

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA
PAULA SOUZA**

ETEC DE CIDADE TIRADENTES

Técnico em Segurança do Trabalho

Anderson Roberto Borges

Dejane Pereira Alves

Jaqueline Souza dos Santos Maia

Samuel Wilson da Graça

**OS EVENTOS DO E-SOCIAL NA GESTÃO DE SAÚDE E
SEGURANÇA DO TRABALHO: Mercado Alf**

São Paulo

2019

Anderson Roberto Borges

Dejane Pereira Alves

Jaqueline Souza dos Santos Maia

Samuel Wilson da Graça

**OS EVENTOS DO E-SOCIAL NA GESTÃO DE SAÚDE E
SEGURANÇA DO TRABALHO: Mercado Alf**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado na ETEC de Cidade Tiradentes, como requisito para à obtenção do Título de Técnico em Segurança do Trabalho. Orientadores: Fernando Rodrigues da Silva e Fernanda Sant'anna.

São Paulo

2019

DEDICATÓRIA

Dedicamos este trabalho às nossas famílias pela fé e confiança demonstrada.

Aos amigos pelo apoio incondicional.

Aos professores pelo simples fato de estarem dispostos a ensinar.

Aos orientadores pela paciência demonstrada no decorrer do trabalho.

Enfim a todos que de alguma forma tornaram este caminho mais fácil de ser percorrido.

AGRADECIMENTO

Agradecemos a Deus pela oportunidade de estar realizando este trabalho, a nossas famílias, pelo incentivo e colaboração, principalmente nos momentos de dificuldade.

Aos orientadores por estarem dispostos a ajudar sempre.

Agradecemos aos nossos colegas pelas palavras amigas nas horas difíceis, pelo auxílio nos trabalhos e dificuldades e principalmente por estarem conosco nesta caminhada tornando-a mais fácil e agradável.

“O mal previsto, caminha mais lentamente”.

Dante Alighieri

RESUMO

Nos dias de hoje tudo está sendo modernizado, e com isso foi criado um Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas que é o e-social, instituído pelo decreto N° 8373/2014, sendo assim, as empresas passarão a comunicar ao governo sobre trabalhadores, folhas de pagamento, comunicações de acidentes no trabalho, desligamento do trabalhador e informações sobre o FGTS. Se tratando de SST (Saúde e Segurança do Trabalho) não será diferente, todos dados de SST serão mandados obedecendo os seis eventos designados: S-1060- (Tabela de Ambiente de Trabalho), S-2210 (Comunicação de Acidente de Trabalho), S-2221 (Exame toxicológico do Motorista Profissional), S-2220 (Monitoramento da Saúde do trabalhador), S-2240 (Condições Ambientais do Trabalho – Fatores de Risco), S-2245 (Treinamento, Capacitação, Exercícios, Simulados e Outras Anotações). Com finalidade de entender as mudanças ocasionadas pelo e-social, principalmente em seus eventos a SST, pesquisas de campo em uma Microempresa Mercado Alf foram realizadas demonstrando ao empregador e aos funcionários sobre esse novo decreto que é: “uma revolução sistemática”. Essa Revolução estabelece tabelas de prazos a ser seguidos para empresas de pequeno, médio e grande porte, onde são fornecidos seis meses a partir da sua data de vigência (data proposta pela tabela), para a empresa se adequar e cumprir com as obrigações, caso essas mudanças não forem realizadas multas serão lançadas sobre a mesma. Portanto, esse Sistema modernizado “e-Social” terá conhecimento de tudo que está acontecendo naquela empresa, como por exemplo: monitoramento de EPI's (Equipamentos de Proteção Individual), através do seu C.A (Certificado de Aprovação), NR (Normas Regulamentadoras) que cabem a mesma, capacitação de um funcionário para uma função, Atestados admissionais, periódicos, mudança de função e demissional. Enfim, tudo foi levantado para que esse empregador ficasse ciente das obrigações e penalidades que ele estará sujeito.

Palavras-chave: e-Social; Governo; Decreto; SST (Saúde e Segurança do Trabalho); Eventos.

ABSTRACT

Nowadays, everything is being modernized, and with this, a Digital Bookkeeping System for Tax, Social Security and Labor Obligations was created, which is the e-social, established by Decree No. 8373/2014, so that companies will issue a statement on workers, folders of payment, communications of jobs in work, termination of the worker and information about the FGTS. The Occupational Health and Safety (SST) session is no different, all SST data are required to obey the six designated events: S-1060- (Workplace Table), S-2210 (Workplace Accident Communication (S-2220), S-2220 (Worker Health Monitoring), S-2240 (Work Environment), S-2245 (Training, Training, Exercise, Simulation and Other Notes). With the objective of realizing the changes caused by the e-social, mainly in their events and SST, field surveys in a Microenterprise, were demonstrated to the employer and to the servants on the new decree that is: "a systematic revolution". This was a trend for the deadline data table for small, medium and large companies, so that companies become adequate to comply with their valid data. the changes are not fully released on the same. Therefore, the modernized "e-social" system has the knowledge of everything that is in the company, for example: the monitoring of PPE (Personal Protective Equipment) through its Certificate of Approval, NR (Regulatory Norms) attending all, qualifying for a function, admission certificates, periodic, and dismissal. In short, everything was raised so that the adolescent pursued the obligations and the penalties that are subject.

SUMÁRIO

| | |
|---|----|
| 1. Introdução..... | 11 |
| 2. Apresentação da empresa..... | 13 |
| 2.1 dados gerais da empresa..... | 13 |
| 3. Objetivo..... | 15 |
| 3.1. Objetivos gerais..... | 15 |
| 3.2. Objetivos específicos..... | 15 |
| 4. E-social..... | 16 |
| 5. Levantamento das normas regulamentadoras (mercado alf)..... | 21 |
| 5.1 norma regulamentadora 1 – nr 1..... | 22 |
| disposições gerais..... | 22 |
| 5.3. Nr 4 - norma regulamentadora 4..... | 24 |
| serviços especializados em engenharia de segurança e em medicina do trabalho (sesmt)..... | 24 |
| serviços especializados em engenharia de segurança e em medicina do trabalho .. | 24 |
| 5.4. Norma regulamentadora 5 - nr 5..... | 26 |
| comissão interna de prevenção de acidentes (cipa..... | 26 |
| dimensionamento de cipa..... | 26 |
| 5.5. Norma regulamentadora 6 - nr 6..... | 31 |
| equipamento de proteção individual – epi..... | 31 |

| | |
|---|----|
| 5.6. Nr 7 - norma regulamentadora 7 | 33 |
| programa de controle médico de saúde ocupacional | 33 |
| 5.7. Nr 8 - norma regulamentadora 8 | 34 |
| edificações | 34 |
| 4.8. Nr 9 - norma regulamentadora 9 | 36 |
| programa de prevenção de riscos ambientais | 36 |
| 4.9. Norma regulamentadora 10 - nr 10 | 37 |
| segurança em instalações e serviços em eletricidade | 37 |
| 5.9. Norma regulamentadora 12 – nr 12 | 40 |
| segurança no trabalho em máquinas e equipamentos..... | 40 |
| 5.10. Norma regulamentadora 14 – nr 14 | 42 |
| fornos | 42 |
| 5.11. Nr 15 - norma regulamentadora 15 | 45 |
| atividades e operações insalubres | 45 |
| anexo iii..... | 45 |
| limites de tolerância para exposição ao calor | 45 |
| quadro n.º 1 | 47 |
| tipo de atividade | 47 |
| quadro n.º 3..... | 50 |
| taxas de metabolismo por tipo de atividade | 50 |
| 5.12. Norma regulamentadora 17 – nr 17 | 51 |
| ergonomia | 51 |
| anexo i - trabalho dos operadores de checkout..... | 51 |

| | |
|---|----|
| 5.13. Norma regulamentadora 20 – nr 20 | 58 |
| segurança e saúde no trabalho com inflamáveis e combustíveis (alteração dada pela portaria sit nº 308/2012) | 58 |
| 5.14. Norma regulamentadora nº 23 – nr 23 | 60 |
| proteção contra incêndios | 60 |
| 5.15. Nr 24 - norma regulamentadora 24 | 63 |
| condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho | 63 |
| 5.16. Nr 25 - norma regulamentadora 25 | 66 |
| resíduos industriais | 66 |
| 5.17. Norma regulamentadora nº 26 | 67 |
| sinalização de segurança | 67 |
| 5.18. Nr 28 fiscalização e penalidades | 69 |
| 6. Considerações finais ou conclusão | 73 |
| 6. Referências | 75 |

1. INTRODUÇÃO

Este trabalho tem por finalidade trazer o e-Social, com o foco principal nos eventos da área de saúde e segurança do trabalho, SST, para um direcionamento de compreensão do assunto de forma correta.

Afim de mostrar a nossa pesquisa de campo em uma ME (Microempresa) e como esses eventos do e-social trará mudanças, já que o Brasil vem passando por diversas reestruturas organizacionais, no âmbito fiscal, trabalhista, digital e previdenciário, com o SPED (sistema público de Escrituração Digital) sendo o E-Social parte desta transformação.

Pelo decreto 8.373/2014, o sistema de escrituração digital traz uma renovação de cultura e de postura para as empresas, já que o cumprimento das regras atuais de SST ficava a desejar.

Com a nova fase, essa fiscalização eletrônica fornecerá elementos suficientes á entes fiscalizadores do governo (Caixa Econômica federal FGTS, Receita Federal do Brasil RFB, Ministério da Previdência Social MPS, Instituto Nacional do Seguro Social INSS, Ministério de Trabalho e Emprego MTE para autuações e cobranças das obrigações de toda relação onerosa de trabalho com pessoas físicas.

Esse procedimento vai substituir o preenchimento e a entrega de formulários e declarações, atualmente entregues de forma separada a cada órgão. A maior transparência no repasse dos dados para a administração federal resultará na redução dos índices de sonegação, burocracia e acidentes trabalhistas.

A criação do e-Social alcança trabalhadores e empregadores do Brasil. Com o uso dessa plataforma digital, haverá o registro contínuo de tudo o que acontece com o trabalhador dentro da empresa – desde sua admissão até seu desligamento. Ao mesmo tempo, será adicionado a esse enorme banco de dados todo e qualquer evento relacionado à movimentação dos trabalhadores, em termos trabalhistas e previdenciários. Os fatos passam a ser cadastrados em um único lugar, chamado Ambiente Nacional, preparado pelo governo federal.

O objetivo do e-Social é simplificar e organizar a qualidade das informações sobre os registros laborais do empregado, independentemente da forma de contratação. Ao unificar tudo em uma só base de dados, o sistema impacta a gestão

das relações de trabalho, em todos os níveis e para todos os empregadores e empregados. Os dados inseridos abrangem mudanças de cargo, alterações de salário, acidentes de trabalho e licença médica, entre outros. Do Ambiente Nacional, as informações recolhidas pelo e-Social são encaminhadas/acessadas pelos órgãos responsáveis por essas obrigações, como o Ministério do Trabalho, a Receita Federal, a Previdência e o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

Incorporar o e-Social a seu *modus operandi* é um grande desafio para os processos preexistentes, pois determina a integração de informações de diversas áreas em especial da Segurança e Saúde no Trabalho, da Folha e dos Recursos Humanos. Toda essa mudança visa garantir, da melhor maneira possível, os benefícios e obrigações previstos nas leis trabalhistas e previdenciárias.

Nesta monografia veremos como funciona o e-Social, as novidades que traz e o que muda com sua chegada. De acordo com a lei, todas as empresas – sejam elas de grande ou de pequeno porte, sejam de pessoas jurídicas ou pessoas físicas – terão de completar a transição do processo antigo para a utilização do e-Social. O e-Social terá alcance sobre todas as empresas privadas, públicas, organizações sem fins lucrativos, entre outras.

2. APRESENTAÇÃO DA EMPRESA

Empresa com mais de quinze anos no mercado, acredita no excelente atendimento e produto utilizado em seu negócio, estimula um ambiente de trabalho saudável com a valorização ao próximo, com isso a confiança que se transparece ao cliente cativa-os a sempre voltarem.

2.1 DADOS GERAIS DA EMPRESA

Nome da Empresa: Mercado Alf

Título do Estabelecimento (Nome Fantasia): Mercado Alf

Número de Inscrição: 07.194.450/0001-01

Data da Situação Cadastral: 17/12/2004

Código e Descrição da Atividade Econômica Principal: 47.21-1-02–
Padaria e Confeitaria com Predominância de Revenda

Código e Descrição das Atividades Econômicas Secundárias: 47.12-1-00
– Comércio Varejista de Mercadorias em Geral, com Predominância de
Produtos Alimentícios – Minimercados, Mercearias e Armazéns

Código e Descrição da Natureza Jurídica: 206-2 – Sociedade Empresarial
Limitada

Porte da Empresa: ME

CEP: 08.473-605

Logradouro: Rua Salvador Vigano – 31, São Paulo

Endereço Eletrônico: comercial@oliveiratelles.com

Figura1: Entrada da Microempresa Mercado Alf (nome fantasia)



Fonte: Próprio Autor, 2019

3. OBJETIVO

3.1. Objetivos Gerais

- Analise de mudanças que o e-social traz a Saúde e Segurança do Trabalho.
- Buscar o entendimento do sistema de escrituração digital e as propostas de suas mudanças para a gestão de saúde e segurança do trabalho SST.

3.2. Objetivos específicos

- Os objetivos dessa monografia é entender os impactos que será gerado pelo e-social a gestão de saúde e segurança do trabalho, como serão cumpridos e de que forma os eventos ao qual fará parte.
- A confirmação de cada eventos e de suas obrigações, penalidades geradas e de que forma poderá trazer oportunidade a esses profissionais.
Esse novo modelo traz outras vantagens, como:
- Exclusivo para de novas informações, como a contratação de um empregado;
- Exercer os processos;
- Possibilitar imediatamente os dados aos órgãos envolvidos.

4. E-SOCIAL

Com a entrada do e-social, houve uma mudança nacional na forma de se fazer prestação de informação ao governo. Informações trabalhista, previdenciária e tributária passam a ter fiscalização digital por órgãos competentes, os (entes) que busca no e-social as informações necessárias dos cumprimentos das obrigações das empresas. Essas obrigações das empresas muitas vezes falhas têm que ser corrigida ou serão geradas multas e nos 46 eventos desse leiaute a gestão de saúde e segurança do trabalho terá sua grande importância. Por mais que essa implantação do e-social seja de forma gradativa dependendo da receita da empresa é só em 2019 a parte de saúde e segurança do trabalho entrara como obrigatoriedade, fato necessário desde já passar a entender e se adequar para que não ocorra punições e percas a empresas e trabalhadores.

“Presidência da República

Casa Civil

Subchefia para Assuntos Jurídicos

DECRETO Nº 8.373, DE 11 DE DEZEMBRO DE 2014

Institui o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial e dá outras providências.

A PRESIDENTA DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art.84, caput, inciso IV, alínea “a”, da Constituição,

DECRETA:

Art. 1º Fica instituído o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial.

Art. 2º O eSocial é o instrumento de unificação da prestação das informações referentes à escrituração das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas e tem por finalidade padronizar sua transmissão, validação, armazenamento e distribuição, constituindo ambiente nacional composto por:

I - escrituração digital, contendo informações fiscais, previdenciárias e trabalhistas;

II - aplicação para preenchimento, geração, transmissão, recepção, validação e distribuição da escrituração; e

III - repositório nacional, contendo o armazenamento da escrituração.

§ 1º A prestação das informações ao eSocial substituirá, na forma disciplinada pelos

órgãos ou entidades partícipes, a obrigação de entrega das mesmas informações em outros formulários e declarações a que estão sujeitos:

I - o empregador, inclusive o doméstico, a empresa e os que forem a eles equiparados em lei;

II - o segurado especial, inclusive em relação a trabalhadores que lhe prestem serviço;

III - as pessoas jurídicas de direito público da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; e

IV - as demais pessoas jurídicas e físicas que pagarem ou creditarem por si rendimentos sobre os quais tenha incidido retenção do Imposto sobre a Renda Retido na Fonte - IRRF, ainda que em um único mês do ano-calendário.

§ 2º A prestação de informação ao eSocial pelas microempresas e empresas de pequeno porte, conforme a Lei Complementar nº 123, de 15 de dezembro de 2006, e pelo Microempreendedor Individual - MEI será efetuada em sistema simplificado, compatível com as especificidades dessas empresas.

§ 3º As informações prestadas por meio do eSocial substituirão as constantes na Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social - GFIP, na forma disciplinada no Manual de Orientação do eSocial.

§ 4º As informações prestadas pelos empregadores serão enviadas ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e armazenadas no repositório nacional.

§ 5º A escrituração digital de que trata o inciso I do caput é composta pelos registros de eventos tributários, previdenciários e trabalhistas, na forma disciplinada no Manual de Orientação do eSocial.

Art. 3º O eSocial rege-se pelos seguintes princípios:

I - viabilizar a garantia de direitos previdenciários e trabalhistas;

II - racionalizar e simplificar o cumprimento de obrigações;

III - eliminar a redundância nas informações prestadas pelas pessoas físicas e jurídicas;

IV - aprimorar a qualidade de informações das relações de trabalho, previdenciárias e tributárias; e

V - conferir tratamento diferenciado às microempresas e empresas de pequeno porte

Art. 4º Fica instituído o Comitê Diretivo do eSocial, composto pelos Secretários-Executivos dos seguintes órgãos:

I - Ministério da Fazenda;

II - Ministério da Previdência Social;

III - Ministério do Trabalho e Emprego; e

IV - Secretaria da Micro e Pequena Empresa da Presidência da República.

§ 1º Ao Comitê Diretivo, com coordenação exercida alternadamente por período de um ano, compete:

I - estabelecer o prazo máximo da substituição de que trata o § 1º do art. 2º.

II - estabelecer diretrizes gerais e formular as políticas referentes ao eSocial;

III - acompanhar e avaliar a implementação das diretrizes gerais e políticas do eSocial;

IV - propor o orçamento e acompanhar a execução das ações referentes ao eSocial e das integrações dele decorrentes;

V - propor ações e parcerias para comunicação, divulgação e aperfeiçoamento do eSocial entre os empregadores e empregados;

VI - propor ajustes nos processos de trabalhos dos órgãos, visando à melhoria da qualidade da informação e dos serviços prestados à sociedade; e

VII - decidir, em última instância administrativa, mediante representação do subcomitê temático específico e após oitiva do Comitê Gestor, sobre proposições não implementadas no âmbito de suas atribuições, discriminadas no § 1º do art. 6º.

§ 2º As deliberações do Comitê Diretivo serão tomadas por consenso e formalizadas por meio de resolução.

Art. 5º Fica instituído o Comitê Gestor do eSocial, formado por representantes dos seguintes órgãos:

I - Ministério do Trabalho e Emprego;

II - Ministério da Previdência Social;

III - Secretaria da Receita Federal do Brasil;

IV - Instituto Nacional do Seguro Social - INSS; e

V - Conselho Curador do FGTS, representado pela Caixa Econômica Federal, na qualidade de agente operador do FGTS.

§ 1º Compete ao Comitê Gestor:

I - estabelecer diretrizes para o funcionamento e a divulgação do ambiente nacional;

II - especificar, desenvolver, implantar e manter o ambiente nacional;

III - promover a integração com os demais módulos do sistema;

IV - auxiliar e regular o compartilhamento e a utilização das informações armazenadas no ambiente nacional do eSocial; e

V - aprovar o Manual de Orientação do eSocial e suas atualizações.

§ 2º A gestão do eSocial será exercida de forma compartilhada e as deliberações do

Comitê Gestor serão adotadas por meio de resolução.

§ 3º Os órgãos e entidades partícipes do Comitê Gestor exercerão, alternadamente, as funções de Secretaria-Executiva pelo período de um ano, tendo como secretário-executivo o respectivo representante no Comitê.

Art. 6º O Comitê Gestor será assessorado pelo Subcomitê Temático do Módulo Micro e Pequena Empresa e Microempreendedor Individual - MEI, formado por representantes dos órgãos referidos no caput do art. 6º e por representante da Secretaria da Micro e Pequena Empresa da Presidência da República.

§ 1º Ao Subcomitê Temático de que trata o caput compete formular proposta de simplificação, formalização, inovação, melhorias da especificação, arquitetura do sistema e de processos de trabalho que envolvam MEI, microempresas, empresas de pequeno porte e outros beneficiários enquadrados no Estatuto da Microempresa e Empresa de Pequeno Porte, disciplinado pela Lei Complementar nº 123, de 15 de dezembro de 2006.

§ 2º As deliberações do subcomitê serão tomadas por consenso, registradas em ata e encaminhadas ao Comitê Gestor.

§ 3º O Comitê Gestor se pronunciará, de forma motivada, sobre as propostas encaminhadas pelo subcomitê na forma prevista no § 2º do art. 6º.

§ 4º As propostas elaboradas pelo subcomitê que não forem aceitas pelo Comitê Gestor poderão ser analisadas pelo Comitê Diretivo, mediante representação, para decisão final acerca de sua implantação.

§ 5º Em caso de divergências no subcomitê temático, a iniciativa apenas poderá ser implementada pelo Comitê Gestor após decisão do Conselho Diretivo.

§ 6º O Comitê Gestor poderá constituir outros subcomitês para desenvolver as ações necessárias à implementação, à operacionalização, ao controle e ao aprimoramento do e-Social.

Art. 7º A participação nas atividades dos Comitês Diretivo e Gestor será considerada função relevante, não remunerada.

Art. 8º A Caixa Econômica Federal, na qualidade de agente operador do FGTS, o Instituto Nacional do Seguro Social, a Secretaria da Receita Federal do Brasil, o Ministério da Previdência Social e o Ministério do Trabalho e Emprego regulamentarão, no âmbito de suas competências, sobre o disposto neste Decreto.

§ 1º O e-Social não implica, em qualquer hipótese, transferência de atribuições e competências entre os órgãos ou entidades partícipes, nem transferência ou compartilhamento de propriedade intelectual de produtos não abrangidos por esse sistema.

§ 2º Os integrantes do Comitê Gestor terão acesso compartilhado às informações que integram o ambiente nacional do eSocial e farão uso delas no limite de suas respectivas competências e atribuições, não podendo transferi-las a terceiros ou divulgá-las, salvo previsão legal.

§ 3º As informações de natureza tributária e do FGTS observarão as regras de sigilo fiscal e bancário, respectivamente.

Art. 9º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 11 de dezembro de 2014; 193º da Independência e 126º da República.

DILMA ROUSSEFF

Guido Mantega

Manoel Dias

Garibaldi Alves Filho

Guilherme Afif Domingos.”

“Este texto não substitui o publicado no DOU de 12.12.2014”

5. LEVANTAMENTO DAS NORMAS REGULAMENTADORAS (MERCADO ALF)

As Normas Regulamentadoras(NR) são disposições complementares ao capítulo V da CLT, consistindo em obrigações, direitos e deveres a serem cumpridos por empregadores e trabalhadores com o objetivo de garantir trabalho seguro e sadio, prevenindo a ocorrência de doenças e acidentes de trabalho. A elaboração/revisão das NR é realizada pelo Ministério do Trabalho adotando o sistema tripartite paritário por meio de grupos e comissões compostas por representantes do governo, de empregadores e de empregados.

As Normas Regulamentadoras - NR, relativas à segurança e medicina do trabalho, são de observância obrigatória pelas empresas privadas e públicas e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

O não cumprimento das disposições legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho acarretará ao empregador a aplicação das penalidades previstas na legislação pertinente.

Constitui ato faltoso a recusa injustificada do empregado ao cumprimento de suas obrigações com a segurança do trabalho.

5.1 NORMA REGULAMENTADORA 1 – NR 1

DISPOSIÇÕES GERAIS

1.1. As Normas Regulamentadoras - NR, relativas à segurança e medicina do trabalho, são de observância obrigatória pelas empresas privadas e públicas e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

1.8. Cabe ao empregado:

a) cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde do trabalho, inclusive as ordens de serviço expedidas pelo empregador;(Alterado pela Portaria SIT 84/2009).

5.2. NORMA REGULAMENTADORA 2 - NR 2

INSPEÇÃO PRÉVIA

2.1. Todo estabelecimento novo, antes de iniciar suas atividades, deverá solicitar aprovação de suas instalações ao órgão regional do MTB.

Figura 2: Certificado de aprovação de instalação

| |
|--|
| <p>MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO SECRETARIA DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO DELEGACIA _____ DRT ou DTM</p> <p>CERTIFICADO DE APROVAÇÃO DE INSTALAÇÕES</p> <p>CAI nº _____</p> <p>O DELEGADO REGIONAL DO TRABALHO OU DELEGADO DO TRABALHO MARÍTIMO, diante do que consta no processo DRT _____ em que é interessada a firma _____ resolve expedir o presente Certificado de Aprovação de Instalação (CAI) para o local de trabalho sito na _____ no _____, na cidade de _____ neste estado. Neste local serão exercidas atividades _____ por um máximo de _____ empregados. A expedição do presente Certificado é feita em obediência ao artigo 160 da CLT com a redação dada pela Lei 6.514, de 22-12-77, devidamente regulamentado pela NR 02 da Portaria _____ e não isenta a firma de posteriores inspeções, a fim de ser observada a manutenção das condições de segurança e medicina do trabalho previstas na NR.</p> <p>Nova inspeção deverá ser requerida, nos termos do § 1º do citado artigo 160 da CLT, quando ocorrer modificação substancial nas instalações e/ou nos equipamentos de seu(s) estabelecimento(s).</p> <p style="text-align: center;">_____ Diretor da Divisão ou Chefe da Seção de Segurança e Medicina do Trabalho</p> <p style="text-align: center;">_____ Delegado Regional do Trabalho ou do Trabalho Marítimo</p> |
|--|

Fonte: <http://www.coad.com.br/files/trib/html/pesquisa/ltps/em19971b.jpg>

5.3. NR 4 - NORMA REGULAMENTADORA 4

SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO (SESMT)

4.1. As empresas privadas e públicas, os órgãos públicos da administração direta e indireta e dos poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, manterão, obrigatoriamente, Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho.

SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO

| Grau de Risco | Nº de empregados no estabelecimento | 50 | 101 | 251 | 501 | 1.001 | 2.001 | 3.501 | Acima de 5.000 para cada grupo de 4.000 ou fração acima de 2.000** |
|---------------|-------------------------------------|-------|-------|-------|---------|---------|---------|---------|--|
| | | a 100 | a 250 | a 500 | a 1.000 | a 2.000 | a 3.500 | a 5.000 | |
| 1 | Técnicos | | | | | | | | |
| | Técnico Seg. Trabalho | - | - | - | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| | Engenheiro Seg. Trabalho | - | - | - | - | - | 1* | 1 | 1* |
| | Aux. Enfermagem Trabalho | - | - | - | - | - | 1 | 1 | 1 |
| | Enfermeiro do Trabalho | - | - | - | - | - | - | 1* | - |
| | Médico do Trabalho | - | - | - | - | 1* | 1* | 1 | 1* |
| 2 | Técnico Seg. Trabalho | - | - | - | 1 | 1 | 2 | 5 | 1 |
| | Engenheiro Seg. Trabalho | - | - | - | - | 1* | 1 | 1 | 1* |
| | Aux. Enfermagem Trabalho | - | - | - | - | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | Enfermeiro do Trabalho | - | - | - | - | - | - | 1 | - |
| | Médico do Trabalho | - | - | - | - | 1* | 1 | 1 | 1 |
| 3 | Técnico Seg. Trabalho | - | 1 | 2 | 3 | 4 | 6 | 8 | 3 |
| | Engenheiro Seg. Trabalho | - | - | - | 1* | 1 | 1 | 2 | 1 |
| | Aux. Enfermagem Trabalho | - | - | - | - | 1 | 2 | 1 | 1 |

| | | | | | | | | | |
|---|--------------------------|---|----|----|---|---|---|----|---|
| | Enfermeiro do Trabalho | - | - | - | - | - | - | 1 | - |
| | Médico do Trabalho | - | - | - | 1* | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 4 | Técnico Seg. Trabalho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 8 | 10 | 3 |
| | Engenheiro Seg. Trabalho | - | 1* | 1* | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 |
| | Aux. Enfermagem Trabalho | - | - | - | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| | Enfermeiro do Trabalho | - | - | - | - | - | - | 1 | - |
| | Médico do Trabalho | | 1* | 1* | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 |
| (*) - Tempo parcial (mínimo de três horas) (**) - O dimensionamento total deverá ser feito levando-se em consideração o dimensionamento da faixa de 3.501 a 5.000 mais o dimensionamento do(s) grupo(s) de 4.000 ou fração de 2.000. | | | | | OBS.: Hospitais, Ambulatórios, Maternidades, Casas de Saúde e Repouso, Clínicas e estabelecimentos similares com mais de 500 (quinhentos) empregados deverão contratar um Enfermeiro do Trabalho em tempo integral. | | | | |

Fonte: <http://www.trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR4.pdf>, 2019

5.4. NORMA REGULAMENTADORA 5 - NR 5

COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES (CIPA)

5.1 A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA - tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador.

DIMENSIONAMENTO DE CIPA

| *GRUPOS | N° de Empregados no Estabelecimento | 0 a 19 | 20 a 29 | 30 a 50 | 51 a 80 | 81 a 100 | 101 a 120 | 121 a 140 | 141 a 300 | 301 a 500 | 501 a 1000 | 1001 a 2500 | 2501 a 5000 | 5001 a 10.000 | Acima de 10.000 para cada grupo de 2.500 acrescentar |
|------------------|-------------------------------------|--------|---------|---------|---------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|-------------|-------------|---------------|--|
| | | | | | | | | | | | | | | | |
| C-1 | Efetivos | | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 6 | 9 | 12 | 15 | 2 |
| | Suplentes | | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 7 | 9 | 12 | 2 |
| C-1 ^a | Efetivos | | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 6 | 9 | 12 | 15 | 2 |
| | Suplentes | | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 8 | 9 | 12 | 2 |
| C-2 | Efetivos | | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 6 | 7 | 10 | 11 | 2 |
| | Suplentes | | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 6 | 7 | 9 | 1 |
| C-3 | Efetivos | | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 10 | 10 | 2 |
| | Suplentes | | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 6 | 8 | 8 | 2 |
| C-3 ^a | Efetivos | | | | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 6 | 1 |
| | Suplentes | | | | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 1 |
| C-4 | Efetivos | | | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 6 | 1 |
| | Suplentes | | | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 |
| C-5 | Efetivos | | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 6 | 9 | 9 | 11 | 2 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|-----------|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|---|
| | Suplentes | | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 7 | 7 | 9 | 2 |
| C-5ª | Efetivos | | | | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 6 | 7 | 1 |
| | Suplentes | | | | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 1 |
| C-6 | Efetivos | | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 6 | 8 | 10 | 12 | 2 |
| | Suplentes | | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 6 | 8 | 10 | 2 |

| *GRU- POS | Nº de Empregados no Estabelecimento | 0 a 19 | 20 a 29 | 30 a 50 | 51 a 80 | 81 a 100 | 101 a 120 | 121 a 140 | 141 a 300 | 301 a 500 | 501 a 1000 | 1001 a 2500 | 2501 a 5000 | 5001 a 10.000 | Acima de 10.000 para cada grupo de 2.500 acrescentar |
|--------------|---|--------------|---------------|---------------|---------------|----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|------------------|-------------------|-------------------|------------------|---|
| | | | | | | | | | | | | | | | |
| C-7 | Efetivos | | | | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 1 |
| | Suplentes | | | | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 |
| C-7ª | Efetivos | | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 6 | 8 | 9 | 10 | 2 |
| | Suplentes | | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 7 | 8 | 8 | 2 |
| C-8 | Efetivos | | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 10 | 1 |
| | Suplentes | | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 6 | 8 | 1 |
| C-9 | Efetivos | | | | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 6 | 7 | 1 |
| | Suplentes | | | | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 1 |
| C-10 | Efetivos | | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 8 | 9 | 10 | 2 |
| | Suplentes | | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 6 | 7 | 8 | 2 |
| C-11 | Efetivos | | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 6 | 9 | 10 | 12 | 2 |
| | Suplentes | | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 7 | 8 | 10 | 2 |
| C-12 | Efetivos | | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 7 | 8 | 9 | 10 | 2 |
| | Suplentes | | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 6 | 6 | 7 | 8 | 2 |
| C-13 | Efetivos | | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 6 | 9 | 11 | 13 | 2 |
| | Suplentes | | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 7 | 8 | 10 | 2 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|-----------|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|---|
| C-14 | Efetivos | | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 6 | 9 | 11 | 11 | 2 |
| | Suplentes | | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 7 | 9 | 9 | 2 |

| *GRU- POS | N° de Empregados no Estabelecimento | 0 a | 20 a | 30 a | 51 a | 81 a | 101 a | 121 a | 141 a | 301 a | 501 a | 1001 a | 2501 a | 5001 a | Acima de 10.000 para cada grupo de 2.500 acrescentar |
|-------------------|---|--------|---------|---------|---------|---------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|--|
| | | | | | | | | | | | | | | | |
| C-14 ^a | Efetivos | | | | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 6 | 1 |
| | Suplentes | | | | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 |
| C-15 | Efetivos | | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 6 | 8 | 10 | 12 | 2 |
| | Suplentes | | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 6 | 8 | 10 | 2 |
| C-16 | Efetivos | | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 6 | 8 | 10 | 12 | 2 |
| | Suplentes | | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 6 | 7 | 9 | 2 |
| C-17 | Efetivos | | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 6 | 8 | 10 | 12 | 2 |
| | Suplentes | | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 7 | 8 | 10 | 2 |
| C-18 | Efetivos | | | | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 6 | 8 | 10 | 12 | 2 |
| | Suplentes | | | | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 7 | 8 | 10 | 2 |
| C-18 ^a | Efetivos | | | | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 6 | 9 | 12 | 15 | 2 |
| | Suplentes | | | | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 7 | 9 | 12 | 2 |
| C-19 | Efetivos | | | | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 6 | 1 |
| | Suplentes | | | | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 |
| C-20 | Efetivos | | | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 6 | 8 | 2 |
| | Suplentes | | | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 6 | 1 |
| C-21 | Efetivos | | | | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 6 | 1 |
| | Suplentes | | | | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 1 |

Observação:

Nos grupos C-18 e C18-a constituir CIPA por estabelecimento a partir de 70 trabalhadores e quando o estabelecimento possuir menos de 70 trabalhadores observar o dimensionamento descrito na NR 18 - subitem 18.33.1.

| *GRU- POS | N° de Empregados no Estabelecimento | 0 a 19 | 20 a 29 | 30 a 50 | 51 a 80 | 81 a 100 | 101 a 120 | 121 a 140 | 141 a 300 | 301 a 500 | 501 a 1000 | 1001 a 2500 | 2501 a 5000 | 5001 a 10.000 | Acima de 10.000 para cada grupo de 2.500 acrescentar |
|-------------------|---|--------------|---------------|---------------|---------------|----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|------------------|-------------------|-------------------|---------------------|---|
| | | | | | | | | | | | | | | | |
| C-22 | Efetivos | | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 6 | 8 | 10 | 12 | 2 |
| | Suplentes | | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 6 | 8 | 9 | 2 |
| C-23 | Efetivos | | | | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 1 |
| | Suplentes | | | | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 1 |
| C-24 | Efetivos | | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 6 | 8 | 10 | 12 | 2 |
| | Suplentes | | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 7 | 8 | 10 | 2 |
| C-24 ^a | Efetivos | | | | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 1 |
| | Suplentes | | | | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 |
| C-24 ^b | Efetivos | | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 6 | 9 | 12 | 15 | 2 |
| | Suplentes | | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 7 | 9 | 12 | 2 |
| C-25 | Efetivos | | | | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 1 |
| | Suplentes | | | | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 1 |
| C-26 | Efetivos | | | | | | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 |
| | Suplentes | | | | | | | | | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 1 |
| C-27 | Efetivos | | | | | | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 6 | 1 |
| | Suplentes | | | | | | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 1 |
| C-28 | Efetivos | | | | | | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 6 | 1 |
| | Suplentes | | | | | | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 |

| *GRUPO - POS | Nº de Empregados no Estabelecimento | 0 a 19 | 20 a 29 | 30 a 49 | 50 a 79 | 80 a 109 | 110 a 129 | 130 a 149 | 150 a 199 | 200 a 299 | 300 a 499 | 500 a 999 | 1000 a 10.000 | Acima de 10.000 para cada grupo de 2.500 acrescentar | |
|--------------|-------------------------------------|--------|---------|---------|---------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|---------------|--|---|
| C-29 | Efetivos | | | | | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | |
| | Suplentes | | | | | | | | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 1 | |
| C-30 | Efetivos | | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 7 | 8 | 9 | 10 | 2 |
| | Suplentes | | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 6 | 7 | 8 | 9 | 1 |
| C-31 | Efetivos | | | | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 6 | 1 |
| | Suplentes | | | | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 1 |
| C-32 | Efetivos | | | | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 6 | 1 |
| | Suplentes | | | | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 1 |
| C-33 | Efetivos | | | | | | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 |
| | Suplentes | | | | | | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 1 |
| C-34 | Efetivos | | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 6 | 8 | 10 | 12 | 2 |
| | Suplentes | | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 7 | 8 | 9 | 2 |
| C-35 | Efetivos | | | | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 1 |
| | Suplentes | | | | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 1 |

OBS.: Os membros efetivos e suplentes terão representantes dos Empregadores e Empregados.

Fonte: <http://www.trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR5.pdf>, 2019

5.5. NORMA REGULAMENTADORA 6 - NR 6

EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL – EPI

6.1 Para os fins de aplicação desta Norma Regulamentadora - NR, considera-se Equipamento de Proteção Individual - EPI, todo dispositivo ou produto, de uso individual utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho.

6.9 Certificado de Aprovação – CA.

Figura 3: EPI (Equipamento de Proteção Individual) jogado sobre o extintor



Fonte: Próprio Autor, 2019

Observação: EPI (Equipamento de Proteção Individual) sem CA (Certificado de Aprovação) despachado no local de trabalho.

SUGESTÃO:

SUPER EPICA: 37995 AVENTAL TÉRMICO RIO VALLEY KOMBAT 0,90 X 0,70 CA 37995

Figura 4: Equipamento de proteção individual correto, com o numero do C.A.



Fonte: https://www.superepi.com.br/avental-termico-rio-valley-kombat-0-90-x-0-70-ca37995p1258/?afiliadoid=45&gclid=CjwKCAjw0ZfoBRB4EiwASUMdYWpxKcGedATazQ1vdeQW0hehO-hAZ97dk9gGBdhXIz0ZIH38bNd7IBoCK64QAvD_BwE, 2019

Completando assim com o treinamento de utilização e conservação conforme a norma regulamentadora 6

6.6 Responsabilidades do empregador.

(Alterado pela Portaria SIT n.º 194, de 07 de dezembro de 2010)

6.6.1 Cabe ao empregador quanto ao EPI:

- a) adquirir o adequado ao risco de cada atividade;
- b) exigir seu uso;
- c) fornecer ao trabalhador somente o aprovado pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- d) orientar e treinar o trabalhador sobre o uso adequado, guarda e conservação;
- e) substituir imediatamente, quando danificado ou extraviado;
- f) responsabilizar-se pela higienização e manutenção periódica; e,
- g) comunicar ao MTE qualquer irregularidade observada.
- h) registrar o seu fornecimento ao trabalhador, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico. (Inserida pela Portaria SIT n.º 107, de 25 de agosto de 2009).

5.6. NR 7 - NORMA REGULAMENTADORA 7

PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL

7.1.1. Esta Norma Regulamentadora - NR estabelece a obrigatoriedade de elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO, com o objetivo de promoção e preservação da saúde do conjunto dos seus trabalhadores.

7.4. Desenvolvimento do PCMSO.

7.4.1. O PCMSO deve incluir, entre outros, a realização obrigatória dos exames médicos:

- a) admissional;
- b) periódico;
- c) de retorno ao trabalho;
- d) de mudança de função;
- e) demissional.

5.7. NR 8 - NORMA REGULAMENTADORA 8

EDIFICAÇÕES

8.1. Esta Norma Regulamentadora - NR estabelece requisitos técnicos mínimos que devem ser observados nas edificações, para garantir segurança e conforto aos que nelas trabalhem.

8.2 Os locais de trabalho devem ter a altura do piso ao teto, pé direito, de acordo com as posturas municipais, atendidas as condições de conforto, segurança e salubridade, estabelecidas na Portaria 3.214/78."

8.2.1. A critério da autoridade competente em segurança e medicina do trabalho, poderá ser reduzido esse mínimo, desde que atendidas as condições de iluminação e conforto térmico compatíveis com a natureza do trabalho.

Figura 5: Edificação da micrompresa, vista do lado de fora do comercio.



Fonte: Próprio Autor, 2019

CARACTERÍSTICAS DO LOCAL DE TRABALHO

AREA: aproximadamente 80m².

PAREDES :alvenaria.

PÉ DIREITO:3m.

COBERTURA: Laje.

PISO: Cerâmica.

ILUMINAÇÃO: Artificial por lâmpadas fluorescentes.

VENTILAÇÃO: Exaustores e Natural.

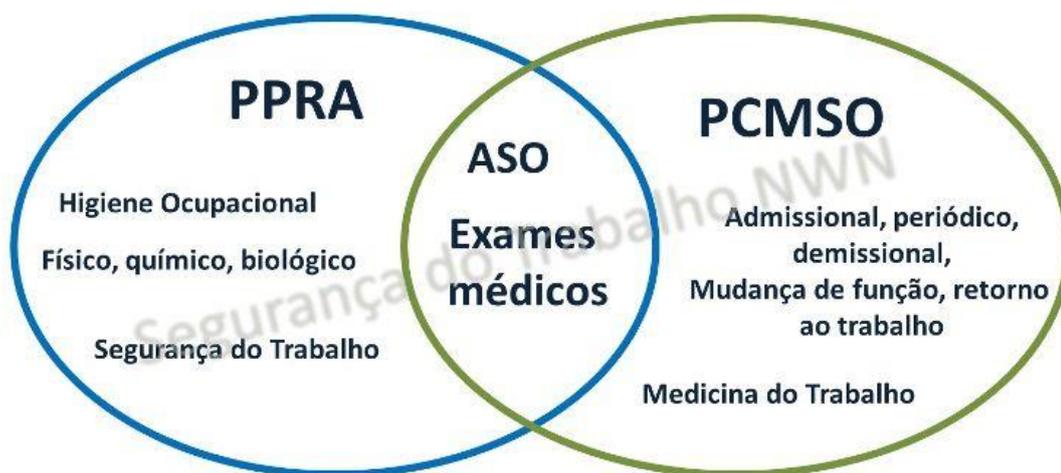
4.8. NR 9 - NORMA REGULAMENTADORA 9

PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS

9.1.1 Esta Norma Regulamentadora - NR estabelece a obrigatoriedade da elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA, visando à preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e conseqüente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, tendo em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais.

Figura 6: Mostra a ligação entre os programas obrigatórios da empresa.

A intersecção do PPRA com PCMSO



Fonte: <https://segurancadotrabalhonwn.com/ppra-ou-pcmso-qual-deve-ser-elaborado-primeiro/>, 2019

4.9. NORMA REGULAMENTADORA 10 - NR 10

SEGURANÇA EM INSTALAÇÕES E SERVIÇOS EM ELETRICIDADE

10.1.1 Esta Norma Regulamentadora - NR estabelece os requisitos e condições mínimas objetivando a implementação de medidas de controle e sistemas preventivos, de forma a garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores que, direta ou indiretamente, interajam em instalações elétricas e serviços com eletricidade.

10.1.2 Esta NR se aplica às fases de geração, transmissão, distribuição e consumo, incluindo as etapas de projeto, construção, montagem, operação, manutenção das instalações elétricas e quaisquer trabalhos realizados nas suas proximidades, observando-se as normas técnicas oficiais estabelecidas pelos órgãos competentes e, na ausência ou omissão destas, as normas internacionais cabíveis.

10.2 - MEDIDAS DE CONTROLE

10.2.1 Em todas as intervenções em instalações elétricas devem ser adotadas medidas preventivas de controle do risco elétrico e de outros riscos adicionais, mediante técnicas de análise de risco, de forma a garantir a segurança e a saúde no trabalho.

Figura 7: Fiação elétrica antiga



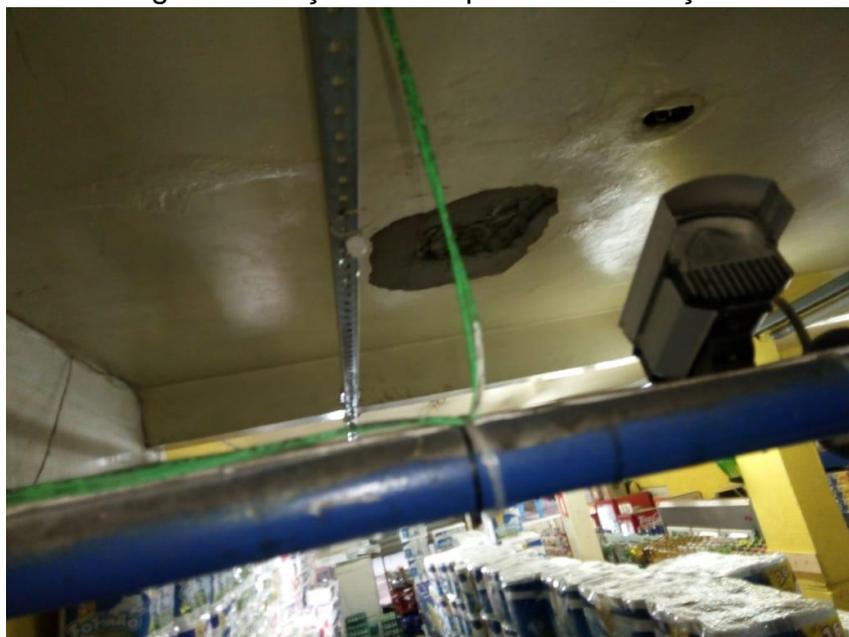
Fonte: Próprio Autor, 2019

Figura 8: Fiação exposta e antiga.



Fonte: Próprio Autor, 2019

Figura 9: Fiação aberta perto de tubulação.



Fonte: Próprio Autor, 2019

Figura 10: Antes, fiação exposta proximo ao extintor



Fonte: Próprio Autor, 2019

Figura 11: Correção da fiação da exposta.



Fonte: Próprio Autor, 2019

5.9. NORMA REGULAMENTADORA 12 – NR 12

SEGURANÇA NO TRABALHO EM MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS

12.1. Esta Norma Regulamentadora e seus anexos definem referências técnicas, princípios fundamentais e medidas de proteção para garantir a saúde e a integridade física dos trabalhadores e estabelece requisitos mínimos para a prevenção de acidentes e doenças do trabalho nas fases de projeto e de utilização de máquinas e equipamentos de todos os tipos, e ainda à sua fabricação, importação, comercialização, exposição e cessão a qualquer título, em todas as atividades econômicas, sem prejuízo da observância do disposto nas demais Normas Regulamentadoras – NR aprovadas pela Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978, nas normas técnicas oficiais e, na ausência ou omissão destas, nas normas internacionais aplicáveis.

Figura 12: Gerador com vazamento de óleo e abastecimento a gasolina



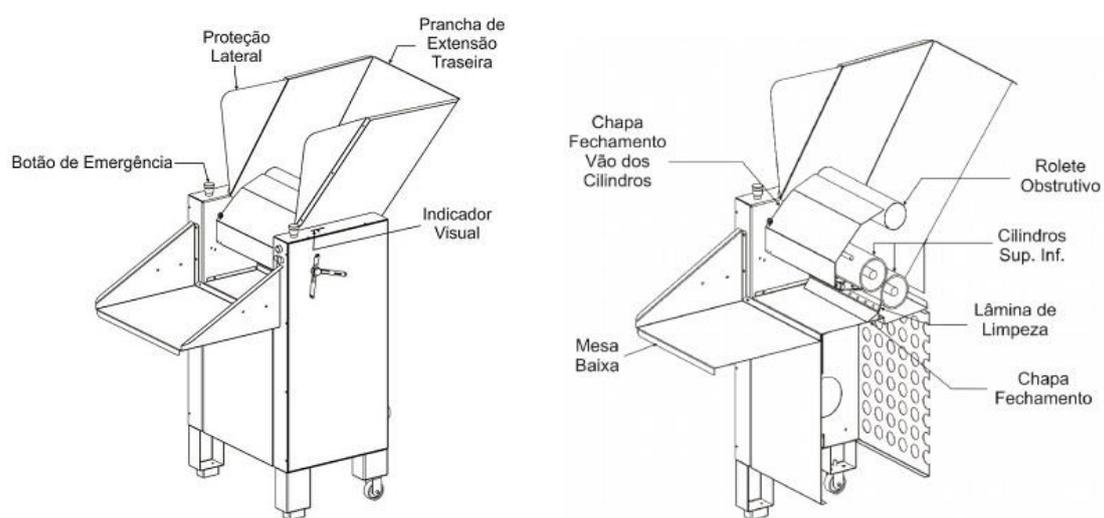
Fonte: Próprio Autor, 2019.

Figura 13: Cilindro sorador sem proteção lateral e proteção com chapa de fechamento do vão dos cilindros.



Fonte: Próprio Autor,2019

Figura 14: Cilindro sorador corretor.



Fonte: http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr12_anexoVI.htm, 2019

5.10. NORMA REGULAMENTADORA 14 – NR 14

FORNOS

14.1. Os fornos, para qualquer utilização, devem ser construídos solidamente, revestidos com material refratário, de forma que o calor radiante não ultrapasse os limites de tolerância estabelecidos pela Norma Regulamentadora - NR 15.

14.2. Os fornos devem ser instalados em locais adequados, oferecendo o máximo de segurança e conforto aos trabalhadores.

14.2.1. Os fornos devem ser instalados de forma a evitar acúmulo de gases nocivos e altas temperaturas em áreas vizinhas.

14.2.2. As escadas e plataformas dos fornos devem ser feitas de modo a garantir aos trabalhadores a execução segura de suas tarefas.

14.3. Os fornos que utilizarem combustíveis gasosos ou líquidos devem ter sistemas de proteção para:

- a) não ocorrer explosão por falha da chama de aquecimento ou no acionamento do queimador;
- b) evitar retrocesso da chama.

14.3.1. Os fornos devem ser dotados de chaminé, suficientemente dimensionada para a livre saída dos gases queimados, de acordo com normas técnicas oficiais sobre poluição do ar.

Figura 15: Chaminé do forno aberto, espalhando o calor pelo ambiente.



Fonte: Próprio Autor, 2019

Figura 16: Depois de uma avaliação, fechamento da chaminé, amenizando o calor no ambiente de trabalho.



Fonte: Próprio Autor, 2019

5.11. NR 15 - NORMA REGULAMENTADORA 15

ATIVIDADES E OPERAÇÕES INSALUBRES

ANEXO III

LIMITES DE TOLERÂNCIA PARA EXPOSIÇÃO AO CALOR

15.1 São consideradas atividades ou operações insalubres as que se desenvolvem:

15.1.1 Acima dos limites de tolerância previstos nos Anexos n.º 1, 2, 3, 5, 11 e 12;

15.1.3 Nas atividades mencionadas nos Anexos n.º 6, 13 e 14;

15.1.4 Comprovadas através de laudo de inspeção do local de trabalho, constantes dos Anexos n.º 7, 8, 9 e 10.

15.1."Limite de Tolerância", para os fins desta Norma, a concentração ou intensidade máxima ou mínima, relacionada com a natureza e o tempo de exposição ao agente, que não causará dano à saúde do trabalhador, durante a sua vida laboral.

1. A exposição ao calor deve ser avaliada através do "Índice de Bulbo Úmido Termômetro de Globo" - IBUTG definido pelas equações que se seguem:

Ambientes internos ou externos sem carga solar:

$$\text{IBUTG} = 0,7 \text{ tbn} + 0,3 \text{ tg}$$

Ambientes externos com carga solar:

$$\text{IBUTG} = 0,7 \text{ tbn} + 0,1 \text{ tbs} + 0,2 \text{ tg}$$

onde:

tbn = temperatura de bulbo úmido natural

tg = temperatura de globo

tbs = temperatura de bulbo seco.

2. Os aparelhos que devem ser usados nesta avaliação são: termômetro de bulbo úmido natural, termômetro de globo e termômetro de mercúrio comum.

3. As medições devem ser efetuadas no local onde permanece o trabalhador, à altura da região do corpo mais atingida.

Limites de Tolerância para exposição ao calor, em regime de trabalho intermitente com períodos de descanso no próprio local de prestação de serviço.

1. Em função do índice obtido, o regime de trabalho intermitente será definido no Quadro N°1.

QUADRO N.º 1**TIPO DE ATIVIDADE**

| REGIME DE TRABALHO INTERMITENTE COM DESCANSO NO PRÓPRIO LOCAL DE TRABALHO (por hora) | LEVE | MODERADA | PESADA |
|---|---------------|------------------|---------------|
| Trabalho contínuo | até 30,0 | até 26,7 | até 25,0 |
| 45 minutos trabalho 15 minutos descanso | 30,1 a 30,5 | 26,8 a 28,0 | 25,1 a 25,9 |
| 30 minutos trabalho 30 minutos descanso | 30,7 a 31,4 | 28,1 a 29,4 | 26,0 a 27,9 |
| 15 minutos trabalho 45 minutos descanso | 31,5 a 32,2 | 29,5 a 31,1 | 28,0 a 30,0 |
| Não é permitido o trabalho, sem a adoção de medidas adequadas de controle | acima de 32,2 | de acima de 31,1 | acima de 30,0 |

Fonte: http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr15_anexoIII.htm, 2019.

2. Os períodos de descanso serão considerados tempo de serviço para todos os efeitos legais.

3. A determinação do tipo de atividade (Leve, Moderada ou Pesada) é feita consultando-se o Quadro n.º 3.

Limites de Tolerância para exposição ao calor, em regime de trabalho intermitente com período de descanso em outro local (local de descanso).

1. Para os fins deste item, considera-se como local de descanso ambiente termicamente mais ameno, com o trabalhador em repouso ou exercendo atividade leve.

2. Os limites de tolerância são dados segundo o Quadro n.º 2.

QUADRO N.º 2

| M (Kcal/h) | MÁXIMO IBUTG |
|------------|--------------|
| 175 | 30,5 |
| 200 | 30,0 |
| 250 | 28,5 |
| 300 | 27,5 |
| 350 | 26,5 |
| 400 | 26,0 |
| 450 | 25,5 |
| 500 | 25,0 |

Fonte: http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr15_anexoIII.htm, 2019

Onde: M é a taxa de metabolismo média ponderada para uma hora, determinada pela seguinte fórmula:

$$M = \frac{M_t \times T_t + M_d \times T_d}{60}$$

Sendo:

M_t - taxa de metabolismo no local de trabalho.

T_t - soma dos tempos, em minutos, em que se permanece no local de trabalho.

M_d - taxa de metabolismo no local de descanso.

T_d - soma dos tempos, em minutos, em que se permanece no local de descanso.

IBUTG é o valor IBUTG médio ponderado para uma hora, determinado pela seguinte fórmula:

$$IBUTG = \frac{IBUTG_t \times T_t + IBUTG_d \times T_d}{60}$$

Sendo:

IBUTG_t = valor do IBUTG no local de trabalho.

IBUTG_d = valor do IBUTG no local de descanso.

T_t e T_d = como anteriormente definidos.

Os tempos T_t e T_d devem ser tomados no período mais desfavorável do ciclo de trabalho, sendo $T_t + T_d = 60$ minutos corridos.

3. As taxas de metabolismo M_t e M_d serão obtidas consultando-se o Quadro n.º 3.

4. Os períodos de descanso serão considerados tempo de serviço para todos os efeitos legais.

QUADRO N.º 3

TAXAS DE METABOLISMO POR TIPO DE ATIVIDADE

| TIPO DE ATIVIDADE | Kcal/h |
|--|--------|
| SENTADO EM REPOUSO | 100 |
| TRABALHO LEVE | |
| Sentado, movimentos moderados com braços e tronco (ex.: datilografia). | 125 |
| Sentado, movimentos moderados com braços e pernas (ex.: dirigir). | 150 |
| De pé, trabalho leve, em máquina ou bancada, principalmente com os braços. | 150 |
| TRABALHO MODERADO | |
| Sentado, movimentos vigorosos com braços e pernas. | |
| De pé, trabalho leve em máquina ou bancada, com alguma movimentação. | 180 |
| De pé, trabalho moderado em máquina ou bancada, com alguma movimentação. | 175 |
| De pé, trabalho moderado em máquina ou bancada, com alguma movimentação. | 220 |
| Em movimento, trabalho moderado de levantar ou empurrar. | 300 |
| TRABALHO PESADO | |
| Trabalho intermitente de levantar, empurrar ou arrastar pesos (ex.: remoção com pá). | 440 |
| Trabalho fatigante | 550 |

Fonte: http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr15_anexoIII.htm, 2019

5.12. NORMA REGULAMENTADORA 17 – NR 17

ERGONOMIA

17.1. Esta Norma Regulamentadora visa a estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente.

17.2.1.3. Trabalhador jovem designa todo trabalhador com idade inferior a dezoito anos e maior de quatorze anos.

ANEXO I - TRABALHO DOS OPERADORES DE CHECKOUT

(Aprovado pela Portaria SIT n.º 08/2007)

1. Objetivo e campo de aplicação

1.1. Esta Norma objetiva estabelecer parâmetros e diretrizes mínimas para adequação das condições de trabalho dos operadores de checkout, visando à prevenção dos problemas de saúde e segurança relacionados ao trabalho.

1.2. Esta Norma aplica-se aos empregadores que desenvolvam atividade comercial utilizando sistema de autosserviço e checkout, como supermercados, hipermercados e comércio atacadista.

2. O posto de trabalho

2.1. Em relação ao mobiliário do checkout e às suas dimensões, incluindo distâncias e alturas, no posto de trabalho deve-se:

a) atender às características antropométricas de 90% dos trabalhadores, respeitando os alcances dos membros e da visão, ou seja, compatibilizando as áreas de visão com a manipulação;

b) assegurar a postura para o trabalho na posição sentada e em pé, e as posições confortáveis dos membros superiores e inferiores, nessas duas situações;

c) respeitar os ângulos limites e trajetórias naturais dos movimentos, durante a execução das tarefas, evitando a flexão e a torção do tronco;

d) garantir um espaço adequado para livre movimentação do operador e colocação da cadeira, a fim de permitir a alternância do trabalho na posição em pé com o trabalho na posição sentada;

e) manter uma cadeira de trabalho com assento e encosto para apoio lombar, com estofamento de densidade adequada, ajustáveis à estatura do trabalhador e à natureza da tarefa;

f) colocar apoio para os pés, independente da cadeira;

g) adotar, em cada posto de trabalho, sistema com esteira eletromecânica para facilitar a movimentação de mercadorias nos checkouts com comprimento de 2,70 metros ou mais;

h) disponibilizar sistema de comunicação com pessoal de apoio e supervisão;

i) manter mobiliário sem quinas vivas ou rebarbas, devendo os elementos de fixação (pregos, rebites, parafusos) ser mantidos de forma a não causar acidentes.

2.2. Em relação ao equipamento e às ferramentas utilizadas pelos operadores de checkout para o cumprimento de seu trabalho, deve-se:

a) escolhê-los de modo a favorecer os movimentos e ações próprias da função, sem exigência acentuada de força, pressão, preensão, flexão, extensão ou torção dos segmentos corporais;

b) posicioná-los no posto de trabalho dentro dos limites de alcance manual e visual do operador, permitindo a movimentação dos membros superiores e inferiores e respeitando a natureza da tarefa;

c) garantir proteção contra acidentes de natureza mecânica ou elétrica nos checkouts, com base no que está previsto nas normas regulamentadoras do MTE ou em outras normas nacionais, tecnicamente reconhecidas;

d) mantê-los em condições adequadas de funcionamento.

2.3. Em relação ao ambiente físico de trabalho e ao conjunto do posto de trabalho, deve-se:

a) manter as condições de iluminação, ruído, conforto térmico, bem como a proteção contra outros fatores de risco químico e físico, de acordo com o previsto na NR-17 e outras normas regulamentadoras;

b) proteger os operadores de checkout contracorrentes de ar, vento ou grandes variações climáticas, quando necessário;

c) utilizar superfícies opacas, que evitem reflexos incômodos no campo visual do trabalhador.

2.4. Na concepção do posto de trabalho do operador de checkout deve-se prever a possibilidade de fazer adequações ou ajustes localizados, exceto nos equipamentos fixos, considerando o conforto dos operadores.

3. A manipulação de mercadorias

3.1. O empregador deve envidar esforços a fim de que a manipulação de mercadorias não acarrete o uso de força muscular excessiva por parte dos operadores de checkout, por meio da adoção de um ou mais dos seguintes itens, cuja escolha fica a critério da empresa:

- a) negociação do tamanho e volume das embalagens de mercadorias com fornecedores;
- b) uso de equipamentos e instrumentos de tecnologia adequada;
- c) formas alternativas de apresentação do código de barras da mercadoria ao leitor ótico, quando existente;
- d) disponibilidade de pessoal auxiliar, quando necessário;
- e) outras medidas que ajudem a reduzir a sobrecarga do operador na manipulação de mercadorias.

3.2. O empregador deve adotar mecanismos auxiliares sempre que, em função do grande volume ou excesso de peso das mercadorias, houver limitação para a execução manual das tarefas por parte dos operadores de checkout.

3.3. O empregador deve adotar medidas para evitar que a atividade de ensacamento de mercadorias se incorpore ao ciclo de trabalho ordinário e habitual dos operadores de checkout, tais como:

- a) manter, no mínimo, um ensacador a cada três checkouts em funcionamento;
- b) proporcionar condições que facilitem o ensacamento pelo cliente;
- c) outras medidas que se destinem ao mesmo fim.

3.3.1. A escolha dentre as medidas relacionadas no item 3.3 é prerrogativa do empregador.

3.4. A pesagem de mercadorias pelo operador de checkout só poderá ocorrer quando os seguintes requisitos forem atendidos simultaneamente:

- a) balança localizada frontalmente e próxima ao operador;
- b) balança nivelada com a superfície do checkout;
- c) continuidade entre as superfícies do checkout e da balança, admitindo-se até dois centímetros de descontinuidade em cada lado da balança;
- d) teclado para digitação localizado a uma distância máxima de 45 centímetros da borda interna do checkout;
- e) número máximo de oito dígitos para os códigos de mercadorias que sejam pesadas.

3.5. Para o atendimento no checkout, de pessoas idosas, gestantes, portadoras de deficiências ou que apresentem algum tipo de incapacidade momentânea, a empresa deve disponibilizar pessoal auxiliar, sempre que o operador de caixa solicitar.

4. A organização do trabalho

4.1. A disposição física e o número de checkouts em atividade (abertos) e de operadores devem ser compatíveis com o fluxo de clientes, de modo a adequar o ritmo de trabalho às características psicofisiológicas de cada operador, por meio da adoção de pelo menos um dos seguintes itens, cuja escolha fica a critério da empresa:

- a) pessoas para apoio ou substituição, quando necessário;
- b) filas únicas por grupos de checkouts;
- c) caixas especiais (idosos, gestantes, deficientes, clientes com pequenas quantidades de mercadorias);
- d) pausas durante a jornada de trabalho;
- e) rodízio entre os operadores de checkouts com características diferentes;
- f) outras medidas que ajudem a manter o movimento adequado de atendimento sem a sobrecarga do operador de checkout.

4.2. São garantidas saídas do posto de trabalho, mediante comunicação, a qualquer momento da jornada, para que os operadores atendam às suas necessidades fisiológicas, ressalvado o intervalo para refeição previsto na Consolidação das Leis do Trabalho.

4.3. É vedado promover, para efeitos de remuneração ou premiação de qualquer espécie, sistema de avaliação do desempenho com base no número de mercadorias ou compras por operador.

4.4. É atribuição do operador de checkout a verificação das mercadorias apresentadas, sendo-lhe vedada qualquer tarefa de segurança patrimonial.

5. Os aspectos psicossociais do trabalho

5.1. Todo trabalhador envolvido com o trabalho em checkout deve portar um dispositivo de identificação visível, com nome e/ou sobrenome, escolhido(s) pelo próprio trabalhador.

5.2. É vedado obrigar o trabalhador ao uso, permanente ou temporário, de vestimentas ou propagandas ou maquilagem temática, que causem constrangimento ou firam sua dignidade pessoal.

6. Informação e formação dos trabalhadores

6.1. Todos os trabalhadores envolvidos com o trabalho de operador de checkout devem receber treinamento, cujo objetivo é aumentar o conhecimento da relação entre o seu trabalho e a promoção à saúde.

6.2. O treinamento deve conter noções sobre prevenção e os fatores de risco para a saúde, decorrentes da modalidade de trabalho de operador de checkout, levando em consideração os aspectos relacionados a:

- a) posto de trabalho;
- b) manipulação de mercadorias;
- c) organização do trabalho;
- d) aspectos psicossociais do trabalho;
- e) agravos à saúde mais encontrados entre operadores de checkout.

6.2.1. Cada trabalhador deve receber treinamento com duração mínima de duas horas, até o trigésimo dia da data da sua admissão, com reciclagem anual e com duração mínima de duas horas, ministrados durante sua jornada de trabalho.

6.3. Os trabalhadores devem ser informados com antecedência sobre mudanças que venham a ocorrer no processo de trabalho.

6.4. O treinamento deve incluir, obrigatoriamente, a disponibilização de material didático com os tópicos mencionados no item 6.2 e alíneas.

6.5. A forma do treinamento (contínuo ou intermitente, presencial ou à distância, por palestras, cursos ou audiovisual) fica a critério de cada empresa.

6.6. A elaboração do conteúdo técnico e avaliação dos resultados do treinamento devem contar com a participação de integrantes do Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho e da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, quando houver, e do coordenador do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional e dos responsáveis pela elaboração e implementação do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais.

7. Disposições Transitórias

7.1. As obrigações previstas neste anexo serão exigidas após encerrados os seguintes prazos:

7.1.1. Para os subitens 1.1; 1.2; 3.2; 3.5; 4.2; 4.3 e 4.4, prazo de noventa dias.

7.1.2. Para os subitens 2.1 “h”; 2.2 “c” e “d”; 2.3 “a” e “b”; 3.1 e alíneas; 4.1 e alíneas; 5.1; 5.2; e 6.3, prazo de cento e oitenta dias. (alterado pela Portaria SIT n.º 13, de 21 de junho de 2007)

7.1.3. Para Subitens 2.1 “e” e “f”; 3.3 “a”, “b” e “c”; 3.3.1; 6.1; 6.2 e alíneas; 6.2.1; 6.4; 6.5 e 6.6, prazo de um ano. (alterado pela Portaria SIT n.º 13, de 21 de junho de 2007)

7.1.4. Para os subitens 2.1 “a”, “b”, “c”, “d”, “g” e “i”; 2.2 “a” e “b”; 2.3 “c”; 2.4 e 3.4 e alíneas, prazos conforme o seguinte cronograma:

- a) janeiro de 2008 – todas as lojas novas ou que forem submetidas a reformas;
- b) Até julho de 2009 – 15% das lojas;
- c) Até dezembro de 2009 – 35% das lojas;
- d) Até dezembro de 2010 – 65% das lojas;
- e) Até dezembro de 2011 – todas as lojas.

Figura 17: Trabalhadora exposta ao sol (radiação não ionizante).



Fonte: Próprio Autor,2019

Figura 18: Banco de madeira para o trabalhador do caixa



Fonte: Próprio Autor,2019

5.13. NORMA REGULAMENTADORA 20 – NR 20

SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO COM INFLAMÁVEIS E COMBUSTÍVEIS (alteração dada pela portaria sit nº 308/2012)

20.1.1 Esta Norma Regulamentadora - NR estabelece requisitos mínimos para a gestão da segurança e saúde no trabalho contra os fatores de risco de acidentes provenientes das atividades de extração, produção, armazenamento, transferência, manuseio e manipulação de inflamáveis e líquidos combustíveis.

Figura 19: Cilindros de gás (GLP)



Fonte: Próprio Autor, 2019

5.14. NORMA REGULAMENTADORA Nº 23 – NR 23

PROTEÇÃO CONTRA INCÊNDIOS

23.1 Todos os empregadores devem adotar medidas de prevenção de incêndios, em conformidade com a legislação estadual e as normas técnicas aplicáveis.

23.3 As aberturas, saídas e vias de passagem devem ser claramente assinaladas por meio de placas ou sinais luminosos, indicando a direção da saída.

Figura 20: Extintor de incêndio em local inapropriado, sem sinalização e sem suporte.



Fonte: Próprio Autor,2019

Figura 21: Extintor em local inadequado, atrás dos cilindros de gás (GLP) e sem sinalização



Fonte: Próprio Autor, 2019.

5.15. NR 24 - NORMA REGULAMENTADORA 24

CONDIÇÕES SANITÁRIAS E DE CONFORTO NOS LOCAIS DE TRABALHO

24.1 Instalações sanitárias.

24.1.1 Denomina-se, para fins de aplicação da presente NR, a expressão:

- a) aparelho sanitário: o equipamento ou as peças destinadas ao uso de água para fins higiênicos ou a receber águas servidas (banheira, mictório, bebedouro, lavatório, vaso sanitário e outros);
- b) gabinete sanitário: também denominado de latrina, retrete, patente, cafoto, sentina, privada, WC, o local destinado a fins higiênicos e dejeções;
- c) banheiro: o conjunto de peças ou equipamentos que compõem determinada unidade e destinado ao asseio corporal.

Figura 22: Chuveiro quebrado no banheiro dos funcionários.



Fonte: Próprio Autor, 2019.

Figura 23: Vaso sanitário adequado para a quantidade de funcionários, mas com produtos químicos no ambiente.



Fontes: Próprio Autor, 2019.

5.16. NR 25 - NORMA REGULAMENTADORA 25

RESÍDUOS INDUSTRIAIS

25.1 Entende-se como resíduos industriais aqueles provenientes dos processos industriais, na forma sólida, líquida ou gasosa ou combinação dessas, e que por suas características físicas, químicas ou microbiológicas não se assemelham aos resíduos domésticos, como cinzas, lodos, óleos, materiais alcalinos ou ácidos, escórias, poeiras, borras, substâncias lixiviadas e aqueles gerados em equipamentos e instalações de controle de poluição, bem como demais efluentes líquidos e emissões gasosas contaminantes atmosféricos.

25.3 Os resíduos industriais devem ter destino adequado sendo proibido o lançamento ou a liberação no ambiente de trabalho de quaisquer contaminantes que possam comprometer a segurança e saúde dos trabalhadores.

25.3 Os resíduos industriais devem ser eliminados dos locais de trabalho através de métodos, equipamentos ou medidas adequadas, sendo proibido o lançamento ou a liberação no ambiente de trabalho de quaisquer contaminantes que possam comprometer a segurança e saúde dos trabalhadores, sob a forma de matéria ou energia, direta ou indiretamente. (Redação alterada pela Portaria SIT 253/2011.)

25.3.1 As medidas, métodos, equipamentos ou dispositivos de controle do lançamento ou liberação dos contaminantes gasosos, líquidos e sólidos devem ser submetidos ao exame e à aprovação dos órgãos competentes.

5.17. NORMA REGULAMENTADORA Nº 26

SINALIZAÇÃO DE SEGURANÇA

26.1 Cor na segurança do trabalho

26.1.1 Devem ser adotadas cores para segurança em estabelecimentos ou locais de trabalho, a fim de indicar e advertir acerca dos riscos existentes.

26.1.2. As cores utilizadas nos locais de trabalho para identificar os equipamentos de segurança, delimitar áreas, identificar tubulações empregadas para a condução de líquidos e gases e advertir contra riscos, devem atender ao disposto nas normas técnicas oficiais.

Figura 24: Tem sinalização em alguns ambientes, como este no extintor de incêndio, com falta em sinalização de saída de emergência.



Fonte: Próprio Autor, 2019

5.18. NR 28 FISCALIZAÇÃO E PENALIDADES

28.1 FISCALIZAÇÃO

28.1.1 A fiscalização do cumprimento das disposições legais e/ou regulamentares sobre segurança e saúde do trabalhador será efetuada obedecendo ao disposto nos Decretos n.º 55.841, de 15/03/65, e n.º 97.995, de 26/07/89, no Título VII da CLT e no § 3º do art. 6º da Lei n.º 7.855, de 24/10/89 e nesta Norma Regulamentadora. (Alterado pela Portaria n.º 7, de 05 de outubro de 1992)

28.1.2 Aos processos resultantes da ação fiscalizadora é facultado anexar quaisquer documentos, quer de pormenorização de fatos circunstanciais, quer comprobatórios, podendo, no exercício das funções de inspeção do trabalho, o agente de inspeção do trabalho usar de todos os meios, inclusive audiovisuais, necessários à comprovação da infração.

28.1.3 O agente da inspeção do trabalho deverá lavrar o respectivo auto de infração à vista de descumprimento dos preceitos legais e/ou regulamentares contidos nas Normas Regulamentadoras urbanas e rurais, considerando o critério da dupla visita, elencados no Decreto n.º 55.841, de 15/03/65, no Título VII da CLT e no § 3º do art. 6º da Lei n.º 7.855, de 24/10/89. (Alterado pela Portaria n.º 7, de 05 de outubro de 1992).

28.1.4 O agente da inspeção do trabalho, com base em critérios técnicos, poderá notificar os empregadores concedendo prazos para a correção das irregularidades encontradas.

28.1.4.1 O prazo para cumprimento dos itens notificados deverá ser limitado a, no máximo, 60 (sessenta) dias.

28.1.4.2 A autoridade regional competente, diante de solicitação escrita do notificado, acompanhada de exposição de motivos relevantes, apresentada no prazo de 10 dias do recebimento da notificação, poderá prorrogar por 120 (cento e vinte) dias, contados da data do Termo de Notificação, o prazo para seu cumprimento. (Alterado pela Portaria n.º 7, de 05 de outubro de 1992).

28.1.4.3 A concessão de prazos superiores a 120 (cento e vinte) dias fica condicionada à prévia negociação entre o notificado e o sindicato representante da categoria dos empregados, com a presença da autoridade regional competente. (Alterado pela Portaria n.º 7, de 05 de outubro de 1992)

28.1.4.4 A empresa poderá recorrer ou solicitar prorrogação de prazo de cada item notificado até no máximo 10 (dez) dias a contar da data de emissão da notificação.

28.1.5 Poderão ainda os agentes da inspeção do trabalho lavrar auto de infração pelo descumprimento dos preceitos legais e/ou regulamentares sobre segurança e saúde do trabalhador, à vista de laudo técnico emitido por engenheiro de segurança do trabalho ou médico do trabalho, devidamente habilitado.

28.2 EMBARGO OU INTERDIÇÃO.

28.2.1 Quando o agente da inspeção do trabalho constatar situação de grave e iminente risco à saúde e/ou integridade física do trabalhador, com base em critérios técnicos, deverá propor de imediato à autoridade regional competente a interdição do estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou o embargo parcial ou total da obra, determinando as medidas que deverão ser adotadas para a correção das situações de risco. (Alterado pela Portaria n.º 7, de 05 de outubro de 1992)

28.2.2 A autoridade regional competente, à vista de novo laudo técnico do agente da inspeção do trabalho, procederá à suspensão ou não da interdição ou embargo. (Alterado pela Portaria n.º 7, de 05 de outubro de 1992)

28.2.3 A autoridade regional competente, à vista de relatório circunstanciado, elaborado por agente da inspeção do trabalho que comprove o descumprimento reiterado das disposições legais e/ou regulamentares sobre segurança e saúde do trabalhador, poderá convocar representante legal da empresa para apurar o motivo da irregularidade e propor solução para corrigir as situações que estejam em desacordo com exigências legais. (Alterado pela Portaria n.º 7, de 05 de outubro de 1992)

28.2.3.1 Entende-se por descumprimento reiterado a lavratura do auto de infração por 3 (três) vezes no tocante ao descumprimento do mesmo item de norma regulamentadora ou a negligência do empregador em cumprir as disposições legais

e/ou regulamentares sobre segurança e saúde do trabalhador, violando-as reiteradamente, deixando de atender às advertências, intimações ou sanções e sob reiterada ação fiscal por parte dos agentes da inspeção do trabalho.

28.3 PENALIDADES.

28.3.1 As infrações aos preceitos legais e/ou regulamentadores sobre segurança e saúde do trabalhador terão as penalidades aplicadas conforme o disposto no quadro de gradação de multas (Anexo I), obedecendo às infrações previstas no quadro de classificação das infrações (Anexo II) desta Norma. (Alterado pela Portaria n.º 7, de 05 de outubro de 1992)

28.3.1.1 Em caso de reincidência, embaraço ou resistência à fiscalização, emprego de artifício ou simulação com o objetivo de fraudar a lei, a multa será aplicada na forma do art. 201, parágrafo único, da CLT, conforme os seguintes valores estabelecidos: (Alterado pela Portaria n.º 7, de 05 de outubro de 1992)

Figura 25: Relata o valor da multa em UFIR

| VALOR DA MULTA (em UFIR) | | | | | | | | |
|---|-----------------------|----------------|----------------|----------------------|----------------------|----------------|----------------|----------------|
| Segurança do Trabalho | | | | Medicina do Trabalho | | | | |
| 6.304 | | | | 3.782 | | | | |
| ANEXO I <i>(Alterado pela Portaria n.º 3, de 1º de julho de 1992)</i> | | | | | | | | |
| GRADAÇÃO DE MULTAS (EM BTN) | | | | | | | | |
| Número de Empregados | SEGURANÇA DO TRABALHO | | | | MEDICINA DO TRABALHO | | | |
| | I ₁ | I ₂ | I ₃ | I ₄ | I ₁ | I ₂ | I ₃ | I ₄ |
| 01-10 | 630-729 | 1129-1393 | 1691-2091 | 2252-2792 | 378-482 | 676-839 | 1015-1254 | 1350-1680 |
| 11-25 | 730-830 | 1394-1664 | 2092-2495 | 2793-3334 | 429-498 | 840-1002 | 1255-1500 | 1681-1998 |
| 26-50 | 831-936 | 1665-1935 | 2496-2898 | 3335-3876 | 499-580 | 1003-1166 | 1501-1746 | 1999-2320 |
| 51-100 | 964-1104 | 1936-2200 | 2899-3302 | 3877-4418 | 581-662 | 1176-1324 | 1747-1986 | 2321-2648 |
| 101-250 | 1105-1241 | 2201-2471 | 3303-3717 | 4419-4948 | 663-744 | 1325-1482 | 1987-2225 | 2649-2976 |
| 251-500 | 1242-1374 | 2472-2748 | 3719-4121 | 4949-5490 | 745-826 | 1483-1646 | 2226-2471 | 2977-3297 |
| 501-1000 | 1375-1507 | 2749-3020 | 4122-4525 | 5491-6033 | 827-906 | 1647-1810 | 2472-2717 | 3298-3618 |
| Mais de 1000 | 1508-1646 | 3021-3284 | 4526-4929 | 6034-6304 | 907-990 | 1811-1973 | 2718-2957 | 3619-3782 |

Fonte: <https://segurancadotrabalhonwn.com/nr-28-como-calculas-penalidades/>, 2019.

Valor da UFIR: 1.0641 x valor mínimo ou máximo do grau de infração.

Exemplo:

Empresa: Mercado Alf

Quadro de funcionários: 8

Penalidade:(C 206025-6/I4/ S)

Valor mínimo da multa: $1.0641 \times 2252 = 2.396,35$

Valor máximo da multa: $1.0641 \times 2792 = 2.970,96$

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS OU CONCLUSÃO

O e-social foi criado para ser uma ferramenta de suma importância para o governo, onde todo processo de uma empresa estará lançado no sistema do mesmo. Suas propostas são de facilitar a ligação entre: governo, fiscalização, empresa, empregador, colaborador. Com essa proposta de modernização e evolução, o respeito surgirá, as normas que já são validas serão fiscalizadas automaticamente, através dos dados da empresa que serão enviados por intermédio dos eventos, por exemplo: os eventos de SST (Saúde Segurança do Trabalho) que por sua vez terão todas as atividades levantadas e enviadas através de códigos para saber o tipo de risco que o colaborador pode ou está exposto, e sua jornada de exposição se está dentro das normas regulamentadoras. Também com a implantação do e-Social, será exigido dos colaboradores a capacitação e o treinamento de acordo a sua função, para assim ele de fato estar preparado para trabalhar e exercer com proficiência a sua atividade e não somente colocado para “improvisar”, com isso, será acessível noticiar se o trabalhador está apto ou não para exercer determinadas funções. No controle dos EPI's (Equipamento de Proteção Individual) todo equipamento de proteção com o seu C.A (Certificado de Aprovação), terá que estar inserido no sistema do e-social, desta forma, o controle de qualidade e validade será mais rígido inibindo o uso inadequado dos mesmos. Além disso, todas as informações de um funcionário terão que estar no sistema do e-social, sendo certificado que ele tem direito ao recebimento do adicional de insalubridade no valor de 10% grau mínimo, 20% grau médio ou 40% grau máximo (dez, vinte ou quarenta por cento) do salário base da região esses valores dependerá do grau de exposição do colaborador ao agente, portanto, se a atividade lhe propõe riscos à saúde exemplo: exposição a algum tipo de ruído intermitente, calor, entre outros (Norma Regulamentadora 15 Itens: 15.2.1, 15.2.2, 15.2.3) ou periculosidade se a atividade lhe propõe algum risco à vida exemplo: segurança patrimonial, atividade com explosivos, radiações ionizantes entre outros esse colaborador terá o direito de receber o adicional de 30% (trinta por cento) incidente sobre o salário, sem os acréscimos resultantes de gratificações, lucros ou participações nos lucros da empresa (Norma regulamentadora 16 “Item 16.2”) se o colaborador não estiver recebendo, será cobrado multa automaticamente da empresa contratante e o colaborador prejudicado começará a ganhar o adicional de acordo com o nível de

perigo do seu trabalho. Portanto na microempresa Mercado Alf, levantamentos e questionamentos foram feitos de forma a saber se o empregador e os colaboradores tinham conhecimento das obrigações e datas vigentes dadas pelo e-social, com isso, foi dado um plano a ser seguido pelo empregador, para que esse comércio se adequasse as normas regulamentadoras e ao e-social, que será exigido para todas as empresas pequenas, médias e grandes, sendo assim, cobrado pelo governo e fiscalizações públicas. Onde não ocorra multas no estabelecimento. Depois das avaliações, algumas dicas e sugestões foram aproveitadas e o empregador fez adaptações neste ambiente de trabalho para melhor comodidade e segurança dos seus empregadores, sendo adaptado aos poucos no e-social e nas normas regulamentadoras a ser cumprida.

6. REFERÊNCIAS

<http://portal.esocial.gov.br/noticias/inicia-amanha-a-2a-fase-do-esocial-para-empresas-com-faturamento-ate-r-78-milhoes>

<http://portal.esocial.gov.br/institucional/conheca-o>

<http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/normatizacao/normas-regulamentadoras>

<http://portal.esocial.gov.br/>

