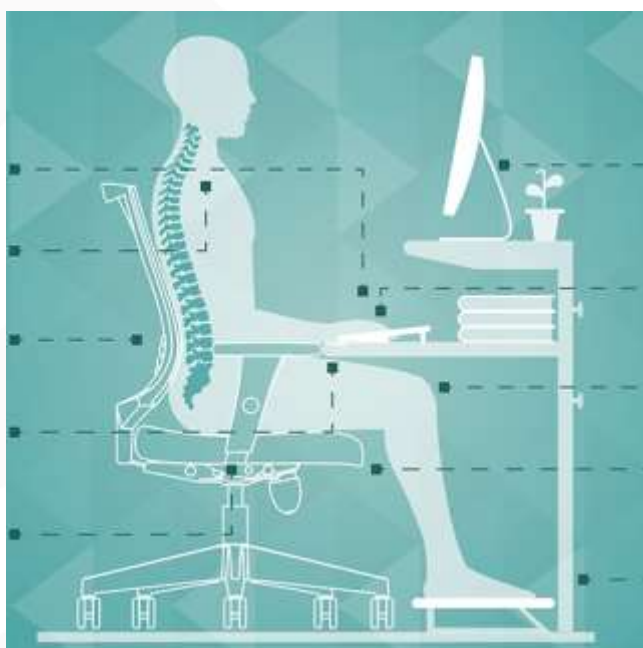




ATUALIZAÇÕES NA NR 17 (Portaria MPT nº 423/21) ERGONOMIA

A Norma Regulamentadora N°17 (Ergonomia), originalmente editada por meio da Portaria nº 3214/1978, foi criada para evitar ou reduzir o risco ergonômico atrelado ao ambiente de trabalho e que pode dar origem a doenças ocupacionais graves, tais como LERs e DORTs.



Logo, a NR17 é a norma que trata sobre as boas práticas de ergonomia. Ergonomia, por sua vez, “é a ciência que estuda as adaptações do trabalho para que os funcionários possam desenvolver as atividades de maneira segura e eficiente. Para isso, são considerados fatores como características físicas, fisiológicas e psicossociais dos trabalhadores e do ambiente de trabalho”.

Recentemente o governo federal anunciou uma nova rodada de revisões de normas regulamentadoras (NRs) de segurança e saúde no trabalho. Dentre elas está a **NR 17**, que lida com aspectos de ergonomia em todos os setores produtivos da economia, sendo que suas alterações foram realizadas para simplificar as exigências.

Referida NR17 passa a **(i)** conferir **tratamento diferenciado a micro e pequenas** empresas, **(ii)** a separar empresas pelo seu efetivo grau de risco, **(iii)** a reconhecer certificações internacionais, e **(iv)** a usar a tecnologia para reduzir os deslocamentos desnecessários de trabalhadores e permitir que empresas e seus colaboradores foquem na melhoria contínua da produtividade.

Os debates para se chegar a esse texto foram conduzidos no âmbito da Comissão Tripartite Paritária Permanente – CTPP, que conta com representantes das organizações mais representativas de trabalhadores (centrais sindicais), empregadores (confederações empresariais) e do Governo Federal.

I – ALTERAÇÕES REALIZADAS NA NR Nº17

A nova redação da NR 17 e seus dois anexos **entram em vigor em 03 de janeiro de 2022**, conforme estabelecido pela Portaria MPT nº 423/21.

I.1 – PARTE GERAL

O objetivo da NR 17 visa estabelecer as diretrizes e os requisitos que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar conforto, segurança, saúde e desempenho eficiente no trabalho.

As condições de trabalho incluem aspectos relacionados ao levantamento, transporte e descarga de materiais, ao mobiliário dos postos de trabalho, ao trabalho com máquinas, equipamentos e ferramentas manuais, às condições de conforto no ambiente de trabalho e à própria organização do trabalho.

A NR 17 se aplica a **todas** as situações de trabalho, relacionadas às organizações e aos órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como dos órgãos dos Poderes Legislativo, Judiciário e Ministério Público, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

I.2 – AVALIAÇÃO DAS SITUAÇÕES DE TRABALHO

O item 17.3 da Portaria MPT nº 423/21 trata sobre as situações de trabalho onde a organização **deve** realizar a **avaliação ergonômica preliminar** das situações de trabalho que, em decorrência da natureza e conteúdo das atividades requeridas, demandam adaptação às características psicofisiológicas dos trabalhadores, a fim de subsidiar a implementação das medidas de prevenção e adequações necessárias previstas nesta NR.

A avaliação ergonômica preliminar vai ser um documento obrigatório e importante para (quase) todas as empresas. Esta avaliação deve ser direcionada ao PGR (programa de gerenciamento de riscos) de cada empresa, e a partir dela, o especialista juntamente com a empresa, através dos resultados da avaliação preliminar irão decidir pela necessidade ou não da realização da análise ergonômica do trabalho.

Para a avaliação preliminar, as abordagens podem ser qualitativas, semiquantitativas, quantitativas ou combinadas. Ou seja, **a NR não apresenta uma metodologia única para que a avaliação ergonômica preliminar (AEP) seja realizada.**

A AEP deve fazer a identificação, caracterizar e reconhecer todos os riscos dentro da empresa, propor ações que vão fazer parte de um plano de ação dentro do escopo geral de saúde e segurança do trabalho e a partir disso, a indicação de onde devem ser realizadas as análises ergonômicas. **Porém, a forma como isso deve ser realizada, é escolhida por quem irá efetuar a avaliação.**

A avaliação ergonômica preliminar **pode ser contemplada nas etapas do processo de identificação de perigos e de avaliação dos riscos**, descrito no item 1.5.4 da Norma Regulamentadora nº 01 (NR 01) - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais.

Esta alteração na NR 17 trouxe uma nova possibilidade de avaliação, tendo em vista que **não são somente as informações contidas no PPRA aptas para municiar o PGR**, se tornando um documento extra para se trabalhar em conjunto dentro da busca pela proteção do trabalhador.

O item 17.3.2 da Portaria MPT nº 423/21 apresenta as situações de trabalho onde a organização **deve realizar Análise Ergonômica do Trabalho - AET:**

- a) observada a **necessidade de uma avaliação mais aprofundada** da situação;
- b) **identificadas inadequações ou insuficiência** das ações adotadas, exemplo: foi realizada uma avaliação preliminar, foram sugeridas alterações, mas mesmo após a sua aplicação, os empregados continuam a se queixar ou houve um acidente;
- c) **sugerida pelo acompanhamento de saúde dos trabalhadores**, nos termos do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO e da alínea "c" do subitem 1.5.5.1.1 da NR 01; ou
- d) **indicada causa relacionada às condições de trabalho na análise de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho**, nos termos do Programa de Gerenciamento de Riscos - PGR.

A AET deve abordar as condições de trabalho, conforme estabelecido pela NR, incluindo as seguintes etapas:

- a) análise da **demanda** e, quando aplicável, reformulação do problema;

Por demanda, entende-se como o **motivo** para aquela análise acontecer. Exemplo: realizar uma análise por conta de uma perícia ou para adaptação de empregado PCD, etc.

- b) **análise do funcionamento da organização**, dos processos, das situações de trabalho e da atividade;

Ou seja, **deve-se entender a forma com que o trabalhador realiza aquela atividade** e como esta empresa está estruturada para a realização das tarefas.

- c) **descrição e justificativa** para definição de métodos, técnicas e ferramentas adequadas para a análise e sua aplicação, **não estando adstrita à utilização de métodos, técnicas e ferramentas específicos**;

A metodologia de trabalho deve estar descrita de forma correta, embasando corretamente o relatório para que se justifique o método que está sendo utilizado na empresa.

- d) estabelecimento de diagnóstico;

O diagnóstico por setor é fundamental, e quanto mais embasado e criterioso, melhor será o diagnóstico do seu relatório, ou seja, para cada risco, o relatório irá demonstrar a sistemática para que aquele problema venha a ser solucionado.

- e) recomendações para as situações de trabalho analisadas; e

- f) **restituição dos resultados**, validação e revisão das intervenções efetuadas, quando necessária, com a participação dos trabalhadores.

O relatório AET, quando realizado, **deve ficar à disposição na organização pelo prazo de vinte anos**. Ademais, a organização deve garantir que os empregados sejam ouvidos durante o processo de avaliação ergonômica preliminar e na AET, para que os resultados sejam os mais eficazes possíveis.

A melhor forma de se manter um programa de ergonomia efetivo, é que ele seja sempre continuado, mas sem que a empresa necessite todo ano realizar um novo levantamento. Com uma análise estruturada, basta apenas uma revisão e validação do que vem sendo aplicado.

Devem ser implementadas medidas de prevenção, a partir da avaliação ergonômica preliminar ou da AET, **afim de evitar que os trabalhadores, ao realizar suas atividades, sejam obrigados a efetuar de forma contínua e repetitiva:**

- a) posturas extremas ou nocivas do tronco, do pescoço, da cabeça, dos membros superiores e/ou dos membros inferiores;
- b) movimentos bruscos de impacto dos membros superiores;
- c) uso excessivo de força muscular;
- d) frequência de movimentos dos membros superiores ou inferiores que possam comprometer a segurança e a saúde do trabalhador;
- e) exposição a vibrações, nos termos do Anexo I da Norma Regulamentadora nº 09 - Avaliação e Controle das Exposições Ocupacionais a Agentes Físicos, Químicos e Biológicos; ou
- f) exigência cognitiva que possa comprometer a segurança e saúde do trabalhador.

As medidas de prevenção devem incluir duas ou mais das seguintes alternativas:

- a) **pausas** para propiciar a recuperação psicofisiológica dos trabalhadores, que devem ser computadas como tempo de trabalho efetivo;
- b) **alternância de atividades** com outras tarefas que permitam variar as posturas, os grupos musculares utilizados ou o ritmo de trabalho;
- c) **alteração da forma de execução ou organização da tarefa;** e
- d) outras medidas técnicas aplicáveis, recomendadas na avaliação ergonômica preliminar ou na AET.

I.3 – MICROEMPRESAS, EMPRESAS DE PEQUENO PORTE E MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL

Apesar de ser prudente que todas as empresas realizem a análise ergonômica do trabalho, nem todas estão obrigadas. A exceção está nas microempresas e empresas de pequeno porte com grau de risco 1 e 2 e os microempreendedores individuais.

Todavia, **estas empresas devem atender a todos os demais requisitos estabelecidos na NR 17, quando aplicáveis.**

Ademais, as ME ou EPP enquadradas como graus de risco 1 e 2 **devem** realizar a AET quando observadas as situações previstas nas alíneas "c" e "d" do item 17.3.2, vejamos:

17.3.2 A organização deve realizar Análise Ergonômica do Trabalho - AET da situação de trabalho quando:

*c) sugerida pelo acompanhamento de saúde dos trabalhadores, nos termos do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - **PCMSO** e da alínea "c" do subitem 1.5.5.1.1 da NR 01; ou*

*d) indicada causa relacionada às condições de trabalho na análise de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, nos termos do Programa de Gerenciamento de Riscos - **PGR**.*

II – PARTE ESPECÍFICA DA NR 17

Dentro da NR 17, foram realizadas algumas alterações específicas sobre determinados assuntos, sendo eles:

II.1 - ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

17.4.1 A organização do trabalho, para efeito desta NR, deve levar em consideração:

- a) as normas de produção;*
- b) o modo operatório, quando aplicável;*
- c) a exigência de tempo;*
- d) o ritmo de trabalho;*
- e) o conteúdo das tarefas e os instrumentos e meios técnicos disponíveis; e*
- f) os aspectos cognitivos que possam comprometer a segurança e a saúde do trabalhador.*

Dentro da organização do trabalho a **(a) descrição das normas de produção** é de grande importância para se entender as dificuldades do trabalhador, pois, quase sempre, a sua explicitação permite evidenciar as normas contraditórias da tarefa.

Já o **(b) modo operatório** varia de acordo com as modificações do estado dos equipamentos e das próprias condições psicológicas dos trabalhadores. Uma análise ergonômica coloca em evidência vários modos operatórios possíveis. Uma organização

do trabalho mais flexível é aquela que permite que os trabalhadores desenvolvam os modos operatórios mais adequados para a realização daquela tarefa.

A **(c) exigência do tempo**, expressa o quanto deve ser produzido em um determinado tempo, sob imposição. Ou seja, quanto deve ser produzido dentro de um período x para que a empresa consiga entregar a produção desejada.

Quanto ao **(d) ritmo de trabalho**, deve ser realizada uma distinção, tendo em vista que **(i)** cadencia possui um aspecto quantitativo, ou seja, a velocidade dos movimentos que se repetem em uma dada unidade de tempo, por exemplo; a cada um minuto, se realiza um giro de uma máquina. Já o **(ii)** ritmo, **é a forma como as cadências são ajustadas**, podendo ser livre ou imposta. Por exemplo; o trabalhador realiza 1.200 levantamentos por dia do braço direito até a altura do ombro para realizar determinado movimento para uma determinada fabricação.

Essa medida por si só, não permite fazer um julgamento sobre o que ela represente como carga para o trabalhador, caso ele mesmo gerencie a sua cadência, e, portanto, pode alterá-la ao longo do dia.

Já o **(e) conteúdo das tarefas** é o modo como o empregado percebe as condições de seu trabalho e a forma que deve ser realizada. E para finalizar, os **(f) aspectos cognitivos** foram uma alteração apresentada neste novo texto, e tem como objetivo levantar aspectos que exigem uma concentração extrema ou muita memória do empregado, como no caso da necessidade de memorização de senhas, siglas, ou outros esforços mentais além dos exigidos no dia a dia.

Todas as informações acima, bem como adicionais podem ser encontradas no **manual da NR 17** formulado pelo governo federal através do link: https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/manuais-e-publicacoes/manual_de_aplicacao_da_nr_17.pdf/view.

II.2 - LEVANTAMENTO, TRANSPORTE E DESCARGA INDIVIDUAL DE CARGAS

No levantamento, manuseio e transporte individual e não eventual de cargas, devem ser observados os seguintes requisitos:

- a) os locais para pega e depósito das cargas, a partir da avaliação ergonômica preliminar ou da AET, devem ser organizados de modo que as cargas, acessos, espaços para movimentação, alturas de pega e deposição **não obriguem o trabalhador a efetuar flexões, extensões e rotações excessivas do tronco e outros posicionamentos e movimentações forçadas e nocivas dos segmentos corporais;**
- b) cargas e equipamentos devem ser posicionados **o mais próximo possível do trabalhador**, resguardando espaços suficientes para os pés, de maneira a facilitar o alcance, não atrapalhar os movimentos ou ocasionar outros riscos.

Na movimentação e no transporte manual não eventual de cargas, devem ser adotadas algumas medidas de prevenção, tais como *(i)* implementação de meios técnicos facilitadores, *(ii)* adequação de peso e tamanho de carga, *(iii)* limitação da duração, frequência e número de movimentos a serem efetuados pelo trabalhador, *(iv)* reduzir as distâncias a percorrer com cargas e *(v)* efetuar alternância com outras atividades ou pausas suficientes, entre períodos não superiores a duas horas.

O capítulo 17.5 - Levantamento, transporte e descarga individual de cargas, desta NR **não se aplica a levantamento, transporte e movimentação de pessoas.**

II.3 - MOBILIÁRIO DOS POSTOS DE TRABALHO

O conjunto do mobiliário do posto de trabalho deve apresentar regulagens, em um ou mais de seus elementos, que permitam adaptá-lo às características antropométricas que atendam ao conjunto dos trabalhadores envolvidos e à natureza do trabalho a ser desenvolvido.

II.4 - TRABALHO COM MÁQUINAS, EQUIPAMENTOS E FERRAMENTAS MANUAIS.

O trabalho com máquinas e equipamentos deve atender, em consonância com a Norma Regulamentadora nº 12 - Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos, além das demais disposições na NR.

Os fabricantes de máquinas e equipamentos devem projetar e construir os componentes, como monitores de vídeo, sinais e comandos, de forma a possibilitar a interação clara e

precisa com o operador, objetivando reduzir possibilidades de erros de interpretação ou retorno de informação, nos termos do item 12.9.2 da NR 12.

A localização e o posicionamento do painel de controle e dos comandos devem facilitar o acesso, o manejo fácil e seguro e a visibilidade da informação do processo.

Devem ser dotados de dispositivo de sustentação os equipamentos e ferramentas manuais cujos pesos e utilização na execução das tarefas forem passíveis de comprometer a segurança ou a saúde dos trabalhadores ou adotada outra medida de prevenção, a partir da avaliação ergonômica preliminar ou da AET.

A concepção das ferramentas manuais deve atender, além dos demais itens desta NR, aos seguintes aspectos: *(i)* facilidade de uso e manuseio; e *(ii)* evitar a compressão da palma da mão ou de um ou mais dedos em arestas ou quinas vivas

A organização deve selecionar as ferramentas manuais para que o tipo, formato e a textura da empunhadura sejam apropriados à tarefa e ao eventual uso de luvas.

A organização deve adotar medidas de controle da temperatura, da velocidade do ar e da umidade, com a finalidade de proporcionar conforto térmico nas situações de trabalho, observando-se o parâmetro de faixa de temperatura do ar entre 18 e 25 graus Celsius para ambientes climatizados.

III – CONCLUSÃO

Diante do tema acima exposto, podemos concluir que as alterações realizadas no texto da NR17 vieram com o objetivo de modernizar e facilitar a ergonomia do trabalho nas organizações, através de uma análise ergonômica prévia.

Inexistem mudanças substanciais que culminem em uma urgência em readequação e readaptação, sendo necessário apenas um cuidado com a nova redação para adaptações necessárias.

Importante ressaltar que o novo texto entra em vigência a partir de 03 de janeiro de 2022, sendo que até lá, o texto atual deve continuar sendo aplicado.

É o que tínhamos a considerar sobre o tema, estando a opinião emitida pela SB&A sujeita a debates e reanálise das questões em função das alterações das premissas aqui consideradas, e de eventuais alterações legislativas.



Este informativo é uma publicação idealizada e elaborada pelo escritório Sanfelice, Baldasoni & Associados Advocacia e Consultoria Jurídica. A divulgação do informativo se dá por meio eletrônico, através da página www.sbadvocacia.com.br, por e-mail e redes sociais. Os interessados em receber mensalmente informativos, notícias, e outras publicações deverão efetuar a assinatura através de nosso site: www.sbadvocacia.com.br. As opiniões emitidas nas notícias e jurisprudências não refletem, necessariamente, a opinião de nossos advogados e consultores. Qualquer dúvida, comentário ou sugestão favor enviar e-mail para sbadvocacia@sbadvocacia.com.br ou nos contactar através do acesso ao site: www.sbadvocacia.com.br.