



Secretaria de Inspeção do Trabalho
Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho
Coordenação-Geral de Normatização e Programas

NOTA TÉCNICA Nº 54/2018/CGNOR/DSST/SIT

Interessado: Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho –
Secretaria de Inspeção do Trabalho/MTb

Assunto: Capacitação em Segurança e Saúde no Trabalho pela
modalidade de ensino a distância (EaD) e semipresencial.
Revogação de Notas Técnicas anteriores sobre a matéria,
em razão da publicação da Portaria MTb n.º 872, de 06 de
julho de 2017.

I – INTRODUÇÃO

Atualmente, o debate acerca do tema educação a distância é crescente no que diz respeito à capacitação de trabalhadores.

Para o sistema oficial de ensino a metodologia de Educação a Distância (EaD) está prevista no art. 80 da Lei n.º 9.394, de 20 de dezembro de 1996 – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional.

De acordo com o Decreto n.º 9.057, de 25 de maio de 2017¹, que regulamenta o art. 80 da Lei n.º 9.394/1996, a educação a distância caracteriza-se “como modalidade educacional na qual a mediação didático-pedagógica nos processos de ensino e aprendizagem ocorra com a utilização de meios e tecnologias de informação e comunicação, com pessoal qualificado, com políticas de acesso, com acompanhamento e avaliação compatíveis, entre outros, e desenvolva atividades educativas por estudantes e profissionais da educação que estejam em lugares e tempos diversos.”.

Esse Decreto permite de forma expressa o credenciamento de Instituição de Ensino Superior (IES) para oferta de cursos superiores exclusivamente na modalidade a distância, sem a necessidade de oferta de cursos presenciais.

A Resolução n.º 1, de 11 de março de 2016², do Conselho Nacional de Educação (CNE) do Ministério da Educação (MEC) estabelece as diretrizes e normas nacionais para a oferta de programas e cursos de educação superior na modalidade a distância.

A Portaria Normativa n.º 11, de 20 de junho de 2017, do MEC, estabeleceu as normas para o credenciamento de instituições e a oferta de cursos superiores a distância, definindo regras, inclusive, para a oferta de cursos superiores a distância sem previsão de atividades presenciais, atendidos requisitos específicos, conforme estipulado no artigo 8º.

Assim como é profícua no sistema formal de educação, a adoção da metodologia de EaD no universo do trabalho pode ser produtiva, por proporcionar maior abrangência e alcance na propagação de conhecimento, além de otimizar essa forma o emprego de recursos!

¹ Este Decreto revogou o Decreto 5.622, de 19 de dezembro de 2005, que originalmente instituiu a modalidade de ensino à distância no sistema oficial de ensino, de forma a atualizá-lo.

² Resolução CNE/CES 1/2016. DOU, Brasília, 14 de março de 2016, Seção 1, págs. 23-24

Porém, há que se observar que os aspectos positivos advindos da educação a distância só podem ser alcançados se a metodologia for implementada com base em projeto pedagógico específico da capacitação, de forma a serem definidos claramente os objetivos de aprendizagem, as estratégias pedagógicas a serem adotadas e as competências a serem desenvolvidas.

II – ANÁLISE

A capacitação em Segurança e Saúde no Trabalho (SST) estipulada em Normas Regulamentadoras (NR) do Ministério do Trabalho (MTb) apresenta especificidades por ser dirigida a uma relação de emprego, em que figuram o empregador e o trabalhador, sendo de responsabilidade do empregador fornecer capacitação para prevenção de doenças e acidentes de trabalho.

Geralmente as NRs estipulam carga horária, periodicidade, conteúdo programático e requisitos quanto à formação do profissional responsável pela capacitação. Assim, compete ao empregador realizar a capacitação em SST, adotando os parâmetros estipulados pela NR, sendo responsável pela organização, execução e gestão da capacitação, estando aí incluídas questões como local para realização, elaboração de material didático, o projeto pedagógico do curso, os métodos de avaliação e a seleção dos profissionais para ministrar o curso.

REGULAMENTAÇÃO DE CAPACITAÇÃO EM SST POR EAD

As Normas Regulamentadoras não abordam expressamente a modalidade de ensino a distância. Dada a contemporaneidade do tema, a Comissão Tripartite Paritária Permanente – CTPP³, instância superior responsável pela construção e alteração das NRs, incluiu oficialmente no planejamento de atividades de 2017 a discussão acerca de EaD nas capacitações em SST previstas nas NRs⁴.

Na verdade, mesmo antes disso, essa demanda já se fazia presente nas atividades da CTPP, que deliberou favoravelmente pela criação de uma subcomissão para acompanhamento da temática de EaD para a capacitação da NR-20 (que trata da Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis). Nesse sentido, a Portaria SIT n.º 531, de 19 de abril de 2016, constituiu Subcomissão Tripartite no âmbito da Comissão Nacional Tripartite Temática (CNTT) da NR-20, com o objetivo de acompanhar o desenvolvimento e a implementação de projeto piloto de educação a distância (EaD) e semipresencial para as capacitações previstas na NR-20.

Essa Subcomissão Tripartite acompanhou a implementação de projeto piloto de empresa de porte nacional para utilização da modalidade de ensino a distância e semipresencial para as capacitações previstas na NR-20. O trabalho envolveu a análise do projeto pedagógico e dos materiais utilizados, bem como entrevistas com os trabalhadores submetidos a essa modalidade de capacitação.

Após análises, recomendações de melhorias e intensos debates do projeto piloto pela Subcomissão Tripartite, foi constatada a viabilidade da utilização dessa metodologia de aprendizagem – EaD e semipresencial – no fornecimento das capacitações preconizadas pela NR-20.

³ Instituída pela Portaria n.º 2, de 10 de abril de 1996, com o objetivo de participar no processo de revisão ou elaboração de regulamentação na área de Segurança e Saúde no Trabalho.

⁴ Atas de reuniões disponíveis em <ftp://ftp.mtbs.gov.br/portal/fiscalizacao/seguranca-e-saude-no-trabalho/comissoes-e-grupos-tripartites/comissoes-tripartites/>.

Como resultado desse estudo, a Subcomissão Tripartite propôs texto normativo para disciplinar a matéria, estabelecendo diretrizes e requisitos mínimos para utilização da modalidade de ensino a distância e semipresencial nas capacitações previstas na Norma Regulamentadora n.º 20, notadamente, requisitos operacionais, administrativos, tecnológicos e de estruturação pedagógica.

A proposta de regulamentação elaborada pela Subcomissão Tripartite da CNTT da NR-20 foi objeto de deliberação na 88ª reunião da CTPP, ocorrida nos dias 28 e 29 de março de 2017, resultando na publicação da Portaria MTb n.º 872, de 06 de julho de 2017, que estabelece os requisitos para a adoção da modalidade de EaD e semipresencial no âmbito da NR-20.

Nesse sentido, conjugando-se o disposto na legislação do sistema oficial de ensino no que tange ao EaD e o que estabelece a legislação trabalhista no tocante à capacitação de trabalhadores, em especial a Portaria MTb n.º 872/2017, torna-se viável a adoção da modalidade de ensino a distância (EaD) e semipresencial na capacitação em SST, desde que sejam observadas regras e parâmetros específicos, a fim de que a capacitação seja implementada de forma eficaz para a realidade de cada empresa e atendendo o que preconiza cada Norma Regulamentadora.

CARACTERÍSTICAS

A adoção de metodologia de EaD em capacitações de SST traz à tona particularidades que devem ser observadas pelo empregador além daquelas que seriam exigidas caso a capacitação fosse ministrada exclusivamente de forma presencial. Assim:

Projeto pedagógico:

Deve caracterizar e descrever a capacitação, os objetivos da capacitação, a infraestrutura física, as estratégias pedagógicas, os recursos tecnológicos, o material didático, as atividades a serem desenvolvidas e os mecanismos de avaliação.

Duração:

A duração do curso a distância deve ser igual à duração do curso na modalidade presencial, já que a capacitação é prevista em NR, onde se estipula a duração mínima necessária.

Local e horário:

Deve ser disponibilizado ambiente adequado à tecnologia que será utilizada na capacitação por EaD e semipresencial. A capacitação em SST deve ser realizada em horário de trabalho, e o acesso ao local de estudo deve ser franqueado pelo empregador, seja em suas próprias dependências ou na de terceiro contratado para realização da capacitação.

Também deve ser garantido pelo empregador o acesso à mídia escolhida (televisão, computador, internet, login, senha, conforme o caso).

Interação:

Os projetos pedagógicos devem prever que as tecnologias adotadas na implementação de EaD e semipresencial proporcionem a interação entre os atores da capacitação, ou seja, deve-se propiciar a comunicação entre alunos e professores.

Tecnologias:

A definição do uso das tecnologias a serem adotadas deve estar em consonância com a realidade do local onde será ministrada a capacitação. Deve-se verificar se há suporte e infraestrutura para a adoção das diferentes mídias que proverão a capacitação nos formatos EaD e semipresencial.

Público alvo:

A seleção da modalidade de EaD e semipresencial deve considerar as características do trabalhador, tais como escolaridade e familiaridade com os recursos pedagógicos e tecnológicos necessários à implementação dessa modalidade de capacitação.

Profissionais:

Os profissionais da educação, que atuarem no EaD e semipresencial, além de terem formação condizente e específica conforme NRs, devem ter preparação específica para atuar nesse tipo de modalidade.

Conteúdo Prático:

É indispensável que os treinamentos práticos previstos em norma, caracterizados como aqueles que demandam a aprendizagem do trabalhador *in loco*, além de constar no projeto pedagógico, devem ser ministrados de forma presencial.

Sistemas de avaliação:

Existência de sistemas de acompanhamento e avaliação da aprendizagem, que sejam contínuos e efetivos, de forma a verificar o desenvolvimento das habilidades e o real aprendizado do conteúdo pelo trabalhador.

RESPONSABILIDADES

Como a capacitação em SST é obrigação trabalhista a ser fornecida pelo empregador a seus trabalhadores **em razão dos riscos oriundos da atividade explorada**, é de inteira responsabilidade do empregador garantir sua efetiva implementação, **sujeitando-se às sanções administrativas cabíveis** em caso de uma capacitação não efetiva ou ainda pela capacitação de má qualidade que não atenda aos requisitos da legislação.

É indispensável observar que, ainda que se opte pela realização de capacitação em SST por meio de EaD ou semipresencial, é salutar que **toda capacitação seja adaptada à realidade de cada estabelecimento**. É que o trabalhador está sendo capacitado pelo empregador para atuar em determinado espaço, logo, uma capacitação genérica não irá atender às peculiaridades de toda e qualquer atividade econômica.

Assim, para melhor ilustrar esse parâmetro, citam-se, apenas a título de exemplo, as capacitações de algumas NRs, a saber, NR-36 e NR-05.

A alínea *d* do item 36.16.1.2 prevê treinamento de trabalhadores sobre *os riscos existentes e as medidas de controle*. Assim, ainda que conceitos, princípios e definições relativos a riscos ergonômicos possam ser ministrados em formato EaD, a capacitação da NR-36 deve efetivamente preparar o trabalhador, por exemplo, para adotar posturas adequadas no desenrolar de suas atividades, ou ainda para manusear de maneira correta as ferramentas que devem ser utilizadas na sua jornada de trabalho, evitando-se, por consequência, o adoecimento do trabalhador.

No mesmo diapasão, entende-se a capacitação da CIPA. As disciplinas estipuladas na NR-05 devem estar vinculadas à realidade de trabalho em que a CIPA está inserida. Isto é, a matéria quanto ao *estudo do ambiente, das condições de trabalho, bem como dos riscos originados do processo produtivo*, prevista na alínea *a* do item 5.33 da NR-05, deve apresentar aos cipeiros os riscos da atividade efetivamente desenvolvida pela empresa, de forma que estes estejam aptos a reconhecer os riscos do ambiente específico em que atuam a fim de que tenham uma atuação definitivamente preventivista.

Com isso, rejeita-se a capacitação em SST puramente genérica, meramente protocolar e que não capacita o trabalhador para nenhuma atividade. Dessa forma, o empregador deve observar a correspondência entre a capacitação em SST a ser fornecida e a realidade da empresa, selecionando a modalidade de capacitação que atenda de maneira efetiva a seus trabalhadores, seja pela modalidade presencial, seja pela modalidade EaD, ou ainda pela modalidade semipresencial, que conjuga as duas opções anteriores.

O empregador responde pela capacitação quando é ministrada diretamente por membros da própria organização, ou mesmo quando a capacitação for terceirizada à empresa especializada.

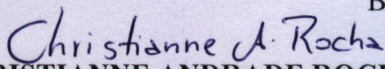
III – CONCLUSÃO

Por todo o exposto, e tendo em vista a recente publicação de regulamentação deste Ministério acerca da viabilidade na adoção da modalidade de EaD e semipresencial na capacitação da NR-20, entende-se cabível a adoção dessa modalidade de formação na capacitação do conteúdo teórico de SST também de outras NRs nos moldes mínimos estabelecidos nesta Nota Técnica e na Portaria MTb n.º 872, de 06 de julho de 2017, no que couber, até que supervenha regulamentação para cada norma específica.

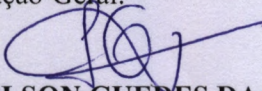
Propõe-se, ainda, a revogação das Notas Técnicas: n.º 68, de 31 de março de 2008, n.º 259/2009/DSST/SIT; n.º 281/2016/CGNOR/DSST/SIT; n.º 283/2016/CGNOR/DSST/SIT e n.º 286/2016/CGNOR/DSST/SIT, exaradas antes da regulamentação da Portaria MTb n.º 872, de 06 de julho de 2017, dando-se publicidade ao novo entendimento.

À consideração superior.

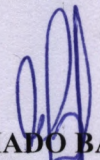
Brasília, 13 de março de 2018.


CHRISTIANNE ANDRADE ROCHA
Auditora Fiscal do Trabalho

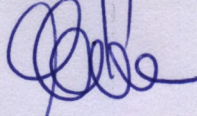
De acordo. Encaminhe- à Coordenação-Geral.
Brasília, 13/03/2018.


JOELSON GUEDES DA SILVA
Chefe do Serviço de Normatização e Registros

De acordo. Encaminhe-se ao DSST.
Brasília, 13/03/2018.


ELTON MACHADO BARBOSA COSTA
Coordenador-Geral de Normatização e Programas

De acordo. Encaminhe-se à SIT.
Brasília, 16/03/2018.


EVA PATRÍCIA GONÇALO PIRES
Diretora do Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho

De acordo. Divulgue-se.
Brasília, 23/03/2018.


MARIA TERESA PACHECO JENSEN
Secretária de Inspeção do Trabalho