

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista

Nº 070

30/08/2024

Sumário:

- RECRUTAMENTO E SELEÇÃO POR COMPETÊNCIAS - GENERALIDADES
- SERVIÇO MILITAR INICIAL - MULHERES VOLUNTÁRIAS
- NR 18 - CONDIÇÕES DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO - ALTERAÇÃO
- NR 01 - DISPOSIÇÕES GERAIS E GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS - ALTERAÇÃO
- NR 16 - ATIVIDADES E OPERAÇÕES PERIGOSAS - ALTERAÇÃO



RECRUTAMENTO E SELEÇÃO POR COMPETÊNCIAS GENERALIDADES

O recrutamento por competências é uma abordagem moderna que avalia não apenas as habilidades técnicas dos candidatos, mas também suas competências comportamentais e emocionais. Esse método visa identificar profissionais que não apenas desempenhem bem suas funções, mas que também se encaixem na cultura organizacional da empresa. Por exemplo, ao contratar um gerente, uma empresa pode procurar alguém com habilidades técnicas em gestão de projetos, mas também com competências como liderança e comunicação eficaz.

SURGIMENTO E EVOLUÇÃO

Esse modelo de seleção surgiu como uma evolução necessária ao processo tradicional, que se baseava majoritariamente na análise de currículos e entrevistas. A seleção por competências se desenvolveu para preencher lacunas deixadas pelos métodos antigos, garantindo que os candidatos possuam as qualidades essenciais para o sucesso no cargo e na empresa. Por exemplo, empresas perceberam que, ao contratar com base apenas em currículos, muitas vezes falhavam em encontrar candidatos com o perfil comportamental adequado.

COMPARAÇÃO - SELEÇÃO TRADICIONAL E POR COMPETÊNCIAS

A seleção por competências se diferencia da tradicional por ir além da simples análise de currículos e entrevistas. Ela inclui a aplicação de testes, dinâmicas e simulações que permitem uma avaliação mais completa dos candidatos. Enquanto o método tradicional pode contratar um candidato com base em experiências passadas, a seleção por competências busca entender como o candidato se comportará em situações futuras, como em um cenário de crise ou em um projeto de alta pressão.

BENEFÍCIOS DO RECRUTAMENTO POR COMPETÊNCIAS

Adotar o recrutamento por competências traz vários benefícios, como:

Maior Precisão na Escolha: As empresas conseguem identificar mais claramente os candidatos que possuem as competências desejadas para o cargo, aumentando a assertividade das contratações.

Alinhamento Cultural: Profissionais contratados com base em competências tendem a se alinhar melhor à cultura da empresa, o que favorece o engajamento e a produtividade.

Retenção de Talentos: Contratar colaboradores que se encaixam bem nas competências requeridas pode diminuir a rotatividade, pois esses profissionais se sentem mais valorizados e motivados.

PASSOS PARA IMPLEMENTAÇÃO - RECRUTAMENTO E SELEÇÃO POR COMPETÊNCIAS

Para aplicar essa abordagem, é necessário seguir algumas etapas fundamentais:

Planejamento do Perfil da Vaga: Definir claramente as competências técnicas e comportamentais necessárias.

Divulgação da Vaga: Usar canais eficazes para atrair candidatos que correspondam ao perfil desejado, como redes sociais e plataformas de emprego.

Avaliação de Competências: Realizar entrevistas comportamentais e testes práticos para verificar se o candidato possui as competências necessárias.

POR QUE A SELEÇÃO POR COMPETÊNCIAS É CRUCIAL

A seleção por competências é crucial para o sucesso estratégico das empresas, pois garante a contratação de profissionais que possam contribuir efetivamente para o alcance das metas organizacionais. Além disso, essa abordagem ajuda a alinhar as expectativas dos candidatos com as necessidades da empresa, reduzindo custos e tempo no processo de recrutamento.

MÉTODOS PARA IDENTIFICAR COMPETÊNCIAS PARA UMA VAGA

Para determinar as competências exigidas para uma vaga, é importante realizar uma análise detalhada do cargo e utilizar métodos como entrevistas com profissionais experientes e a revisão de descrições de cargos semelhantes. Por exemplo, um cargo de gerente de vendas pode exigir competências como negociação e gestão de equipes.

EXPLORANDO A ENTREVISTA POR COMPETÊNCIAS

A entrevista por competências foca em situações reais ou hipotéticas do ambiente de trabalho, permitindo uma avaliação mais precisa do comportamento do candidato. Diferente das entrevistas tradicionais, que exploram experiências passadas, essa técnica visa prever como o candidato reagiria em situações específicas. Por exemplo, pode-se pedir ao candidato que descreva uma ocasião em que precisou resolver um conflito de equipe.

ESTRATÉGIAS PARA DESENVOLVER COMPETÊNCIAS DOS COLABORADORES

Após a contratação, é vital continuar desenvolvendo as competências dos colaboradores por meio de treinamentos, workshops e programas de mentoria. Isso não só melhora o desempenho individual, mas também fortalece a equipe como um todo, preparando-a para desafios futuros.

CLASSIFICAÇÃO DOS DIFERENTES TIPOS DE COMPETÊNCIAS

As competências podem ser classificadas como individuais, interpessoais, organizacionais e sociais, e variam de básico a expert. Por exemplo, um desenvolvedor júnior pode ter competência básica em uma linguagem de programação, enquanto um líder técnico teria competência avançada ou expert.

FERRAMENTAS ESSENCIAIS PARA O RECRUTAMENTO E SELEÇÃO POR COMPETÊNCIAS

Ferramentas como currículos, testes de avaliação e entrevistas estruturadas são essenciais para implementar o recrutamento por competências. Por exemplo, testes práticos podem ser usados para avaliar a capacidade técnica de um candidato, enquanto dinâmicas de grupo ajudam a entender suas competências comportamentais.

Esses pontos demonstram como o recrutamento por competências é uma estratégia poderosa para alinhar as necessidades da empresa com as habilidades dos candidatos, resultando em equipes mais coesas e produtivas.



SERVIÇO MILITAR INICIAL MULHERES VOLUNTÁRIAS

O Decreto nº 12.154, de 27/08/24, DOU de 28/08/24, dispôs sobre o serviço militar inicial por mulheres voluntárias no âmbito das Forças Armadas. Na íntegra:

O Presidente da República, no uso das atribuições que lhe confere o art. 84, caput, incisos IV e VI, alínea "a", da Constituição, e tendo em vista o disposto no art. 5º, § 2º, da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964, e no art. 5º, § 2º e § 3º, do Decreto nº 57.654, de 20 de janeiro de 1966,

Decreta:

Objeto e âmbito de aplicação

Art. 1º - Este Decreto estabelece os procedimentos necessários para o recrutamento, a incorporação e a prestação do serviço militar inicial por mulheres voluntárias no âmbito das Forças Armadas.

Parágrafo único - Aplica-se ao serviço militar inicial prestado por mulheres voluntárias o disposto na Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964, na Lei nº 6.880, de 9 de dezembro de 1980, e na Lei nº 13.109, de 25 de março de 2015.

Recrutamento

Art. 2º - Fica definida como serviço militar inicial feminino a prestação do serviço militar inicial por mulheres que se apresentem, voluntariamente, para o recrutamento, nos termos do disposto no art. 5º, § 2º, do Decreto nº 57.654, de 20 de janeiro de 1966.

Art. 3º - O recrutamento para o serviço militar inicial feminino compreende as seguintes etapas:

- I - alistamento;
- II - seleção; e
- III - incorporação.

Art. 4º - A designação dos Municípios tributários para o alistamento será feita anualmente por meio do plano geral de convocação, mediante proposta dos Comandos das Forças Armadas ao Ministro de Estado da Defesa.

Art. 5º - O alistamento ocorrerá no período de janeiro a junho do ano em que a mulher voluntária completar dezoito anos de idade.

Art. 6º - A seleção atenderá aos critérios específicos definidos pelas Forças Armadas e observará o correspondente plano geral de convocação, aprovado pelo Ministro de Estado da Defesa.

Parágrafo único - Será considerada desistente em caráter definitivo a alistada que não comparecer à seleção, em quaisquer de suas etapas.

Art. 7º - A seleção será realizada conforme o disposto no art. 39 do Decreto nº 57.654, de 20 de janeiro de 1966, e poderá compreender mais de uma etapa, inclusive a que trata da inspeção de saúde.

Parágrafo único - A inspeção de saúde será constituída de exames clínicos e laboratoriais que atestem que a alistada não tem limitações à prestação do serviço militar inicial.

Incorporação

Art. 8º - As alistadas selecionadas serão incorporadas de acordo com as necessidades das Forças Armadas.

Art. 9º - As alistadas selecionadas poderão desistir do serviço militar inicial feminino até o ato oficial de incorporação.

Art. 10 - A partir do ato oficial de incorporação, o serviço militar inicial feminino se tornará de cumprimento obrigatório, e a militar ficará sujeita aos direitos, aos deveres e às penalidades, nos termos do disposto na Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964, e no Decreto nº 57.654, de 20 de janeiro de 1966.

Formação básica

Art. 11 - A formação básica iniciará com o ato oficial de incorporação e terminará com a conclusão do curso, quando a militar atingir o nível de instrução suficiente para o exercício das funções gerais básicas.

Art. 12 - Fará jus ao Certificado de Reservista a militar que concluir a instrução militar suficiente para o exercício de funções gerais básicas.

Prorrogação do serviço militar

Art. 13 - Poderão ser concedidas prorrogações de tempo de serviço às incorporadas que concluírem o serviço militar inicial feminino, desde que requerido de acordo com os critérios específicos definidos pelas Forças Armadas.

Disposições finais

Art. 14 - As mulheres voluntárias não adquirirão estabilidade no serviço militar e passarão a compor a reserva não remunerada das Forças Armadas após serem desligadas do serviço ativo.

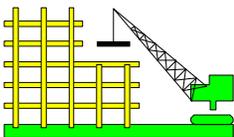
Art. 15 - Atos do Ministro de Estado da Defesa disporão sobre as normas complementares necessárias à execução do disposto neste Decreto.

Parágrafo único - Os Comandantes da Marinha, do Exército e da Aeronáutica, quando necessário para atender as peculiaridades de cada Força Armada, poderão dispor sobre as normas complementares de suas respectivas Forças.

Art. 16 - Este Decreto entra em vigor na data da sua publicação.

Brasília, 27 de agosto de 2024; 203º da Independência e 136º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA
José Múcio Monteiro Filho



**NR 18 - CONDIÇÕES DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO NA
INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO - ALTERAÇÃO**

A Portaria nº 1.420, de 27/08/24, DOU de 28/08/24, do Ministério do Trabalho e Emprego, revogou o item 18.17.2 da Norma Regulamentadora nº 18 - Condições de Segurança e Saúde no Trabalho na Indústria da Construção, aprovada pela Portaria nº 3.733, de 10/02/20, DOU de 11/02/20, que aprovou a nova redação da Norma Regulamentadora nº 18 - Segurança e Saúde no Trabalho na Indústria da Construção. Na íntegra:

O Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, no uso da atribuição que lhe confere o art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição, e tendo em vista o disposto no art. 46, caput, inciso VI, da Lei nº 14.600, de 19 de junho de 2023, no art. 1º, caput, inciso VI, do Anexo I, do Decreto nº 11.779, de 13 de novembro de 2023, bem como no Processo nº 19966.100043/2020-66, resolve:

Art. 1º - Revogar o item 18.17.2 da Norma Regulamentadora nº 18 (NR-18) - Condições de Segurança e Saúde no Trabalho na Indústria da Construção, aprovada pela Portaria SEPRT nº 3.733, de 10 de fevereiro de 2020.

Art. 2º - Estabelecer, com relação ao uso ou reuso de contêiner originalmente utilizado para transporte de cargas em área de vivência, que:

I - somente é permitido o uso de contêiner originalmente utilizado para transporte de cargas, em áreas de vivência ou de ocupação de trabalhadores, se este for acompanhado de laudo das condições técnicas e ambientais relativo à ausência de riscos químicos, biológicos e físicos (especificamente para radiações), com a identificação da empresa responsável pela adaptação; e

II - quando da utilização de contêiner, originalmente utilizado para transporte de cargas, em área de vivência ou de ocupação de trabalhadores, deve ser observado o previsto no capítulo 18.5 (Áreas de vivência) da NR-18, ficando dispensado de observar a altura mínima de pé direito prevista no item 24.9.7 da Norma Regulamentadora nº 24 (NR-24) - Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho, aprovada pela Portaria SEPRT nº 1.066, de 23 de setembro de 2019, exceto quando utilizado como quarto de dormitório com beliche.

Art. 3º - Alterar a tabela prevista no art. 3º da Portaria SEPRT nº 3.733, de 10 de fevereiro de 2020, que passa vigorar com as seguintes alterações:

“

Item	Prazo	Descrição
18.7.2.16	6 meses	escavação manual de tubulão
18.7.2.23	24 meses	fundação por meio de tubulão de ar comprimido
18.8.6.7, "b"	24 meses	escadas com degrau antiderrapante
18.10.1.13	36 meses (novos) 60 meses (usados)	climatização de máquinas autopropelidas
18.10.1.25, "b"	24 meses (novos) 48 meses (usados)	climatização de equipamentos de guindar
18.10.1.45, "f"	24 meses	tensão de 24V em guincho coluna
18.11.18, "b"	12 meses	horímetro do elevador
18.12.35, "h"	12 meses	horímetro da PEMT

" (NR)

Art. 4º - Instituir Grupo de Trabalho Tripartite - GTT da NR-24, conforme disposto no art. 27, caput, II, do Decreto nº 11.496, de 19 de abril de 2023, com o objetivo inicial de regular a utilização de contêiner em áreas de vivência e ocupação de pessoas, além da discussão e elaboração de proposta de texto para outros pontos que se fizerem necessários no âmbito da norma.

Parágrafo único - O Presidente da Comissão Tripartite Paritária Permanente - CTPP publicará ato administrativo formalizando a composição do GTT com a designação de seus membros.

Art. 5º - Fica revogada a Portaria MTP nº 4.390, de 29 de dezembro de 2022.

Art. 6º - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.



NR 01 - DISPOSIÇÕES GERAIS E GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS - ALTERAÇÃO

A Portaria nº 1.419, de 27/08/24, DOU de 28/08/24, do Ministério do Trabalho e Emprego, aprovou a nova redação do capítulo "1.5 Gerenciamento de riscos ocupacionais" e altera o "Anexo I - Termos e definições" da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Na íntegra:

O Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, no uso da atribuição que lhe confere o art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição, e o art. 155 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, e tendo em vista o disposto no art. 1º, caput, inciso VI, do Anexo I, do Decreto nº 11.779, de 13 de novembro de 2023, bem como no Processo nº 19966.111465/2023-18, resolve:

Art. 1º - O capítulo "1.5 Gerenciamento de riscos ocupacionais" da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais - passa a vigorar com a redação constante do Anexo desta Portaria.

Art. 2º - O termo "Perigo ou fator de risco ocupacional/Perigo ou fonte de risco ocupacional" do "Anexo I - Termos e definições" da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Perigo ou fator de risco ocupacional: Elemento ou situação que, isoladamente ou em combinação, tem o potencial de dar origem a lesões ou agravos à saúde". (NR)

Art. 3º - Inserir termos e definições no "Anexo I - Termos e definições" da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, com a seguinte redação:

"Avaliação de riscos: Processo contínuo e sistemático destinado a determinar os níveis de risco relacionados aos perigos a que estão sujeitos os trabalhadores, sua classificação e julgamento sobre a necessidade de adoção ou manutenção de medidas de prevenção.

Emergências de grande magnitude: evento inesperado, sem aviso, relacionados aos processos da organização, cujas consequências atinjam, além dos trabalhadores, a população ou o meio ambiente.

Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO): Processo contínuo e sistemático de identificação de perigos, avaliação e controle dos riscos ocupacionais de uma organização, com a finalidade de proporcionar locais de trabalho seguros e saudáveis, prevenir lesões e agravos à saúde relacionados com o trabalho e melhorar o desempenho em Segurança e Saúde do Trabalho nas organizações.

Identificação de perigos: processo de buscar, reconhecer e descrever perigos à segurança e saúde dos trabalhadores.

Levantamento preliminar de perigos e riscos: etapa inicial do gerenciamento de riscos ocupacionais para identificar perigos e riscos com a finalidade de evitar ou eliminar perigos e reduzir ou controlar os riscos ocupacionais evidentes à segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção de medidas imediatas.

Organização contratada: pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços contratada para a execução de atividades da organização contratante, nos termos da Lei 6.019/1974 e suas alterações.

Perigo externo: situações previsíveis não controladas pela organização, fora dos limites do estabelecimento, da frente ou local de trabalho, que possam causar lesões e agravos à saúde dos trabalhadores, para as quais se deve adotar medidas de prevenção mitigadoras possíveis.

Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR): conjunto coordenado de ações da organização para atingir os objetivos de prevenção e gerenciamento dos riscos ocupacionais, formalmente documentado.

Risco ocupacional evidente: situação de risco óbvio e não controlado, que não requer análise aprofundada e pode ser reduzido ou controlado pela adoção imediata de medidas de prevenção." (NR)

Art. 4º - Esta Portaria entra em vigor 270 (duzentos e setenta) dias após a data de sua publicação.

LUIZ MARINHO

ANEXO I

"1.5 - Gerenciamento de riscos ocupacionais

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

1.5.2 - Para fins de caracterização de atividades ou operações insalubres ou perigosas, devem ser aplicadas as disposições previstas na NR-15 - Atividades e operações insalubres e na NR-16 - Atividades e operações perigosas.

1.5.3 - Responsabilidades

1.5.3.1 - A organização deve implementar nos seus estabelecimentos o gerenciamento de riscos ocupacionais de suas atividades.

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

1.5.3.1.1.1 - O Programa de Gerenciamento de Riscos deve ser implementado por estabelecimento, podendo ser por unidade operacional, setor ou atividade.

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

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

1.5.3.1.4 - O gerenciamento de riscos ocupacionais deve abranger os riscos que decorrem dos agentes físicos, químicos, biológicos, riscos de acidentes e riscos relacionados aos fatores ergonômicos, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.

1.5.3.2 - A organização deve:

- a) evitar ou eliminar os perigos ocupacionais que possam ser originados no trabalho;
- b) identificar os perigos e possíveis lesões ou agravos à saúde;
- c) avaliar os riscos ocupacionais indicando o nível de risco;
- d) classificar os riscos ocupacionais para determinar a necessidade de adoção de medidas de prevenção;
- e) implementar medidas de prevenção, de acordo com a classificação de risco e na ordem de prioridade estabelecida na alínea "g" do subitem 1.4.1; e
- f) acompanhar o controle dos riscos ocupacionais.

1.5.3.2.1 - A organização deve considerar as condições de trabalho, nos termos da NR-17, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.

1.5.3.3 - A organização deve adotar mecanismos para:

- a) a participação de trabalhadores no processo de gerenciamentos de riscos ocupacionais, proporcionando noções básicas sobre o gerenciamento de riscos ocupacionais;
- b) a consulta aos trabalhadores quanto à 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; e
- c) comunicar aos trabalhadores os riscos consolidados no inventário de riscos e as medidas de prevenção previstas no plano de ação.

1.5.3.4 - A organização deve adotar as medidas necessárias para avaliar e melhorar o desempenho em SST.

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

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

1.5.4.1 - O processo de identificação de perigos e avaliação de riscos ocupacionais deve considerar o disposto nas NR e exigências legais de segurança e saúde no trabalho.

1.5.4.2 - Levantamento preliminar de perigos e riscos

1.5.4.2.1 - O levantamento preliminar de perigos e riscos deve ser realizado:

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

1.5.4.2.1.1 - O levantamento preliminar de perigos e riscos deve ser realizado para:

- a) identificar situações em que é possível evitar ou eliminar perigos; e
- b) identificar situações de risco ocupacional evidente nas quais a organização deve adotar medidas de redução ou controle imediatamente.

1.5.4.2.1.2 - Quando na fase de levantamento preliminar de perigos e riscos, o perigo não puder ser evitado ou eliminado, a organização deve implementar o processo de identificação de perigos e avaliação de riscos ocupacionais, conforme disposto nos subitens 1.5.4.3 e 1.5.4.4 desta NR.

1.5.4.2.1.3 - Quando na fase de levantamento preliminar de perigos e riscos não for possível adotar medidas imediatas para reduzir ou controlar o risco ocupacional evidente, as medidas devem ser inseridas no plano de ação e o risco registrado no inventário de riscos.

1.5.4.2.1.3 - A critério da organização, a etapa de levantamento preliminar de perigos e riscos pode estar contemplada na etapa de identificação de perigos.

1.5.4.3 - Identificação de perigos

1.5.4.3.1 - A etapa de identificação de perigos deve incluir:

- a) descrição dos perigos e possíveis lesões ou agravos à saúde;
- b) identificação das fontes e/ou circunstâncias; e
- c) indicação do grupo de trabalhadores sujeitos ao perigo, que pode ser constituído por um ou mais trabalhadores.

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

1.5.4.4 - Avaliação de riscos ocupacionais

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

1.5.4.4.2 - Para cada risco deve ser indicado o nível de risco ocupacional, determinado pela combinação da severidade das possíveis lesões ou agravos à saúde com a probabilidade de sua ocorrência.

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

1.5.4.4.2.2 - A organização deve detalhar em documento os critérios das gradações de severidade e de probabilidade, os níveis de risco, os critérios de classificação de riscos e de tomada de decisão utilizados no gerenciamento de riscos ocupacionais.

1.5.4.4.3 - Após a determinação dos níveis de risco, os riscos ocupacionais devem ser classificados para fins de identificar a necessidade de adoção ou manutenção de medidas de prevenção e elaboração do plano de ação.

1.5.4.4.4 - A severidade deve ser estabelecida em razão da magnitude das possíveis consequências das lesões ou agravos à saúde.

1.5.4.4.4.1 - Para cada perigo identificado, quando existir mais de uma consequência possível, deve ser selecionada a consequência de maior magnitude.

1.5.4.4.5 - A probabilidade deve ser estabelecida com base na chance de ocorrência das lesões ou agravos à saúde.

1.5.4.4.5.1 - A gradação da probabilidade deve levar em consideração o cumprimento dos requisitos estabelecidos em NR e na legislação aplicável.

1.5.4.4.5.2 - Para a probabilidade de ocorrência das lesões ou agravos à saúde decorrentes de perigos físicos, químicos e biológicos, a avaliação deve comparar o perfil de exposição ocupacional com valores de referência ou aplicar outros critérios estabelecidos na NR-09 e a eficácia das medidas de prevenção implementadas.

1.5.4.4.5.3 - Para a probabilidade de ocorrência das lesões ou agravos à saúde decorrentes de fatores ergonômicos, incluindo os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, a avaliação de risco deve considerar as exigências da atividade de trabalho e a eficácia das medidas de prevenção implementadas.

1.5.4.4.5.4 - Para a probabilidade de ocorrência das lesões ou agravos à saúde decorrentes de acidentes, a avaliação de risco deve considerar a exposição do trabalhador ao perigo e a eficácia das medidas de prevenção implementadas.

1.5.4.4.6 - A avaliação de riscos deve constituir um processo contínuo e ser revista a cada dois anos ou quando da ocorrência das seguintes situações:

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

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

1.5.5 - Controle dos riscos

1.5.5.1 - 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 em dispositivos legais determinarem;
- b) a classificação dos riscos ocupacionais assim determinar, conforme subitem 1.5.4.4.3;
- c) houver evidências de associação entre as lesões e os agravos à saúde dos trabalhadores e os riscos e as situações de trabalho identificados; e
- d) os resultados das análises de acidentes e doenças concluírem por esta necessidade.

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

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

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

1.5.5.2 - Planos de ação

1.5.5.2.1 - A organização deve elaborar plano de ação, indicando as medidas de prevenção a serem introduzidas, aprimoradas ou mantidas, conforme o subitem 1.5.4.4.3.

1.5.5.2.1.1 - O número de trabalhadores possivelmente atingidos deve ser utilizado como critério para aumentar a prioridade de ação.

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

1.5.5.3 - Implementação e acompanhamento das medidas de prevenção

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

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

- a) a verificação da execução das ações planejadas e da continuidade de sua aplicação, quando for o caso;
- b) as inspeções dos locais e equipamentos de trabalho;

- c) o monitoramento das condições ambientais e exposições a agentes nocivos, quando aplicável; e
- d) a participação dos trabalhadores e da CIPA, quando houver.

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

1.5.5.4 - Acompanhamento da saúde ocupacional dos trabalhadores

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

1.5.5.4.2 - O controle da saúde dos empregados deve ser um processo preventivo planejado, sistemático e continuado, de acordo com a classificação de riscos ocupacionais e nos termos da NR-7.

1.5.5.5 - Análise de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho

1.5.5.5.1 - A organização deve analisar os acidentes e as doenças relacionadas ao trabalho.

1.5.5.5.1.1 - Deve ser realizada a análise de eventos perigosos que poderiam ter consequências graves.

1.5.5.5.2 - As análises de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho devem ser documentadas e:

- a) considerar as situações geradoras dos eventos, levando em conta as atividades efetivamente desenvolvidas, ambiente de trabalho, materiais, processo produtivo, organização do trabalho e outros fatores relacionados com os eventos;
- b) considerar os dados da organização, dados epidemiológicos e as informações prestadas pelos trabalhadores; e
- c) fornecer evidências para revisar e aprimorar as medidas de prevenção existentes.

1.5.6 - Preparação e resposta a emergências

1.5.6.1 - A organização deve estabelecer, implementar e manter procedimentos de resposta a emergências, de acordo com os riscos, as características e as circunstâncias das atividades.

1.5.6.2 - Os procedimentos de resposta a emergências devem prever, no mínimo:

- a) os meios, responsáveis e recursos necessários para os primeiros socorros, encaminhamento de acidentados e abandono de locais afetados; e
- b) as medidas necessárias para emergências de grande magnitude, quando aplicável.

1.5.6.3 - A organização deve realizar exercícios simulados, conforme previsto em procedimento de resposta a emergências, que deve incluir sua periodicidade.

1.5.6.3.1 - Devem ser geradas evidências do exercício simulado quando realizado.

1.5.7 - Documentação

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

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

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

1.5.7.2.1 - Os documentos integrantes do PGR devem estar sempre disponíveis aos trabalhadores interessados, aos sindicatos representantes das categorias profissionais e à Inspeção do Trabalho.

1.5.7.3 - Inventário de riscos ocupacionais

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

1.5.7.3.2 - O inventário de riscos ocupacionais deve contemplar, no mínimo, as seguintes informações:

- a) caracterização dos processos e ambientes de trabalho;
- b) caracterização das atividades;
- c) descrição dos perigos, com a identificação das fontes e/ou circunstâncias;
- d) indicação das possíveis lesões ou agravos à saúde decorrentes da exposição dos trabalhadores aos perigos;

- e) indicação dos grupos de trabalhadores expostos aos perigos;
- f) descrição das medidas de prevenção implementadas;
- g) caracterização da exposição dos trabalhadores aos perigos;
- h) dados da análise preliminar ou do monitoramento das exposições a agentes físicos, químicos e biológicos e os resultados da avaliação de ergonomia nos termos da NR-17; e
- i) avaliação dos riscos, incluindo a classificação para fins de elaboração do plano de ação.

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

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

1.5.8 - GRO nas relações de prestação de serviços a terceiros

1.5.8.1 - O PGR da organização contratante deve incluir as medidas de prevenção para as organizações contratadas que atuem em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato ou utilizar os programas das contratadas.

1.5.8.1.1 - No caso de utilização dos programas das organizações contratadas, estas devem fornecer à organização contratante o inventário de riscos ocupacionais e o plano de ação referente às atividades objeto de sua contratação.

1.5.8.1.2 - No caso das organizações contratadas em que os serviços são prestados somente pelo titular ou sócios, a organização contratante deve estender suas medidas de prevenção aos riscos das atividades objeto de sua contratação, quando atuarem em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato.

1.5.8.2 - As organizações contratantes devem informar às organizações contratadas os riscos ocupacionais sob sua responsabilidade que possam impactar nas atividades das organizações contratadas.

1.5.8.3 - As organizações contratadas devem informar às organizações contratantes os riscos ocupacionais sob sua responsabilidade que possam impactar nas atividades das organizações contratantes.

1.5.8.4 - No caso de organizações contratadas que realizam atividades no estabelecimento da organização contratante cujos riscos resultem da interação das atividades das organizações, as medidas de prevenção devem ser definidas em conjunto, sob a coordenação da organização contratante. " (NR)



NR 16 - ATIVIDADES E OPERAÇÕES PERIGOSAS ALTERAÇÃO

A Portaria nº 1.418, de 27/08/24, DOU de 28/08/24, do Ministério do Trabalho e Emprego, alterou a redação do subitem 16.6.1.1 da Norma Regulamentadora nº 16 (Atividades e Operações Perigosas). Na íntegra:

O Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, no uso da atribuição que lhe confere o art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição, e o art. 155 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, e tendo em vista o disposto no art. 1º, caput, inciso VI, do Anexo I, do Decreto nº 11.779, de 13 de novembro de 2023, bem como o Processo nº 19966.203149/2024-44, resolve:

Art. 1º - Alterar a redação do item 16.6.1.1 da Norma Regulamentadora nº 16 - ATIVIDADES E OPERAÇÕES PERIGOSAS, aprovada pela Portaria MTb nº 3.214, de 8 de junho de 1978, de acordo com a seguinte redação:

"16.6.1.1 - Não se aplica o item 16.6 desta NR às quantidades de inflamáveis contidas nos tanques de combustíveis originais de fábrica e suplementares, e àqueles para consumo próprio de veículos de carga e de transporte coletivo de passageiros, de máquinas e de equipamentos, certificados pelo órgão competente, e nos equipamentos de refrigeração de carga." (NR)

Art. 2º - Revogar a Portaria SEPRT nº 1.357, de 9 de dezembro de 2019.

Art. 3º - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

LUIZ MARINHO