**NORMA REGULAMENTADORA N.º 01 - DISPOSIÇÕES GERAIS**

**Publicação**

**D.O.U.**

06/07/78

[Portaria MTb n.º 3.214, de 08 de junho de 1978](https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_Legislacao/SST_Legislacao_Portarias_1978/00---Portaria-MTb-n.-3.214_78.pdf)

**Alterações/Atualizações**

**D.O.U.**

14/03/83

10/03/88

21/09/93

12/03/09

31/07/19

[Portaria SSMT n.º 06, de 09 de março de 1983](https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_Legislacao/SST_Legislacao_Portarias_1983/Portaria-n.-06-NRs-1-2-3-e-6---Revogada.pdf)

[Portaria SSMT n.º 03, de 07 de fevereiro de 1988](https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_Legislacao/SST_Legislacao_Portarias_1988/Portaria-n.-03-altera-NR-01---Revogada.pdf)

[Portaria SSST n.º 13, de 17 de setembro de 1993](https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_Legislacao/SST_Legislacao_Portarias_1993/Portaria-n.-13-altera-NR-1-24-e-28---Revogada.pdf)

[Portaria SIT n.º 84, de 04 de março de 2009](https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_Legislacao/SST_Legislacao_Portarias_2009/Portaria-n.-84-Altera-NR-01---Revogada.pdf)

[Portaria SEPRT n.º 915, de 30 de julho de 2019](https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_Legislacao/SST_Legislacao_Portarias_2019/Portaria-SEPTR-n.-915---aprova-a-nova-NR-01.pdf)

*(Redação dada pela Portaria SEPRT n.º 915, de 30/07/19)*

**Sumário**

1

1

1

1

1

1

1

.1 Objetivo

.2 Campo de aplicação

.3 Competências e estrutura

.4 Direitos e deveres

.5 Da prestação de informação digital e digitalização de documentos

.6 Capacitação e treinamento em Segurança e Saúde no Trabalho

.7 Tratamento diferenciado ao Microempreendedor Individual - MEI, à Microempresa - ME e à

Empresa de Pequeno Porte - EPP

1

.8 Disposições finais

Anexo I - Termos e definições

Anexo II - Diretrizes e requisitos mínimos para utilização da modalidade de ensino a distância e

semipresencial.

**1**

**.1** Objetivo

**1**

**.1.1** O objetivo desta Norma é estabelecer as disposições gerais, o campo de aplicação, os

termos e as definições comuns às Normas Regulamentadoras - NR relativas à segurança e saúde

no trabalho.

**1**

**.1.2** Para fins de aplicação das Normas Regulamentadoras - NR, consideram-se os termos e

definições constantes no Anexo I.

**1**

**1**

**1**

**.2** Campo de aplicação

**.2.1** As NR obrigam, nos termos da lei, empregadores e empregados, urbanos e rurais.

**.2.1.1** As NR são de observância obrigatória pelas organizações e pelos órgãos públicos da

administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos Poderes Legislativo, Judiciário e

Ministério Público, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho -

CLT.

Este texto não substitui o publicado no DOU

1



**1**

**1**

**.2.1.2** Nos termos previstos em lei, aplica-se o disposto nas NR a outras relações jurídicas.

**.2.2** A observância das NR não desobriga as organizações do cumprimento de outras

disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos

sanitários dos Estados ou Municípios, bem como daquelas oriundas de convenções e acordos

coletivos de trabalho.

**1**

**.3** Competências e estrutura

**1**

**.3.1** A Secretaria de Trabalho - STRAB, por meio da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho -

SIT, é o órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho

para:

a) formular e propor as diretrizes, as normas de atuação e supervisionar as atividades da área

de segurança e saúde do trabalhador;

b) promover a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho - CANPAT;

c) coordenar e fiscalizar o Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT;

d) promover a fiscalização do cumprimento dos preceitos legais e regulamentares sobre

segurança e saúde no trabalho - SST em todo o território nacional;

e) Participar da implementação da Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho - PNSST;

f) conhecer, em última instância, dos recursos voluntários ou de ofício, das decisões proferidas

pelo órgão regional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho.

**1**

**.3.2** Compete à SIT e aos órgãos regionais subordinados a SIT em matéria de segurança e

saúde no trabalho, nos limites de sua competência, executar:

a) a fiscalização dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho;

b) as atividades relacionadas com a CANPAT e o PAT.

**1**

**.3.3** Cabe à autoridade regional competente em matéria de trabalho impor as penalidades

cabíveis por descumprimento dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde

no trabalho.

1

.4 Direitos e deveres

**1**

**.4.1** Cabe ao empregador:

a) cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no

trabalho;

b) informar aos trabalhadores:

I. os riscos ocupacionais existentes nos locais de trabalho;

II. as medidas de controle adotadas pela empresa para reduzir ou eliminar tais riscos;

III. os resultados dos exames médicos e de exames complementares de diagnóstico aos quais

os próprios trabalhadores forem submetidos;

IV. os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho.

Este texto não substitui o publicado no DOU

2

c) elaborar ordens de serviço sobre segurança e saúde no trabalho, dando ciência aos

trabalhadores;

d) permitir que representantes dos trabalhadores acompanhem a fiscalização dos preceitos

legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho;

e) determinar procedimentos que devem ser adotados em caso de acidente ou doença

relacionada ao trabalho, incluindo a análise de suas causas;

f) disponibilizar à Inspeção do Trabalho todas as informações relativas à segurança e saúde no

trabalho.

g) implementar medidas de prevenção, ouvidos os trabalhadores, de acordo com a seguinte

ordem de prioridade:

I. eliminação dos fatores de risco;

II. minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas de proteção

coletiva;

III. minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas administrativas ou

de organização do trabalho; e

IV. adoção de medidas de proteção individual.

**1**

**.4.2** Cabe ao trabalhador:

a) cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho,

inclusive as ordens de serviço expedidas pelo empregador;

b) submeter-se aos exames médicos previstos nas NR;

c) colaborar com a organização na aplicação das NR;

d) usar o equipamento de proteção individual fornecido pelo empregador.

**1**

**.4.2.1** Constitui ato faltoso a recusa injustificada do empregado ao cumprimento do disposto

nas alíneas do subitem anterior.

**1**

**.4.3** O trabalhador poderá interromper suas atividades quando constatar uma situação de

trabalho onde, a seu ver, envolva um risco grave e iminente para a sua vida e saúde,

informando imediatamente ao seu superior hierárquico.

**1**

**.4.3.1** Comprovada pelo empregador a situação de grave e iminente risco, não poderá ser

exigida a volta dos trabalhadores à atividade, enquanto não sejam tomadas as medidas

corretivas.

**1**

**.4.4** Todo trabalhador, ao ser admitido ou quando mudar de função que implique em

alteração de risco, deve receber informações sobre:

a) os riscos ocupacionais que existam ou possam originar-se nos locais de trabalho;

b) os meios para prevenir e controlar tais riscos;

c) as medidas adotadas pela organização;

d) os procedimentos a serem adotados em situação de emergência; e

e) os procedimentos a serem adotados em conformidade com os subitens 1.4.3 e 1.4.3.1.

Este texto não substitui o publicado no DOU

3

**1**

**.4.4.1** As informações podem ser transmitidas:

a) durante os treinamentos;

b) por meio de diálogos de segurança, documento físico ou eletrônico.

**1**

**1**

**.5** Da prestação de informação digital e digitalização de documentos

**.5.1** As organizações devem prestar informações de segurança e saúde no trabalho em

formato digital, conforme modelo aprovado pela STRAB, ouvida a SIT.

**1**

**.5.1.1** Os modelos aprovados pela STRAB devem considerar os princípios de simplificação e

desburocratização.

**1**

**.5.2** Os documentos previstos nas NR podem ser emitidos e armazenados em meio digital com

certificado digital emitido no âmbito da Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira (ICP-Brasil),

normatizada por lei específica.

**1**

**.5.3** Os documentos físicos, assinados manualmente, inclusive os anteriores à vigência desta

NR, podem ser arquivados em meio digital, pelo período correspondente exigido pela legislação

própria, mediante processo de digitalização conforme disposto em Lei.

**1**

**.5.3.1** O processo de digitalização deve ser realizado de forma a manter a integridade, a

autenticidade e, se necessário, a confidencialidade do documento digital, com o emprego de

certificado digital emitido no âmbito da Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira (ICP-Brasil).

**1**

**.5.3.2** Os empregadores que optarem pela guarda de documentos prevista no caput devem

manter os originais conforme previsão em lei.

**1**

**.5.4** O empregador deve garantir a preservação de todos os documentos nato digitais ou

digitalizados por meio de procedimentos e tecnologias que permitam verificar, a qualquer

tempo, sua validade jurídica em todo território nacional, garantindo permanentemente sua

autenticidade, integridade, disponibilidade, rastreabilidade, irretratabilidade, privacidade e

interoperabilidade.

**1**

**.5.5** O empregador deve garantir à Inspeção do Trabalho amplo e irrestrito acesso a todos os

documentos digitalizados ou nato digitais.

**1**

**.5.5.1** Para os documentos que devem estar à disposição dos trabalhadores ou dos seus

representantes, a organização deverá prover meios de acesso destes às informações de modo a

atender os objetivos da norma específica.

**1**

**.6** Capacitação e treinamento em Segurança e Saúde no Trabalho

**1**

**.6.1** O empregador deve promover capacitação e treinamento dos trabalhadores em

conformidade com o disposto nas NR.

**1**

**.6.1.1** Ao término dos treinamentos inicial, periódico ou eventual, previstos nas NR, deve ser

emitido certificado contendo o nome e assinatura do trabalhador, conteúdo programático,

Este texto não substitui o publicado no DOU

4

carga horária, data, local de realização do treinamento, nome e qualificação dos instrutores e

assinatura do responsável técnico do treinamento.

**1**

**.6.1.2** A capacitação deve incluir:

a) treinamento inicial;

b) treinamento periódico; e

c) treinamento eventual.

**1**

**.6.1.2.1** O treinamento inicial deve ocorrer antes de o trabalhador iniciar suas funções ou de

acordo com o prazo especificado em NR.

**1**

**.6.1.2.2** O treinamento periódico deve ocorrer de acordo com periodicidade estabelecida nas

NR ou, quando não estabelecido, em prazo determinado pelo empregador.

**1**

**.6.1.2.3** O treinamento eventual deve ocorrer:

a) quando houver mudança nos procedimentos, condições ou operações de trabalho, que

impliquem em alteração dos riscos ocupacionais;

b) na ocorrência de acidente grave ou fatal, que indique a necessidade de novo treinamento

c) após retorno de afastamento ao trabalho por período superior a 180 (cento e oitenta) dias.

**1**

**.6.1.2.3.1** A carga horária, o prazo para sua realização e o conteúdo programático do

treinamento eventual deve atender à situação que o motivou.

**1**

**.6.1.3** A capacitação pode incluir:

a) estágio prático, prática profissional supervisionada ou orientação em serviço;

b) exercícios simulados; ou

c) habilitação para operação de veículos, embarcações, máquinas ou equipamentos.

**1**

**.6.2** O tempo despendido em treinamentos previstos nas NR é considerado como de trabalho

efetivo.

**1**

**.6.3** O certificado deve ser disponibilizado ao trabalhador e uma cópia arquivada na

organização.

**1**

**1**

**.6.4** A capacitação deve ser consignada nos documentos funcionais do empregado.

**.6.5** Os treinamentos previstos em NR podem ser ministrados em conjunto com outros

treinamentos da organização, observados os conteúdos e a carga horária previstos na

respectiva norma regulamentadora.

Aproveitamento de conteúdos de treinamento na mesma organização

**1**

**.6.6** É permitido o aproveitamento de conteúdos de treinamentos ministrados na mesma

organização desde que:

Este texto não substitui o publicado no DOU

5

a) o conteúdo e a carga horária requeridos no novo treinamento estejam compreendidos no

treinamento anterior;

b) o conteúdo do treinamento anterior tenha sido ministrado no prazo inferior ao estabelecido

em NR ou há menos de 2 (dois) anos, quando não estabelecida esta periodicidade; e

c) seja validado pelo responsável técnico do treinamento.

**1**

**.6.6.1** O aproveitamento de conteúdos deve ser registrado no certificado, mencionando o

conteúdo e a data de realização do treinamento aproveitado.

**1**

**.6.6.1.1** A validade do novo treinamento passa a considerar a data do treinamento mais antigo

aproveitado.

Aproveitamento de treinamentos entre organizações

**1**

**.6.7** Os treinamentos realizados pelo trabalhador poderão ser avaliados pela organização e

convalidados ou complementados.

**1**

**.6.7.1** A convalidação ou complementação deve considerar:

a) as atividades desenvolvidas pelo trabalhador na organização anterior, quando for o caso;

b) as atividades que desempenhará na organização;

c) o conteúdo e carga horária cumpridos;

d) o conteúdo e carga horária exigidos; e

e) que o último treinamento tenha sido realizado em período inferior ao estabelecido na NR ou

há menos de 2 (dois) anos, nos casos em que não haja prazo estabelecido em NR.

**1**

**.6.8** O aproveitamento de treinamentos anteriores, total ou parcialmente, não exclui a

responsabilidade da organização de emitir a certificação da capacitação do trabalhador,

devendo mencionar no certificado a data da realização dos treinamentos convalidados ou

complementados.

**1**

**.6.8.1** Para efeito de periodicidade de realização de novo treinamento, é considerada a data

do treinamento mais antigo convalidado ou complementado.

Dos treinamentos ministrados na modalidade de ensino a distância ou semipresencial.

**1**

**.6.9** Os treinamentos podem ser ministrados na modalidade de ensino a distância ou

semipresencial desde que atendidos os requisitos operacionais, administrativos, tecnológicos e

de estruturação pedagógica previstos no Anexo II desta NR.

**1**

**.6.9.1** O conteúdo prático do treinamento pode ser realizado na modalidade de ensino a

distância ou semipresencial desde que previsto em NR específica.

**1**

**.7** Tratamento diferenciado ao Microempreendedor Individual - MEI, à Microempresa - ME e à

Empresa de Pequeno Porte - EPP

Este texto não substitui o publicado no DOU

6

**1**

**.7.1** O MEI, a ME e a EPP, graus de risco 1 e 2, que declararem as informações digitais na

forma do subitem 1.5.1 e não possuírem riscos químicos, físicos e biológicos, ficarão

dispensados de elaboração do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA.

**1**

**.7.1.1** As informações digitais de segurança e saúde no trabalho declaradas devem ser

divulgadas junto aos trabalhadores.

**1**

**.7.2** O MEI, a ME e a EPP, graus de risco 1 e 2, que declararem as informações digitais na

forma do subitem 1.5.1 e não possuírem riscos químicos, físicos, biológicos e ergonômicos,

ficarão dispensados de elaboração do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional -

PCMSO.

**1**

**.7.2.1** A dispensa do PCMSO não desobriga a empresa da realização dos exames médicos e

emissão do Atestado de Saúde Ocupacional - ASO.

**1**

**.7.3** Os graus de riscos 1 e 2 mencionados nos subitens 1.7.1 e 1.7.2 são os previstos na Norma

Regulamentadores n.º 04 - Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina

do Trabalho - SESMT.

**1**

1

**.7.4** O empregador é o responsável pela prestação das informações previstas nos subitens

.7.1 e 1.7.2.

**1**

**.8** Disposições finais

**1**

**.8.1** O não-cumprimento das disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no

trabalho acarretará a aplicação das penalidades previstas na legislação pertinente.

**1**

**.8.2** As dúvidas suscitadas e os casos omissos verificados no cumprimento das NR serão

decididos pela Secretaria de Trabalho, ouvida a SIT.

**Anexo I da NR-01**

**Termos e definições**

Canteiro de obra: área de trabalho fixa e temporária, onde se desenvolvem operações de apoio

e execução à construção, demolição ou reforma de uma obra.

Empregado: a pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a

dependência deste e mediante salário.

Empregador: a empresa individual ou coletiva que, assumindo os riscos da atividade

econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços. Equiparam-se ao

empregador as organizações, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as

associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitam trabalhadores

como empregados.

Estabelecimento: local privado ou público, edificado ou não, móvel ou imóvel, próprio ou de

terceiros, onde a empresa ou a organização exerce suas atividades em caráter temporário ou

permanente.

Este texto não substitui o publicado no DOU

7

Frente de trabalho: área de trabalho móvel e temporária.

Local de trabalho: área onde são executados os trabalhos.

Obra: todo e qualquer serviço de engenharia de construção, montagem, instalação,

manutenção ou reforma.

Ordem de serviço de segurança e saúde no trabalho: instruções por escrito quanto às

precauções para evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais. A ordem de serviço

pode estar contemplada em procedimentos de trabalho e outras instruções de SST.

Organização: pessoa ou grupo de pessoas com suas próprias funções com responsabilidades,

autoridades e relações para alcançar seus objetivos. Inclui, mas não é limitado a empregador, a

tomador de serviços, a empresa, a empreendedor individual, produtor rural, companhia,

corporação, firma, autoridade, parceria, organização de caridade ou instituição, ou parte ou

combinação desses, seja incorporada ou não, pública ou privada.

Perigo ou fator de risco: fonte com o potencial para causar lesão ou problemas de saúde.

Prevenção: o conjunto das disposições ou medidas tomadas ou previstas em todas as fases da

atividade da organização, visando evitar, eliminar, minimizar ou controlar os riscos

ocupacionais.

Responsável técnico pela capacitação: profissional legalmente habilitado ou trabalhador

qualificado, conforme disposto em NR específica, responsável pela elaboração das capacitações

e treinamentos.

Risco relacionado ao trabalho ou risco ocupacional: combinação da probabilidade de ocorrência

de eventos ou exposições perigosas a agentes nocivos relacionados aos trabalhos e da

gravidade das lesões e problemas de saúde que podem ser causados pelo evento ou exposição.

Setor de serviço: a menor unidade administrativa ou operacional compreendida no mesmo

estabelecimento.

Trabalhador: pessoa física inserida em uma relação de trabalho, inclusive de natureza

administrativa, como os empregados e outros sem vínculo de emprego.

**Anexo II da NR-01**

**Diretrizes e requisitos mínimos para utilização da modalidade de ensino a distância e**

**semipresencial.**

**Sumário**:

1

2

3

4

. Objetivo

. Disposições gerais

. Estruturação pedagógica

. Requisitos operacionais e administrativos

Este texto não substitui o publicado no DOU

8

5

6

. Requisitos tecnológicos

. Glossário

**1**

**. Objetivo**

**1**

**.1** Estabelecer diretrizes e requisitos mínimos para utilização da modalidade de ensino a

distância e semipresencial para as capacitações previstas nas NR, disciplinando tanto aspectos

relativos à estruturação pedagógica, quanto exigências relacionadas às condições operacionais,

tecnológicas e administrativas necessárias para uso desta modalidade de ensino.

**2**

**. Disposições gerais**

**2**

**.1** O empregador que optar pela realização das capacitações por meio das modalidades de

ensino a distância ou semipresencial poderá desenvolver toda a capacitação ou contratar

empresa ou instituição especializada que a oferte, devendo em ambos os casos observar os

requisitos constantes deste Anexo e da NR-01.

**2**

**.1.1** A empresa ou instituição especializada que oferte as capacitações previstas nas NR na

modalidade de ensino a distância e semipresencial deve atender aos requisitos constantes

deste Anexo e da NR-01 para que seus certificados sejam considerados válidos.

**2**

**.2** O empregador, que optar pela contratação de serviços de empresa ou instituição

especializada, deve fazer constar na documentação que formaliza a prestação de serviços a

obrigatoriedade pelo prestador de serviço do atendimento aos requisitos previstos neste Anexo

e nos itens relativos à capacitação previstos nas NR.

**2**

**.3** As capacitações que utilizam ensino a distância ou semipresencial devem ser estruturadas

com, no mínimo, a duração definida para as respectivas capacitações na modalidade presencial.

**2**

**.4** A elaboração do conteúdo programático deve abranger os tópicos de aprendizagem

requeridos, bem como respeitar a carga horária estabelecida para todos os conteúdos.

**2**

**.5** As atividades práticas obrigatórias devem respeitar as orientações previstas nas NR e estar

descritas no Projeto Pedagógico do curso.

**3**

**3**

**. Estruturação pedagógica**

**.1** Sempre que a modalidade de ensino a distância ou semipresencial for utilizada, será

obrigatória a elaboração de projeto pedagógico que deve conter:

a) objetivo geral da capacitação;

b) princípios e conceitos para a proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores,

definidos nas NR;

c) estratégia pedagógica da capacitação, incluindo abordagem quanto à parte teórica e

prática, quando houver;

d) indicação do responsável técnico pela capacitação;

e) relação de instrutores, quando aplicável;

Este texto não substitui o publicado no DOU

9

f) infraestrutura operacional de apoio e controle;

g) conteúdo programático teórico e prático, quando houver;

h) objetivo de cada módulo;

i) carga horária;

j) estimativa de tempo mínimo de dedicação diária ao curso;

k) prazo máximo para conclusão da capacitação;

l) público alvo;

m) material didático;

n) instrumentos para potencialização do aprendizado; e

o) avaliação de aprendizagem.

**3**

**.2** O projeto pedagógico do curso deverá ser validado a cada 2 (dois) anos ou quando houver

mudança na NR, procedendo a sua revisão, caso necessário.

**4**

**4**

**. Requisitos operacionais e administrativos**

**.1** O empregador deve manter o projeto pedagógico disponível para a inspeção do trabalho,

para a representação sindical da categoria no estabelecimento e para a Comissão Interna de

Prevenção de Acidentes - CIPA.

**4**

**.1.1** A empresa ou instituição especializada deve disponibilizar aos contratantes o projeto

pedagógico.

**4**

**.2** Deve ser disponibilizado aos trabalhadores todo o material didático necessário para

participar da capacitação, conforme item 3.1 deste Anexo.

**4**

**.3** Devem ser disponibilizados recursos e ambiente que favoreça a concentração e a absorção

do conhecimento pelo empregado, para a realização da capacitação.

**4**

**.4** O período de realização do curso deve ser exclusivamente utilizado para tal fim para que

não seja concomitante com o exercício das atividades diárias de trabalho.

**4**

**.5** Deve ser mantido canal de comunicação para esclarecimento de dúvidas, possibilitando a

solução das mesmas, devendo tal canal estar operacional durante o período de realização do

curso.

**4**

**.6** A verificação de aprendizagem deve ser realizada de acordo com a estratégia pedagógica

adotada para a capacitação, estabelecendo a classificação com o conceito satisfatório ou

insatisfatório.

**4**

**.6.1** A avaliação da aprendizagem se dará pela aplicação da prova no formato presencial,

obtendo, dessa forma, o registro da assinatura do empregado, ou pelo formato digital, exigindo

a sua identificação e senha individual.

**4**

**.6.2** Quando a avaliação da aprendizagem for online, devem ser preservadas condições de

rastreabilidade que garantam a confiabilidade do processo.

Este texto não substitui o publicado no DOU

10

**4**

**.6.3** O processo de avaliação da aprendizagem deve contemplar situações práticas que

representem a rotina laboral do trabalhador para a adequada tomada de decisões com vistas à

prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho.

**4**

**.7** Após o término do curso, as empresas devem registrar a realização do mesmo, mantendo o

resultado das avaliações de aprendizagem e informações sobre acesso dos participantes (logs).

**4**

**.7.1** O histórico do registro de acesso dos participantes (logs) deve ser mantido pelo prazo

mínimo de 2 (dois) anos após o término da validade do curso.

**5**

**5**

**. Requisitos tecnológicos**

**.1** Somente serão válidas as capacitações realizadas na modalidade de ensino a distância ou

semipresencial que sejam executadas em um Ambiente Virtual de Aprendizagem apropriado à

gestão, transmissão do conhecimento e à aprendizagem do conteúdo.

**6**

**. Glossário**

Ambiente exclusivo: Espaço físico distinto do posto de trabalho que disponibilize ao trabalhador

os recursos tecnológicos necessários à execução do curso e condições de conforto adequadas

para a aprendizagem.

Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA): Espaço virtual de aprendizagem que oferece

condições para interações (síncrona e assíncrona) permanentes entre seus usuários. Pode ser

traduzida como sendo uma “sala de aula” acessada via web. Permite integrar múltiplas mídias,

linguagens e recursos, apresentar informações de maneira organizada, desenvolver interações

entre pessoas e objetos de conhecimento, elaborar e socializar produções, tendo em vista

atingir determinados objetivos.

Avaliação de Aprendizagem: Visa aferir o conhecimento adquirido pelo trabalhador e o

respectivo grau de assimilação após a realização da capacitação.

EAD: Segundo Decreto n.º 9.057/2017, caracteriza-se a Educação a Distância como modalidade

educacional na qual a mediação didático-pedagógica nos processos de ensino e aprendizagem

ocorre com a utilização de meios e tecnologias de informação e comunicação, com estudantes

e professores desenvolvendo atividades educativas em lugares ou tempos diversos.

Ensino semipresencial: Conjugação de atividades presenciais obrigatórias com outras atividades

educacionais que podem ser realizadas sem a presença física do participante em sala de aula,

utilizando recursos didáticos com suporte da tecnologia, de material impresso e/ou de outros

meios de comunicação.

Projeto pedagógico: Instrumento de concepção do processo ensino / aprendizagem. Nele deve-

se registrar o objetivo da aprendizagem, a estratégia pedagógica escolhida para a formação e

capacitação dos trabalhadores, bem como todas as informações que estejam envolvidas no

processo.

Instrumentos para potencialização do aprendizado: Recursos, ferramentas, dinâmicas e

tecnologias de comunicação que tenham como objetivo tornar mais eficaz o processo de

ensino-aprendizagem.

Log: registro informatizado de acesso ao sistema. Ex.: log de acesso: registro de acessos; login:

registro de entrada; logoff: registro de saída.

Este texto não substitui o publicado no DOU

11