesma forma que foi realizada para a priorização dos critérios, as alternativas serão confrontadas, duas a duas, dentro de cada um dos critérios estabelecidos.

Nesse sentido, apresentam-se as alternativas resumidas na Tabela 36.

TABELA 36- ALTERNATIVAS

	Alternativas
ALTERNATIVA 1	Normativa + Não Normativa
ALTERNATIVA 2	Normativa
ALTERNATIVA 3	Não Normativa
ALTERNATIVA 4	Não Ação

COMPARAÇÃO DE ALTERNATIVAS COM O CRITÉRIO: PROTEÇÃO À SAÚDE E À VIDA

A seguir, passa-se a determinar como cada uma das alternativas se comporta em relação ao critério de **Proteção à saúde e à vida**. Primeiramente, como demonstrado nas Tabelas 37 e 38, cabe realizar a ordenação das alternativas por meio da comparação, duas a duas, dentro da escala de comparação.

TABELA 37- COMPARAÇÃO: ALTERNATIVAS X PROTEÇÃO À SAÚDE E À VIDA

Comparação entre alternativas		
Proteção à saúde e à vida		
Normativa + Não Normativa	Mais importante	Normativa
Normativa + Não Normativa	Muito mais importante	Não Normativa
Normativa + Não Normativa	Extremamente mais importante	Não Ação
Normativa	Moderadamente mais importante	Não Normativa
Normativa	Muito mais importante	Não Ação
Não Normativa	Moderadamente mais importante	Não Ação

TABELA 38 - MATRIZ COMPARATIVA DE ALTERNATIVAS COM O CRITÉRIO PROTEÇÃO À SAÚDE E À VIDA

	Alternativa 1	Alternativa 2	Alternativa 3	Alternativa 4	Prioridade
Alternativa 1	1	5	7	9	0,632
Alternativa 2	1/5	1	3	7	0,227
Alternativa 3	1/7	1/3	1	3	0,097

Alternativa 4	1/9	1/7	1/3	1	0,044
--------------------------------	-----	-----	-----	---	--------------

Apresentam-se, na Tabela 39, os pesos de cada uma das alternativas para o critério estudado.

TABELA 39 – PESOS DE CADA UMA DAS ALTERNATIVAS PARA O CRITÉRIO PROTEÇÃO À SAÚDE E À VIDA

Proteção à saúde e à vida e à vida	
Alternativas	Pesos
Normativa + Não Normativa	63,2%
Normativa	22,7%
Não Normativa	9,7%
Não Ação	4,4%
CR	0,077

Destaca-se que a taxa de consistência (CR) obtida para a Matriz Comparativa acima foi (CR) igual a 0,077, portanto, menor que 0,10, constituindo-se numa boa taxa de consistência.

COMPARAÇÃO DE ALTERNATIVAS COM O CRITÉRIO: CUSTOS

Passa-se a determinar agora como cada uma das alternativas comporta-se em relação ao critério de **Custos**. Primeiramente, realiza-se a ordenação das alternativas, conforme evidenciado nas Tabelas 40 e 41, por meio da comparação, duas a duas, dentro da escala de comparação.

TABELA 40 – COMPARAÇÃO: ALTERNATIVAS X CUSTOS

Comparação entre alternativas		
Custos		
Normativa + Não Normativa	Moderadamente menos importante	Normativa
Normativa + Não Normativa	Muito menos importante	Não Normativa
Normativa + Não Normativa	Extremamente menos importante	Não Ação
Normativa	Menos importante	Não Normativa

Normativa	Muito menos importante	Não Ação
Não Normativa	Moderadamente menos importante	Não Ação

TABELA 41 – MATRIZ COMPARATIVA DE ALTERNATIVAS COM O CRITÉRIO CUSTOS

	Alternativa 1	Alternativa 2	Alternativa 3	Alternativa 4	Prioridade
Alternativa 1	1	1/3	1/7	1/9	0,044
Alternativa 2	3	1	1/5	1/7	0,090
Alternativa 3	7	5	1	1/3	0,291
Alternativa 4	9	7	3	1	0,574

Apresentam-se, na Tabela 42, os pesos de cada uma das alternativas para o critério estudado.

TABELA 42 – PESOS DAS ALTERNATIVAS EM RELAÇÃO AO CRITÉRIO CUSTOS

Custos	
Alternativas	Pesos
Normativa + Não Normativa	4,4%
Normativa	9%
Não Normativa	29,1%
Não Ação	57,4%
CR	0,062

Repise-se que esse critério leva em conta apenas os custos do conjunto de ações a fim de cumprir e se fazer cumprir as normas legais e regulamentares, não se tratando dos benefícios diretos e indiretos desse atendimento legal, nem tão pouco dos custos da administração pública e dos acidentes do trabalho e suas repercussões.

Conseqüentemente, a alternativa de **NÃO AÇÃO** possui maior peso, quando comparada com o critério de custos de cumprir e se fazer cumprir as normas legais e regulamentares.

Destaca-se que a taxa de consistência (CR) obtida para a Matriz Comparativa acima foi (CR) igual a 0,062, portanto, menor que 0,10, constituindo-se numa boa taxa de consistência.

COMPARAÇÃO DE ALTERNATIVAS COM O CRITÉRIO: SEGURANÇA JURÍDICA

Por fim, passa-se a determinar como cada uma das alternativas comporta-se em relação ao critério de **Segurança Jurídica**. Primeiramente, cabe realizar a ordenação das alternativas, conforme demonstrado nas Tabelas 43 e 44, por meio da comparação, duas a duas, dentro da escala de comparação.

TABELA 43- COMPARAÇÃO: ALTERNATIVAS X SEGURANÇA JURÍDICA

Comparação entre alternativas		
Segurança jurídica		
Normativa + Não Normativa	Igualmente importante	Normativa
Normativa + Não Normativa	Mais importante	Não Normativa
Normativa + Não Normativa	Mais importante	Não Ação
Normativa	Muito mais importante	Não Normativa
Normativa	Muito mais importante	Não Ação
Não Normativa	Igualmente importante	Não Ação

TABELA 44 – MATRIZ COMPARATIVA DE ALTERNATIVAS COM O CRITÉRIO SEGURANÇA JURÍDICA

	Alternativa 1	Alternativa 2	Alternativa 3	Alternativa 4	Prioridade
Alternativa 1	1	1	5	5	0,383
Alternativa 2	1	1	7	7	0,452
Alternativa 3	1/5	1/7	1	1	0,074
Alternativa 4	1/5	1/7	1	1	0,074

Apresentam-se, na Tabela 45, para o critério estudado, os pesos de cada uma das alternativas.

TABELA 45 – PESOS DE CADA UMA DAS ALTERNATIVAS EM RELAÇÃO AO CRITÉRIO SEGURANÇA JURÍDICA

Segurança jurídica	
Alternativas	Pesos
Normativa + Não Normativa	38,3%
Normativa	45,2%
Não Normativa	7,4%
Não Ação	7,4%
CR	0,006

Pode-se observar que, quando as alternativas são comparadas apenas com o critério de segurança jurídica, a alternativa normativa prevalece sobre as demais, inclusive sobre a combinação de alternativas.

Destaca-se que a taxa de consistência (CR) obtida para a Matriz Comparativa acima foi (CR) igual a 0,006, portanto, menor que 0,10, constituindo-se numa boa taxa de consistência.

XI.4. Conclusão

O cruzamento de todas as alternativas com todos os critérios determina a prioridade final de cada uma das alternativas em relação ao problema regulatório e o alcance dos objetivos desejados.

O mecanismo de cálculo da prioridade final pode ser determinado pelo somatório dos produtos entre o peso de prioridade da alternativa e o peso do critério, conforme demonstrado na Tabela 46.

TABELA 46 – RESULTADO DAS ALTERNATIVAS CONSIDERANDO OS CRITÉRIOS ANALISADOS

	PROTEÇÃO À SAÚDE E À VIDA	SEGURANÇA JURÍDICA	CUSTOS	PRIORIDADE FINAL
Pesos	0,746	0,134	0,120	
Normativa + Não Normativa	0,632	0,383	0,044	52,8%
Normativa	0,227	0,452	0,090	24,1%
Não Normativa	0,097	0,074	0,291	11,7%
Não Ação	0,044	0,074	0,574	11,2%

Após a realização da Análise Multicritério (AMC) por meio da metodologia de Processo de Hierarquia Analítica (*AnalyticHierarchyProcess - AHP*), foi possível realizar a Prioridade Global das Alternativas e mapear os impactos de sua atuação regulatória, conforme resumido na Tabela 47.

TABELA 47 – PRIORIDADE GLOBAL

Prioridade Global	
Alternativas	Pesos
Normativa + Não Normativa	52,8%
Normativa	24,1%
Não Normativa	11,7%
Não Ação	11,2%

Nesse sentido, para o enfrentamento do problema regulatório identificado sobre o GRO, a alternativa recomendada é uma combinação



das alternativas normativa e não normativa, que é composta pelas seguintes ações:

- Revisão da NR 01: Realizar a revisão do capítulo “1.5 Gerenciamento de riscos ocupacionais” do texto da NR 01, visando a trazer maior clareza para os requisitos, evitando problemas de interpretação e buscando aumentar a efetividade na implementação.
- Produzir guia de interpretação e aplicação do GRO da NR 01: produzir um Manual de Interpretação e Aplicação do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais - Norma Regulamentadora Nº 01, procurando disseminar a informação para as organizações e profissionais envolvidos.
- Realizar campanhas educativas sobre o GRO: realizar campanhas envolvendo os principais agentes afetados e especialmente as organizações e os trabalhadores visando à divulgação de boas práticas e sua implementação nos ambientes de trabalho.
- Contribuir para a oferta de cursos de capacitação de profissionais de SST no GRO: contribuir para a criação e oferta de cursos de capacitação, por meio da Enit e Fundacentro, que possam ampliar a qualificação dos profissionais e melhorar a efetividade das ações de prevenção nas organizações, bem como por meio de parcerias com instituições reconhecidas na área de SST.

XII. Descrição da estratégia para implementação da alternativa sugerida

(inciso XII do art. 6º do Decreto nº 10.411, de 2020)

Este capítulo do relatório de AIR é destinado à divulgação da estratégia de implantação da alternativa sugerida: revisão do capítulo “1.5 Gerenciamento de riscos ocupacionais” do texto da NR 01 acrescida de produzir guia de interpretação e aplicação do GRO da NR 01, realizar campanhas educativas sobre o GRO e contribuir para a oferta de cursos de capacitação de profissionais de SST no GRO.

As ações de implementação aqui apresentadas contemplam as medidas de mitigação dos riscos avaliados no Capítulo X - Identificação e definição dos efeitos e riscos decorrentes da edição, da alteração ou da revogação do ato normativo.

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 de trabalho, doenças ocupacionais 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, e mesmo empresas com grande representatividade no segmento e representantes dos empregados a elas vinculados.

Cumprir destacar que é aplicável o critério de dupla visita ao empregador sujeito à norma celetista quando ocorrer promulgação ou expedição de novas leis, regulamentos ou instruções ministeriais durante o período de noventa dias a contar da vigência das novas disposições normativas. Tal critério é uma condição procedimental que atribui natureza prioritariamente orientadora à atuação da Inspeção do Trabalho, quando o empregador se enquadrar nas hipóteses legais de cabimento que excepcionem a aplicação da regra do art. 628 da CLT. Por fim, devem ser seguidos os procedimentos administrativos adotados pela Inspeção do Trabalho em regulamentação específica.

No planejamento para a implementação das alternativas expostas no capítulo anterior para enfrentamento do problema regulatório, devem ser contempladas as diversas ações possíveis, com prioridade para as seguintes medidas:

- A.** Realizar a revisão do capítulo “1.5 Gerenciamento de riscos ocupacionais” do texto da NR 01, obedecendo aos 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 672, de 2021, e de forma alinhada com a abordagem desta AIR.
- B.** Capacitar os Auditores-Fiscais do Trabalho que atuam ou que pretendem atuar na atividade de inspeção com foco no GRO da NR 01, elaborando um Projeto Técnico-Pedagógico junto a Escola Nacional da Inspeção do Trabalho (ENIT).
- C.** Incluir a fiscalização do GRO da NR01 como parte do planejamento de fiscalização da Inspeção do Trabalho.
- D.** Produzir guia de interpretação e aplicação do GRO da Norma Regulamentadora N° 01, visando uma interpretação conforme as mudanças normativas realizadas e uma maior efetividade na implementação do GRO.
- E.** Realizar campanhas educativas sobre o GRO, incluindo a:
 - a. Elaboração de um plano de comunicação, buscando a realização de seminários, palestras, reuniões técnicas, eventos, campanhas publicitárias, encontros e cursos para os envolvidos e as representações das partes interessadas; e
 - b. Elaboração de material de divulgação como, por exemplo: Guias, Manuais, Cartilhas, Cartazes, *Folders*, Vídeos, Webinários, dentre outros.
- F.** Contribuir para a oferta de cursos de capacitação de profissionais de SST no GRO, por meio da ENIT, da FUNDACENTRO e de parceria com instituições reconhecidas na área de SST.

A Secretaria de Inspeção do Trabalho, por meio do Departamento de Segurança e Saúde do Trabalhador, deve monitorar externalidades que possam impactar no processo de implementação do GRO da NR 01 e prever planos de contingências, quando for o caso, bem como discutir e elaborar indicadores para realizar o acompanhamento sistemático dos riscos analisados nesta AIR e de outros riscos que possam ser identificados durante o processo de implementação.

XIII. Referências

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR ISO 31000: Gestão de Riscos – Diretrizes**. Rio de Janeiro, 2018.

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

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Secretaria de Trabalho. **RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS – RAIS**. Ano base 2021. Disponível em <http://pdet.mte.gov.br/rais>. Acesso em 10/08/2023.

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

BRASIL. Ministério do Trabalho e 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/acidente-trabalho-incapacidade/arquivos/copy_of_AEAT_2021/aeat-2021. Acesso em 02/08/2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Normas Regulamentadoras**. Disponíveis em <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/normas-regulamentadoras-nrs>. Acesso em 02/08/2023.

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](#). Acesso em abril/2021.

EUROPEAN COMMISSION, 2017. **BetterRegulation 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. Acesso em 22/02/2021.

INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION. **ISO 45001: Occupational health and safety management systems — Requirements with guidance for use**. Genebra, 2018.

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



DESPACHO DECISÓRIO Nº 1155/2023/MTE

Processo nº 19966.111465/2023-18

1. Trata-se de Análise de Impacto Regulatório - AIR, elaborada pela Secretaria de Inspeção do Trabalho, para compor o processo de revisão da Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01) - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais.
2. Nos termos da Nota Técnica SEI nº 4939/2023/MTE (0322739), decido pela adoção da combinação de alternativas sugerida na Análise de Impacto Regulatório – AIR, desde que enquadradas nas atuais previsões contratuais e disponibilidades orçamentárias e financeiras vigentes.
3. Restitua-se à Secretaria Executiva, em prosseguimento.

Brasília, 04 de outubro de 2023.

Documento assinado eletronicamente

LUIZ MARINHO

Ministro de Estado do Trabalho e Emprego



Documento assinado eletronicamente por **LUIZ MARINHO, Ministro(a) de Estado do Trabalho e Emprego**, em 04/10/2023, às 11:32, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://processoeletronico.trabalho.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=3&cv=0464622&crc=ABC05EFF, informando o código verificador **0464622** e o código CRC **ABC05EFF**.