



Por José Augusto da Silva Filho / Consultor e Assessor
Técnico em Segurança e Saúde no Trabalho
Auditor Líder em Sistemas de Gestão em SSO
Autor do Livro GRO PGR - LTr Editora Ltda.

Quais as penalidades? NR 1 em vigor (GRO PGR)

É importante ficar atento com a vigência pois as empresas deverão estar em conformidade com os novos requisitos legais. O descumprimento do GRO / PGR ou até mesmo das outras normas em vigor, tais como, as NRs 7, 9, 17 e 18, provocará sanções de diferentes gravidades, mesmo porque desde a publicação da Portaria nº 6.735, de 10 de março de 2020, as empresas já deveriam ter se preparado e iniciado a implantação do GRO/PGR, como treinar toda a sua equipe e/ou seu comitê gestor.

Lembramos também que os Eventos de SST do eSocial, serão informações oriundas do GRO / PGR através do Inventários de Riscos Ocupacionais e Plano de Ação (documentações), não devendo haver inconsistências na alimentação de seu software.

Lembramos que as informações que constam no PPRA não deverão ser descartadas, porque as empresas podem utilizar o conteúdo referentes aos riscos físicos, químicos e biológicos, uma vez que os métodos e os níveis de ação não foram alterados com a publicação da nova NR 9. As empresas deverão complementar essas informações para se adaptarem às necessidades do novo requisitos legais, previsto no GRO / PGR.

A não elaboração, implantação, funcionamento e acompanhamento do GRO / PGR, podem gerar multas altíssimas e até o fechamento da empresa, pela não conformidade legal e dos novos padrões que, acima de tudo, visam proteger e garantir a segurança do trabalhador que desempenha sua função.

Imagine se você pudesse ter mecanismos que previnam acidentes de trabalho, que podem comprometer a saúde física e mental dos seus trabalhadores, resultando em problemas judiciais e até em multas. Felizmente, isso é possível por meio do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais / Programa de Gerenciamento de Riscos (GRO / PGR), somando-se as boas práticas em SST.

Investir em medidas como essas nunca é exagero ou um gasto a mais, pelo contrário, deve fazer parte dos negócios, e ser uma rotina de uma empresa, sendo responsabilidade do empregador, conforme determina esta Norma.

Algumas obrigações previstas na NR 1, item 1.5 são:

- acompanhamento (tipo auditorias interna);
- investigação de incidentes e acidentes;
- procedimentos operacionais;
- plano de emergência e resposta;
- gerenciamento de modificações;
- capacitação de recursos humanos;
- manutenção e garantia de integridade.
- controle e melhoria contínua de processos
- melhoria contínua em SST, conforme orienta a metodologia PDCA.

Enfim, soma-se à diretrizes e ferramentas que ajudam a criar estudos, análise de risco, critérios de severidade e probabilidade dos riscos, entre outras variáveis que nortearão o funcionamento e gerenciamento deste sistema de gestão (GRO), e todas as preocupações que envolvem a segurança e saúde nos locais de trabalho.

Qual a importância do GRO / PGR?

Lembre-se, também, de que qualquer atividade empresarial oferece riscos, por menores que sejam, mesmo quando se enquadre nos graus de riscos 1 e 2. Por esse motivo, ter domínio de todas as potenciais situações de perigos / riscos é fundamental, vindo criar uma cultura de segurança e saúde no trabalho, elevando a reputação da empresa e de seus negócios, pois protege os trabalhadores, e mantém-se em conformidade com as normas regulamentadoras, e outros requisitos legais, não ficando vulnerável as multas e outras penalidades.

Tenha sempre em mente que, especialmente nos tempos atuais, os consumidores e investidores estão alertas e conscientes para as ações das marcas. Se não mostrar preocupação e proatividade na responsabilidade social, evitando a mínima possibilidade de riscos à segurança e saúde dos trabalhadores, meio ambiente e a sociedade no entorno, poderá gerar uma imagem negativa para os negócios, vendas, contratos e/ou licitações.

Tratamento diferenciado

A partir da revisão da NR 1, Portaria Nº 6.730, que entrou em vigor no dia 3 de janeiro de 2022, mesmo com o Tratamento Diferenciado (item 1.8), ela engloba pontos de forma mais ampla, principalmente, para as MEI, ME, EPP. Confira, a seguir, algumas delas:

- Treinamentos aproveitados: se antes os trabalhadores precisavam ter o treinamento renovado a cada nova contratação de emprego, agora, as capacitações anteriores da mesma função exercida em outra empresa podem ser aproveitadas total ou parcialmente;
- Normas para MEI, ME e EPP: as modalidades citadas precisam ter as atividades de trabalho classificadas por grau de risco. Fichas MEI para este segmento já foram publicadas pelo governo e disponíveis no site do Ministério do Trabalho e Previdência Social e no site da ENIT;
- Informação nos meios digitais: as informações a respeito da saúde e segurança do trabalho devem ser fornecidas digitalmente, de acordo com o que foi aprovado pela Secretaria do Trabalho;
- Requisitos mínimos para utilização do EAD e regime semipresencial: o EAD e o trabalho semipresencial estão permitidos para funcionamento, desde que as diretrizes de cada NR estejam sendo seguidas. Quer dizer, em casos que não é exigência o encontro presencial, é possível funcionar 100% EAD.

Quais as vantagens?

Como visto, traz inúmeros benefícios e preenche lacunas necessárias. Segue alguma delas:

- avaliação de risco pode ser revista a cada dois ou três anos, em casos de não haver alteração no ambiente de trabalho;
- redução de custos, já que não é necessário a renovação anual;
- fim da duplicação de planos para a prevenção de planos de saúde e segurança empresarial;
- flexibilidade na hora de renovar o plano de ação, já que isso passa a ser necessário apenas se houver mudanças no ambiente, mudanças dos processos operacionais e legais, e acidentes do trabalho.

Como as empresas devem se preparar para as mudanças?

Primeiramente um diagnóstico geral, sendo importante que se mantenha todos os programas de segurança e de medicina do trabalho existentes e implantados, inclusive atualizados.

Vale a pena contar com auxílio profissional / assessoria?

Para uma elaboração, implantação e acompanhamento do GRO / PGR de forma eficiente e com a aplicabilidade das boas práticas em segurança e em saúde ocupacional, e dentro das conformidades legais, exige-se bastante trabalho e expertise. Por conta disso, o auxílio profissional através de assessorias e mentorias é fundamental.

Além disso, o sistema de gestão GRO e respectivo PGR (Documentação), deve ser levado muito a sério tecnicamente e administrativamente falando, e não ter apenas, um programa genérico e que se adeque à legislação, pois é imprescindível entender que suas diretrizes e obrigatoriedades legais previstas no arcabouço legal em SST, devem ser aplicadas em situações reais, cotidianamente e de forma contínua, com o objetivo das melhorias contínuas (Gestão).

O controle dessas situações ajuda a eliminar os danos e eventuais problemas legais que, ao longo do tempo, poderão provocar outros desdobramentos, como ações trabalhistas nas varas de trabalho, pagamentos de indenizações, e ações dos sindicatos de trabalhadores, Ministério Público do Trabalho em seu Estado, Ministério do Trabalho e Previdência Social, e Receita Federal, em casos de acidentes e doenças ocupacionais principalmente. Essas ações poderão colocar em risco a saúde financeira da empresa.

Acatar e cumprir a normas reduz a possibilidade de sinistros e, de uma forma geral, ajuda a manter a empresa e toda a operação em conformidade, com as normas de segurança e saúde no trabalho e respectivo Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO).

Por conta de tudo isso, o auxílio de profissionais especialistas em GRO / PGR, através de assessoria e/ou mentorias é muito importante e fundamental para o sucesso e eficácia do sistema.

Conclusão

Não se trata de uma ferramenta estática, pois deve apresentar melhoria contínua comprovadamente (evidências), correções e utilização de tecnologias para atualizar e otimizar os trabalhos em SST.

A nova redação da NR 01, traz avanços importantes para as áreas de SST. É uma norma estruturante que traz a obrigatoriedade e o que a empresa deve fazer, que é o Gerenciamento dos Riscos Ocupacionais (GRO) e o Programa de Gerenciamento de Risco Ocupacional (PGR), de forma contínua, sendo que este último, é materializado em dois grandes instrumentos, inventário de riscos ocupacionais e respectivo plano de ação.

Com a entrada em vigor desta e de outras NRs, serão ajustadas para haver uma harmonização com os demais dispositivos e requisitos legais previstos.

O sucesso dependerá do coletivo, trabalho multiprofissional, comitê gestor a implantar pelas empresas, assessoria, conscientização e capacitação dos profissionais em SST com relação a este novo ato normativo, política em SST, investimento e procedimentos administrativos, por parte dos Administradores.

Anexos:

Quadro Comparativo NR 1 e Atualização Técnica NRs

Referências bibliográficas:

www.enit.gov.br;

Livro Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO / PGR) _ José Augusto da Silva Filho - LTr - maio/2021; Expertocupacional;

Gilmar da Cunha Trivelato_GRO / PGR Estratégias na implantação e a relação com as demais_NRs _Webinars FUNDACENTRO, 2021.

José Augusto da Silva Filho - Consultor e Assessor Técnico em SSO, Instrutor do Curso capacitação em GRO / PGR (NR 1) e PGRT (NR 31) Presencial e on line, e Assessoria na implantação; capacitado nas ISO 45001:2018 Sistema de Gestão em Saúde e Segurança no Trabalho, ISO 31010:2021 - Gestão de Riscos - Técnicas para o Processo de Avaliação de Riscos, ISO 31000:2018 Gestão de Riscos - Diretrizes e ISO 19011:2018 (Auditoria Diretrizes para Auditoria de Sistema de Gestão, Escritor, Professor e Autor do Livro Gerenciamento de Riscos Ocupacionais - GRO / PGR.

e-mail: augusto@js.srv.br (11) 99320-8637 ou (11) 99345-2202 (Comercial).