

BÁSICO DE NR 36



Identificação e Controle de Riscos Específicos no Ambiente de Trabalho

A identificação e o controle de riscos específicos são etapas essenciais no processo de gestão da saúde e segurança do trabalho, especialmente em ambientes industriais complexos, como frigoríficos, indústrias químicas, mineradoras e setores de construção civil. Esses riscos, quando não reconhecidos e tratados de maneira adequada, podem provocar acidentes graves, doenças ocupacionais, perdas materiais e impactos socioeconômicos relevantes. O enfrentamento dessas ameaças exige não apenas conformidade legal, mas uma abordagem preventiva, sistemática e integrada à rotina organizacional.

Riscos específicos são aqueles que se relacionam diretamente com os processos produtivos, os insumos utilizados, os equipamentos operados e as características físicas do ambiente de trabalho. Diferentemente dos riscos genéricos, eles exigem análises detalhadas e soluções sob medida, considerando a natureza, a intensidade, a frequência de exposição e o perfil dos trabalhadores. Exemplos incluem o manuseio de substâncias químicas corrosivas, a operação de máquinas com partes móveis expostas, o trabalho em ambientes confinados ou frios, e a exposição a agentes biológicos em atividades hospitalares ou laboratoriais.

A **primeira etapa da gestão de riscos específicos** é sua identificação, realizada por meio de inspeções técnicas, análises documentais, entrevistas com trabalhadores, observação direta das tarefas e aplicação de instrumentos como a Análise Preliminar de Riscos (APR), o Mapa de Riscos e a Análise Ergonômica do Trabalho (AET). Essas ferramentas permitem a visualização dos perigos presentes, sua associação com os efeitos à saúde e a priorização das medidas preventivas conforme a gravidade e a probabilidade de ocorrência.

No setor frigorífico, por exemplo, os riscos específicos incluem a exposição contínua ao frio, o uso de ferramentas cortantes, o trabalho repetitivo e em ritmo acelerado, a umidade elevada e a presença de pisos escorregadios.

Cada um desses fatores demanda medidas específicas de controle, como o fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), a instalação de sistemas de climatização, a adaptação ergonômica dos postos de trabalho e a implantação de pausas para recuperação fisiológica, conforme estabelecido na NR 36.

A **fase de controle dos riscos específicos** envolve a aplicação de medidas técnicas, administrativas e individuais. As **medidas técnicas** visam eliminar ou reduzir o risco na fonte, como a substituição de máquinas obsoletas, o enclausuramento de equipamentos ruidosos, o isolamento de áreas contaminadas ou a automação de processos perigosos. Já as **medidas administrativas** referem-se à organização do trabalho, como o rodízio de tarefas, a limitação do tempo de exposição a determinados agentes, o agendamento de pausas e o planejamento de escalas que evitem sobrecarga.

As **medidas individuais**, por sua vez, incluem o fornecimento e uso adequado de EPIs, como luvas anticorte, protetores auriculares, calçados antiderrapantes e vestimentas térmicas. É importante ressaltar que os EPIs devem ser a última barreira de proteção, utilizados apenas quando não for possível eliminar ou neutralizar o risco por outras vias. Além disso, seu uso deve estar associado a treinamentos periódicos que orientem os trabalhadores quanto ao manuseio correto, à conservação e à importância do uso contínuo.

O controle de riscos também exige a **criação de uma cultura preventiva**, que envolva todos os níveis da organização. A participação ativa dos trabalhadores, por meio de programas de segurança, comissões internas e canais de comunicação eficazes, fortalece o senso de responsabilidade coletiva e aumenta a eficácia das medidas adotadas. A transparência nas informações sobre os riscos e o envolvimento da equipe na busca de soluções promovem um ambiente mais colaborativo e comprometido com a segurança.

Outro ponto fundamental é a **monitorização contínua dos riscos e das ações implementadas**. Isso implica em avaliações periódicas dos ambientes, atualização dos programas de prevenção e revisão constante dos

procedimentos operacionais. A eficácia das medidas deve ser acompanhada por indicadores de desempenho, como a taxa de acidentes, o número de afastamentos, os registros de não conformidades e os resultados das inspeções internas.

As normas regulamentadoras brasileiras, como a **NR 1 (disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais)**, a **NR 9 (avaliação e controle dos riscos ambientais)** e a já citada **NR 36 (segurança em frigoríficos)**, formam o arcabouço legal que orienta o processo de identificação e controle de riscos. Elas determinam que o empregador tem a obrigação de antecipar, reconhecer, avaliar e controlar os riscos existentes, preservando a saúde e integridade física de seus trabalhadores.

Em suma, a identificação e o controle de riscos específicos são elementos indispensáveis de qualquer política eficaz de saúde e segurança do trabalho. Sua implementação exige conhecimento técnico, planejamento estratégico, envolvimento dos trabalhadores e compromisso contínuo com a melhoria das condições laborais. Empresas que adotam uma postura preventiva não apenas evitam acidentes e prejuízos, mas promovem ambientes mais saudáveis, produtivos e sustentáveis.

Referências Bibliográficas

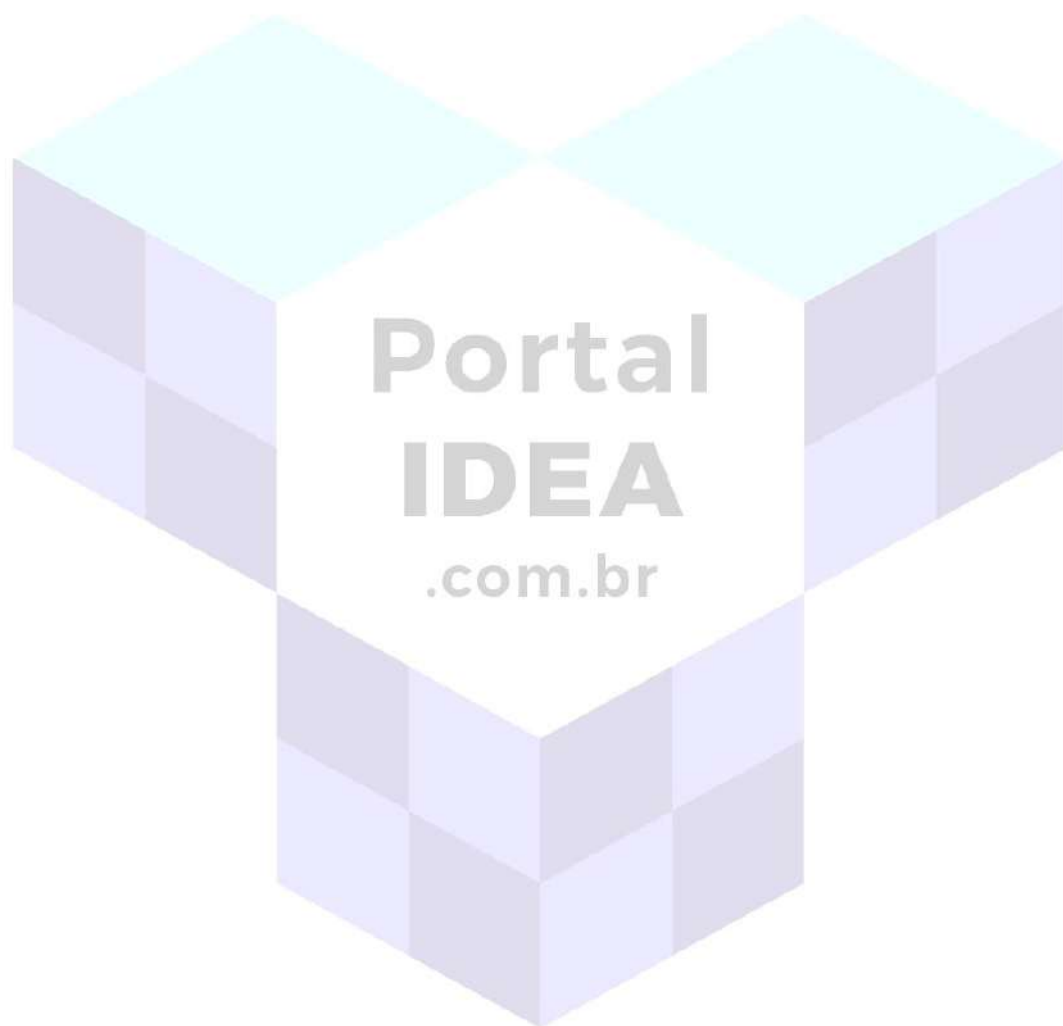
BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 1 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho>. Acesso em: jul. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 9 – Avaliação e Controle dos Riscos Ambientais**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho>. Acesso em: jul. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 36 – Segurança e Saúde no Trabalho em Empresas de Abate e Processamento de Carnes e Derivados**. Portaria nº 555, de 18 de abril de 2013.

IIDA, I. **Ergonomia: projeto e produção**. 3. ed. São Paulo: Edgard Blücher, 2005.

KOBAYASHI, R. M. et al. **Prevenção de Riscos Ocupacionais: fundamentos, legislação e práticas.** São Paulo: Atlas, 2016.



Pausas para Recuperação Psicofisiológica no Ambiente de Trabalho

As pausas para recuperação psicofisiológica constituem um elemento essencial da gestão de saúde ocupacional, especialmente em atividades que envolvem esforços repetitivos, ambientes inóspitos, ritmos intensos ou condições ergonômicas desfavoráveis. Trata-se de intervalos planejados durante a jornada de trabalho que visam promover a recuperação física e mental dos trabalhadores, prevenindo a fadiga, os distúrbios musculoesqueléticos e o adoecimento ocupacional. Mais do que um direito legal, essas pausas são uma medida de cuidado com o trabalhador e de valorização do trabalho humano.

O conceito de recuperação psicofisiológica parte da compreensão de que o organismo humano necessita de ciclos de repouso para manter suas funções em equilíbrio. Durante o trabalho, especialmente quando ele exige posturas estáticas, movimentos repetitivos, força física ou atenção constante, há um consumo elevado de energia física e mental. Sem tempo suficiente para recuperação, o corpo acumula tensões e desgastes que, ao longo do tempo, podem se transformar em doenças ocupacionais, como as Lesões por Esforços Repetitivos (LER), os Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT), fadiga crônica, estresse, ansiedade e até depressão.

No caso do **setor frigorífico**, por exemplo, as pausas psicofisiológicas são especialmente importantes devido às condições de trabalho que combinam exposição ao frio, esforço físico contínuo, uso de ferramentas cortantes e jornadas intensas. A Norma Regulamentadora nº 36 (NR 36), criada justamente para regulamentar a segurança e saúde em empresas de abate e processamento de carnes e derivados, estabelece de forma clara a obrigatoriedade de pausas regulares para recuperação dos trabalhadores. A norma determina que essas pausas sejam distribuídas ao longo da jornada e realizadas em locais adequados, com ambiente aquecido, assentos confortáveis e possibilidade de descanso real.

O objetivo das pausas não é apenas o afastamento momentâneo da atividade, mas a **restauração das funções fisiológicas e cognitivas** exigidas durante o trabalho. As pausas ajudam a reduzir a sobrecarga dos músculos e articulações, restabelecer a circulação sanguínea, aliviar tensões mentais e melhorar a capacidade de atenção e concentração. Em contextos onde há grande repetitividade de tarefas, como linhas de produção industrial, elas são fundamentais para evitar o acúmulo de microlesões que podem evoluir para quadros crônicos e incapacitantes.

Do ponto de vista organizacional, as pausas psicofisiológicas não representam perda de produtividade. Pelo contrário, diversos estudos mostram que trabalhadores que realizam pausas programadas apresentam maior rendimento, menor número de erros, menos afastamentos e maior satisfação com o ambiente de trabalho. A pausa, quando bem planejada, reduz o absenteísmo, melhora o clima organizacional e fortalece a cultura de prevenção dentro da empresa.

É importante que as pausas sejam **adequadamente dimensionadas** em relação à carga de trabalho. Devem levar em conta o tipo de tarefa realizada, a intensidade do esforço físico, a exposição a fatores ambientais adversos e a carga mental envolvida. Além disso, sua frequência e duração devem ser definidas com base em avaliações ergonômicas e em consulta com os trabalhadores, sempre respeitando os parâmetros estabelecidos nas normas regulamentadoras.

A **implantação das pausas** deve ser acompanhada de orientações aos trabalhadores quanto à sua finalidade e benefícios. Muitas vezes, por desconhecimento ou pressão por produtividade, os próprios funcionários negligenciam a importância desses momentos de descanso. Por isso, é papel dos setores de segurança e saúde do trabalho garantir que as pausas sejam respeitadas e vistas como parte integrante da jornada, e não como um privilégio opcional.

Também é fundamental que o **ambiente destinado às pausas** seja acolhedor e compatível com sua função. Espaços pequenos, mal ventilados ou compartilhados com áreas ruidosas e frias não cumprem o papel de favorecer

a recuperação do organismo. A NR 36, por exemplo, determina que os locais de pausa sejam distintos das áreas de produção e disponham de mobiliário adequado, higiene e condições de conforto térmico.

Em termos legais, a obrigatoriedade das pausas para recuperação psicofisiológica está prevista em normas específicas, como a NR 17 (Ergonomia) e a própria NR 36. Essas pausas são diferentes dos intervalos intrajornada previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sendo complementares a eles. A não concessão das pausas pode configurar infração trabalhista e gerar consequências jurídicas para o empregador, como pagamento de horas extras, ações judiciais por danos à saúde e autuações administrativas.

Em síntese, as pausas para recuperação psicofisiológica são um recurso indispensável para a promoção de ambientes laborais saudáveis e sustentáveis. Elas contribuem para a prevenção de doenças, a melhoria da qualidade de vida no trabalho e o aumento da produtividade. Ao reconhecê-las como uma necessidade fisiológica e não como um custo operacional, as empresas avançam no caminho da responsabilidade social e do respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Referências Bibliográficas

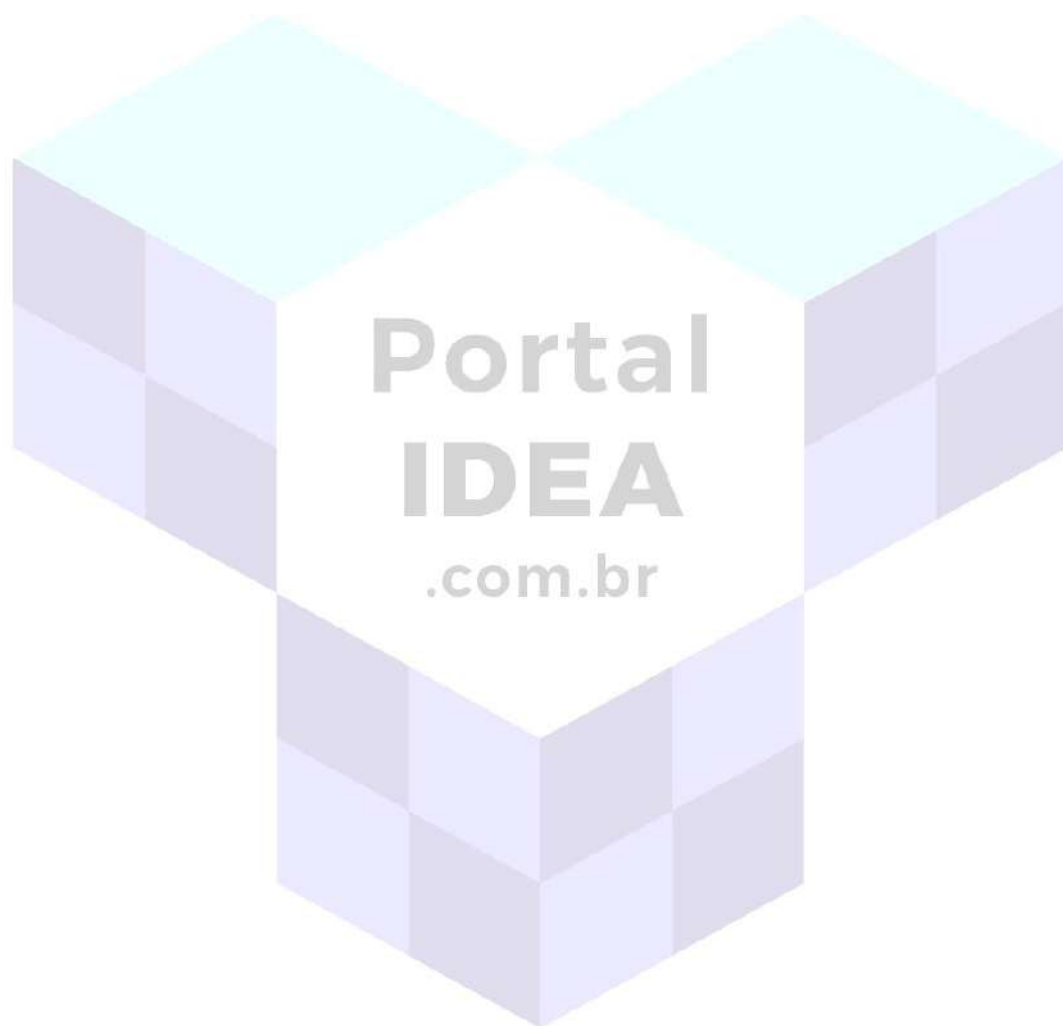
BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 36 – Segurança e Saúde no Trabalho em Empresas de Abate e Processamento de Carnes e Derivados**. Portaria nº 555, de 18 de abril de 2013. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 19 abr. 2013.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 17 – Ergonomia**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho>. Acesso em: jul. 2025.

IIDA, I. **Ergonomia: projeto e produção**. 3. ed. São Paulo: Edgard Blücher, 2005.

KOBAYASHI, R. M.; FERRAZ, M. B. **Saúde do trabalhador e prevenção de doenças ocupacionais**. São Paulo: Manole, 2014.

SANTOS, A. C.; FISCHER, F. M. **Ritmo de trabalho, pausas e saúde dos trabalhadores: reflexões sobre estratégias de proteção.** Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 36, n. 124, p. 37-44, 2011.



Monitoramento da Carga de Trabalho no Ambiente Ocupacional

O monitoramento da carga de trabalho é um componente estratégico da gestão de saúde, segurança e produtividade no ambiente laboral. Envolve o acompanhamento sistemático dos níveis de exigência física, cognitiva e emocional impostos aos trabalhadores durante a execução de suas atividades. A sobrecarga ou subcarga de trabalho, quando não identificada e controlada, pode comprometer o desempenho, a qualidade dos resultados e, sobretudo, a saúde física e mental dos profissionais.

A carga de trabalho é uma variável multidimensional, composta por fatores objetivos e subjetivos que interagem de forma dinâmica. Entre os fatores objetivos estão a intensidade do esforço físico, o tempo disponível para a realização das tarefas, o ritmo de produção e a complexidade dos processos. Já os fatores subjetivos incluem a percepção de pressão, a responsabilidade sobre os resultados, a previsibilidade das atividades, o nível de autonomia e o suporte social disponível no ambiente de trabalho. Avaliar a carga de trabalho, portanto, requer instrumentos que levem em conta tanto os aspectos técnicos da função quanto as vivências dos trabalhadores.

No contexto industrial, especialmente em setores como o de abate e processamento de carnes, a carga de trabalho tende a ser elevada devido à combinação de ritmo intenso, esforço físico contínuo, atividades repetitivas e exposição a fatores ambientais adversos, como frio, ruído e umidade. A **Norma Regulamentadora nº 36 (NR 36)**, que trata das condições de trabalho em frigoríficos, reconhece a importância do monitoramento da carga de trabalho como ferramenta preventiva, especialmente em relação à fadiga, às lesões musculoesqueléticas e ao adoecimento psicológico.

A identificação de uma carga de trabalho inadequada é o primeiro passo para a adoção de medidas corretivas. Uma carga excessiva pode levar à exaustão, à perda de produtividade, ao aumento da taxa de erros e acidentes, além de contribuir para o absenteísmo e a rotatividade. Por outro lado, uma carga subdimensionada pode gerar desmotivação, tédio, perda de foco e sensação

de inutilidade. O equilíbrio da carga de trabalho é, portanto, essencial para a manutenção do bem-estar e da eficiência organizacional.

O **monitoramento eficaz da carga de trabalho** pode ser realizado por meio de diversas estratégias. A mais tradicional é a análise ergonômica do trabalho (AET), que permite compreender as exigências reais da tarefa e comparar com as capacidades dos trabalhadores. Além disso, o uso de questionários padronizados, entrevistas individuais, observações diretas e indicadores de desempenho operacional também são recursos importantes para avaliar o impacto das tarefas sobre os profissionais.

Outro recurso valioso são os **indicadores fisiológicos e psicossociais**, como o número de pausas não programadas, queixas de dor, pedidos de afastamento, nível de satisfação com o trabalho, relatos de cansaço extremo e alterações no humor. Esses dados devem ser coletados de forma contínua e tratados com confidencialidade e responsabilidade. A escuta ativa dos trabalhadores e a construção de canais permanentes de diálogo com as equipes operacionais são fundamentais para o sucesso desse processo.

Além da coleta e análise de dados, o monitoramento da carga de trabalho deve resultar em **ações práticas e sustentáveis**, como a readequação de processos, o redesenho de postos de trabalho, a inclusão de pausas regulares, a redução de metas excessivas e a reorganização das tarefas com base na alternância de funções. Em ambientes com alta demanda, como as linhas de produção, a simples alternância de tarefas repetitivas com outras de menor exigência pode ter grande impacto na redução do estresse ocupacional e da fadiga muscular.

Outro ponto importante está na **capacitação dos gestores e supervisores**, que devem ser treinados para reconhecer sinais de sobrecarga em suas equipes e agir de forma preventiva. A cultura de controle excessivo ou metas inatingíveis pode ser um fator agravante na deterioração da saúde dos trabalhadores. Ao contrário, lideranças que valorizam o equilíbrio entre produtividade e bem-estar tendem a criar ambientes mais seguros, cooperativos e saudáveis.

A legislação trabalhista brasileira, por meio das normas regulamentadoras, reforça a importância do gerenciamento da carga de trabalho como parte integrante da responsabilidade do empregador. A **NR 17**, por exemplo, que trata da ergonomia, destaca a necessidade de adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores. Já a **NR 36** reforça a obrigatoriedade de pausas regulares e o uso da análise ergonômica como instrumento para definir critérios de organização do trabalho que respeitem os limites humanos.

Em resumo, o monitoramento da carga de trabalho é uma prática indispensável para a promoção da saúde ocupacional e para a sustentabilidade dos processos produtivos. Ao identificar e ajustar os níveis de exigência no ambiente de trabalho, é possível reduzir doenças relacionadas ao trabalho, melhorar o desempenho das equipes e fortalecer o compromisso da organização com a qualidade de vida dos seus colaboradores. A gestão responsável da carga de trabalho representa, assim, um investimento ético e estratégico que reflete diretamente na eficiência, na reputação e nos resultados das organizações.

Referências Bibliográficas

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 36 – Segurança e Saúde no Trabalho em Empresas de Abate e Processamento de Carnes e Derivados**. Portaria nº 555, de 18 de abril de 2013. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 19 abr. 2013.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 17 – Ergonomia**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho>. Acesso em: jul. 2025.

IIDA, I. **Ergonomia: projeto e produção**. 3. ed. São Paulo: Edgard Blücher, 2005.

MONTMOLLIN, M. de. **A ergonomia na empresa**. São Paulo: Edgard Blücher, 1990.

SANTOS, A. C.; FISCHER, F. M. **Carga de trabalho e saúde: um enfoque ergonômico**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 36, n. 124, p. 30-36, 2011.

Treinamento Inicial e Periódico no Ambiente de Trabalho

O treinamento inicial e periódico dos trabalhadores é um instrumento indispensável para a promoção de ambientes laborais seguros, produtivos e saudáveis. No contexto da saúde e segurança do trabalho, essas atividades formativas visam desenvolver e atualizar conhecimentos, atitudes e habilidades essenciais à prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, à correta utilização de equipamentos e ao cumprimento das normas regulamentadoras.

O **treinamento inicial** é aquele oferecido ao trabalhador no momento de sua admissão, antes do início efetivo das atividades. Seu objetivo é fornecer informações fundamentais sobre os riscos existentes no ambiente de trabalho, os procedimentos operacionais padrão, o uso adequado dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), os direitos e deveres do trabalhador e as regras de conduta e emergência. Esse treinamento tem caráter preventivo e integrador, permitindo que o trabalhador inicie suas atividades com consciência dos fatores que envolvem sua saúde, sua segurança e a de seus colegas.

Já o **treinamento periódico** tem a função de reforçar, atualizar ou complementar os conteúdos abordados inicialmente, de acordo com as mudanças nos processos, a evolução dos riscos, a introdução de novas tecnologias ou a constatação de comportamentos inseguros no ambiente laboral. Ele também é exigido por lei em intervalos determinados, variando conforme a norma regulamentadora aplicável e a atividade desempenhada. A realização de treinamentos periódicos demonstra o compromisso da organização com a melhoria contínua e a valorização de seus colaboradores.

A **Norma Regulamentadora nº 1 (NR 1)**, que trata das disposições gerais e do gerenciamento de riscos ocupacionais, estabelece diretrizes obrigatórias para a capacitação dos trabalhadores, incluindo a exigência de treinamento na admissão, na mudança de função, na introdução de novos equipamentos ou procedimentos e de forma periódica, com frequência mínima definida por

cada norma específica. A **NR 36**, voltada para empresas de abate e processamento de carnes e derivados, reforça essa exigência ao prever capacitações específicas relacionadas aos riscos ergonômicos, físicos e operacionais característicos do setor frigorífico.

Nos ambientes industriais, onde há riscos variados como cortes, ruído, frio, umidade, esforço físico e ritmo acelerado, a **qualidade do treinamento** é decisiva para a prevenção de acidentes e doenças. Treinamentos superficiais, genéricos ou realizados apenas para atender formalidades legais não promovem mudança de comportamento nem contribuem para a redução de riscos. É fundamental que os conteúdos sejam adequados à realidade da função, que a linguagem seja acessível e que haja momentos de prática e interação com os participantes.

Além dos aspectos técnicos, os treinamentos devem considerar **dimensões psicossociais**, promovendo uma cultura de prevenção e conscientização. Isso implica estimular o protagonismo dos trabalhadores, o compartilhamento de experiências e a construção de ambientes mais cooperativos e atentos à segurança. A aprendizagem não se limita à transferência de informações, mas envolve o desenvolvimento de atitudes seguras, responsáveis e solidárias.

Outro elemento relevante é o **registro e controle das capacitações**. As organizações devem manter documentados os treinamentos realizados, com lista de presença, conteúdo programático, carga horária e nome do instrutor. Esse controle não apenas assegura a conformidade legal, mas também permite monitorar a eficácia das ações formativas e identificar necessidades de reforço ou de novos conteúdos.

A eficácia dos treinamentos também depende da **capacitação dos instrutores**, que devem possuir conhecimento técnico atualizado, habilidade didática e sensibilidade para dialogar com diferentes perfis de trabalhadores. O uso de métodos ativos de aprendizagem, como simulações, estudos de caso e visitas práticas, aumenta o engajamento dos participantes e favorece a retenção dos conteúdos. Avaliações de aprendizagem ao final dos treinamentos também são recomendadas, contribuindo para verificar a compreensão dos temas e a necessidade de ajustes futuros.

Empresas que valorizam o treinamento inicial e periódico como uma prática permanente de educação e prevenção tendem a apresentar **melhores indicadores de segurança e saúde**, menor índice de acidentes, maior motivação entre os funcionários e uma cultura organizacional mais sólida e responsável. A formação contínua dos trabalhadores é um investimento que retorna em forma de qualidade, produtividade e bem-estar coletivo.

Em síntese, o treinamento inicial prepara o trabalhador para ingressar com segurança no ambiente laboral, enquanto o treinamento periódico garante a atualização constante de conhecimentos e práticas seguras. Juntos, eles formam a base de uma política eficaz de prevenção de riscos e promoção da saúde no trabalho, fortalecendo o compromisso da organização com a dignidade, o desenvolvimento humano e a sustentabilidade de suas operações.

Referências Bibliográficas

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 1 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho>. Acesso em: jul. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 36 – Segurança e Saúde no Trabalho em Empresas de Abate e Processamento de Carnes e Derivados**. Portaria nº 555, de 18 de abril de 2013. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 19 abr. 2013.

GIL, A. C. **Treinamento, desenvolvimento e educação nas organizações**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

MARRAS, J. P. **Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico**. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

IIDA, I. **Ergonomia: projeto e produção**. 3. ed. São Paulo: Edgard Blücher, 2005.

Responsabilidades do Empregador e dos Trabalhadores no Contexto da Saúde e Segurança no Trabalho

A promoção de um ambiente de trabalho seguro e saudável é uma responsabilidade compartilhada entre empregadores e trabalhadores. No ordenamento jurídico brasileiro, essa corresponsabilidade está prevista tanto na Constituição Federal quanto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e nas Normas Regulamentadoras (NRs) do antigo Ministério do Trabalho. A **Norma Regulamentadora nº 36 (NR 36)**, que trata das condições de segurança e saúde no trabalho em empresas de abate e processamento de carnes e derivados, reforça essa lógica de corresponsabilidade, estabelecendo obrigações claras para ambas as partes envolvidas na relação de trabalho.

No que se refere ao **empregador**, a NR 36 atribui a ele a responsabilidade principal pela prevenção de riscos ocupacionais. Cabe à empresa garantir que todas as atividades desenvolvidas estejam de acordo com os princípios de segurança e saúde do trabalho, promovendo uma gestão eficiente dos riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e mecânicos. Essa responsabilidade inclui, entre outras obrigações, a implementação de programas preventivos, o fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), a realização de treinamentos, a organização das pausas para recuperação psicofisiológica, e a adequação dos postos de trabalho às exigências ergonômicas.

Além disso, o empregador deve adotar medidas técnicas e administrativas que eliminem ou reduzam os riscos no ambiente de trabalho. Isso implica investir em infraestrutura adequada, máquinas seguras, iluminação e ventilação compatíveis, e sistemas de climatização em ambientes frios, como os frigoríficos. Também é sua responsabilidade manter os trabalhadores informados sobre os riscos aos quais estão expostos e garantir que todos os procedimentos operacionais estejam documentados, acessíveis e compreensíveis.

Outro aspecto fundamental da responsabilidade do empregador é assegurar a **capacitação contínua dos trabalhadores**, tanto no momento da admissão quanto de forma periódica. A NR 36 especifica que os treinamentos devem abordar conteúdos mínimos como uso de EPIs, identificação de riscos, pausas para descanso, ergonomia, e condutas em situações de emergência. Essa capacitação deve ser registrada e conduzida por profissionais qualificados, com linguagem compatível ao nível de instrução dos trabalhadores.

A empresa também deve assegurar o funcionamento de estruturas internas de prevenção, como a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), além de colaborar com os órgãos de fiscalização do trabalho sempre que necessário. O descumprimento dessas responsabilidades pode resultar em sanções administrativas, judiciais e previdenciárias, inclusive responsabilização por acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais.

Por sua vez, os **trabalhadores também têm deveres estabelecidos pela legislação trabalhista** e pelas normas de segurança. O cumprimento dessas obrigações é essencial para o bom funcionamento do sistema de prevenção. Entre as principais responsabilidades do trabalhador estão o uso correto dos EPIs fornecidos, o cumprimento das normas de segurança estabelecidas pela empresa, a participação nos treinamentos obrigatórios e a comunicação imediata de qualquer situação de risco ou acidente.

O trabalhador deve ainda colaborar com a aplicação das medidas preventivas adotadas pela empresa, seguir as orientações recebidas durante os treinamentos e manter comportamento compatível com a segurança coletiva. Também é sua responsabilidade informar à supervisão ou aos setores competentes sobre equipamentos com defeito, condições inseguras e sintomas de adoecimento relacionados ao trabalho. Essa atuação ativa fortalece a cultura de prevenção e permite a adoção de medidas corretivas em tempo hábil.

A NR 36 valoriza a **participação ativa dos trabalhadores**, inclusive no processo de análise ergonômica do trabalho, no planejamento das pausas e na avaliação das condições ambientais. Essa participação deve ser incentivada pelas empresas como parte integrante de um modelo de gestão mais democrático, no qual a saúde e a segurança são construídas coletivamente. O trabalhador não é um agente passivo, mas sim protagonista na construção de um ambiente laboral mais seguro e justo.

A responsabilização de empregadores e trabalhadores não deve ser entendida como um mecanismo punitivo, mas sim como um **modelo de cooperação mútua**, onde cada parte exerce suas obrigações de forma consciente e comprometida. O cumprimento das responsabilidades legais e éticas fortalece a prevenção de acidentes, melhora a qualidade de vida no trabalho e promove maior eficiência organizacional.

Em síntese, a NR 36, ao definir as responsabilidades do empregador e dos trabalhadores, propõe um modelo de gestão integrada da saúde e segurança ocupacional. Essa abordagem reconhece que a proteção à saúde no trabalho não é uma atribuição exclusiva de uma das partes, mas um compromisso coletivo que exige planejamento, investimento, comportamento responsável e diálogo permanente. Quando cada ator cumpre seu papel, o ambiente laboral torna-se mais seguro, produtivo e respeitoso à dignidade humana.

Referências Bibliográficas

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 36 – Segurança e Saúde no Trabalho em Empresas de Abate e Processamento de Carnes e Derivados**. Portaria nº 555, de 18 de abril de 2013. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 19 abr. 2013.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 1 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho>. Acesso em: jul. 2025.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Atualizado.

FISCHER, F. M.; GIGLIOTTI, A. P. **Segurança e saúde no trabalho: fundamentos, legislação e responsabilidade**. São Paulo: Atlas, 2018.

IIDA, I. **Ergonomia: projeto e produção**. 3. ed. São Paulo: Edgard Blücher, 2005.

