

## 規則基準 NR 1 – 総則および職業上のリスク管理

発行	連邦官報
1978年6月08日 MTb 省令第 3.214 号	1978年7月06日
修正/更新	連邦官報
1983年3月09日 SSMT 省令第 06 号	1983年3月14日
1988年2月07日 SSMT 省令第 03 号	1988年3月10日
1993年9月17日 SSST 省令第 13 号	1993年9月21日
2009年3月04日 SIT 省令第 84 号	2009年3月12日
2019年7月30日 SEPRT 省令第 915 号	2019年7月31日
2020年3月09日 SEPRT 省令第 6.730 号	2020年3月12日

(2020年3月9日の SEPRT 省令第 6.730 号によって作成)

### 概要

#### 1.1 目的

#### 1.2 適用範囲

#### 1.3 権限と体制

#### 1.4 権利と義務

#### 1.5 職業上のリスク管理

#### 1.6 デジタル情報の提供と文書のデジタル化

#### 1.7 労働安全衛生に関する技能教育と訓練

#### 1.8 個人零細企業家-MEI、零細企業-ME-および中小企業-EPP-への区別化された対応

#### 1.9 最終規定

#### 附属 I – 用語と定義

#### 附属書 II – 遠隔教育とセミ対面教育の形式を使用するための指針と最小要件

### 1.1 目的

1.1.1 この規則の目的は、労働安全衛生に関連する総則、適用範囲、規制基準-NR-に共通する用語と定義、および労働安全衛生-SST-における労働リスクと予防措置の管理のための指針と要件を定めること。

1.1.2 規制基準-NR-を適用する目的で、付録 I に記載されている用語と定義を考慮する。

SAMI CONSULTORIA EMPRESARIAL LTDA

TEL; +55-11-98601-3431

hisashi\_umetsu1948@yahoo.co.jp/www.samicultura.com.br

## 1.2 適用範囲

1.2.1 NR（規制規則）は、法律の規定の下で、雇用主と雇用者、都市部と農村部に義務づける。

1.2.1.1 NR（規制規則）は、統合労働法に準拠する雇用者を擁する、直接および間接管理の組織および公的機関、および立法、司法および検察庁の機関による遵守義務である。

1.2.1.2 法律で定められた項目の下で、NR（規制規則）の規定は他の法的関係に適用される。

1.2.2 NR（規制規則）の遵守は、この項目に関連して、州または市の建築基準法または衛生規則に含まれている他の規定、および労働集団の交渉と協定から生じる他の規定の履行を、組織に免除するものではない。

## 1.3 権限と体制

1.3.1 労働局-STRAB-は、労働監察事務局-SIT-を通じて、労働安全衛生の事項に関して権限のある国家機関である、以下の:

- a) 労働安全衛生の分野における指針、運用規則を作成および提案し、活動を監督する;
- b) 労働災害予防全国キャンペーン-CANPAT-を推進する;
- c) 労働者食糧プログラム-PAT-を調整し、監督する;
- d) 国内全地域での労働安全衛生-SST-に関する法と規制の規則の履行の監査を促進する;
- e) 労働安全衛生国家政策-PNSST-の実施に参加する; および
- f) 最後に、明示的に反対の規定がない限り、労働安全衛生の事項に関して管轄の地域機関によって下された決定の、自主的または公的の訴えを認める。

1.3.2 SIT（労働監察事務所）とそれに従属する地域団体は、その権限の範囲内で、労働安全衛生の事項から次の項目を実施する権限がある:

- a) 労働安全衛生に関する法と規制の規則の監査; および
- b) CANPAT（労働災害予防全国キャンペーン）、および PAT（労働者食料プログラム）に関連する活動。

1.3.3 労働安全衛生に関する法と規制の規則の不履行に対する適切な罰則を課すのは、労働事項に権限のある地域当局の責任である。

## 1.4 権利と義務

SAMI CONSULTORIA EMPRESARIAL LTDA

TEL; +55-11-98601-3431

hisashi\_umetsu1948@yahoo.co.jp/www.samicultura.com.br

#### 1.4.1 雇用主の義務:

- a) 労働安全衛生に関する法と規制の規定を遵守し、履行する;
- b) 労働者に知らせる:
  - I. 職場に存在する職業上のリスク;
  - II. そのようなリスクを除去または軽減するために、企業によって採用された予防措置;
  - III. 労働者自身が受ける健康診断と診断の補足検査の結果; および
  - IV. 職場で実施された環境評価の結果。
- c) 労働安全衛生に関する作業指示書を作成し、労働者に認知させる;
- d) 労働者の代表者が、労働安全衛生に関する法と規制の規則の監査に同伴できるようにする;
- e) 原因の分析を含め、労働に関連する事故や疾病の場合に採用しなければならない手順を定める;
- f) 労働安全衛生に関するすべての情報を労働監督に利用できるようにする; および
- g) 労働者の意見を聞いた後、次の優先順位に従って予防措置を実施する:
  - I. リスク要因の除去;
  - II. 集団保護措置を採用して、リスク要因の軽減と管理;
  - III. 管理的または職場の組織的の措置の採用で、リスク要因の軽減と管理; および
  - IV. 個別保護措置の採用。

#### 1.4.2 労働者の義務:

- a) 雇用主によって発行された作業指示書を含む、労働安全衛生に関する法と規制の規定を履行する;
- b) NR（規制基準）で規定されている健康診断を受ける;
- c) NR（規制基準）の適用において組織と協力する; および
- d) 雇用主によって提供される個人用保護具を使用する。

1.4.2.1 前述の項目の段落に規定を遵守を従業員が不当に拒否することは、不法行為とみなされる。

1.4.3 労働者は、自分の見解で、自分の生命と健康に重大で差し迫ったリスクを伴う作業状況を見つけた場合、すぐに自分の階層上の上司に通知して、その活動を中断することができる。

**SAMI CONSULTORIA EMPRESARIAL LTDA**

TEL; +55-11-98601-3431

hisashi\_umetsu1948@yahoo.co.jp/www.samicultura.com.br

1.4.3.1 雇用主によって重大で差し迫ったリスクの状況を証明されると、是正措置が取られるまで労働者が活動に戻ることを命じることはできない。

1.4.4 すべての労働者は、雇用されたり、またはリスクの変化を伴う職務を変更したりする時は、次に関する情報を受けなければならない:

- a) 職場に存在する、または発生する可能性のある職業上のリスク;
- b) そのようなリスクを予防および管理する手段;
- c) 組織によって採用された措置;
- d) 緊急事態で採用される手順; および
- e) 1.4.3 項と 1.4.3.1 項に従って採用される手順。

4.4.1 伝達することができる情報:

- a) 訓練中; および
- b) 安全に関する対話、物理的または電子的な文書の手段で。

## 1.5 職業上のリスク管理

1.5.1 この項目の規定は、職業上のリスクの予防と管理の目的に使用されなければならない。

1.5.2 不健康または危険な活動または作業を特徴づける目的で、不健康な活動および作業-NR-15-および危険な活動および作業-NR-16-に定められた規定を適用しなければならない。

### 1.5.3 責任

1.5.3.1 組織は、施設ごとに、その活動における職業上のリスクの管理を実施しなければならない。

1.5.3.1.1 職業上のリスクの管理は、リスク管理プログラム-PGR-を構成しなければならない。

1.5.3.1.1.1 組織の裁量により、PGR（リスク管理プログラム）は、操業単位、部門、または活動毎に実施することが出来る。

1.5.3.1.2 PGR（リスク管理プログラム）は、この NR（規制基準）および労働安全衛生の法的規定に定められた要件を履行している限り、管理システムによって対応することができる。

1.5.3.1.3 PGR（リスク管理プログラム）は、労働安全衛生の法規に規定されている計画、プログラム、およびその他の文書に含まれるか、統合されていないなければならない。

**SAMI CONSULTORIA EMPRESARIAL LTDA**

TEL; +55-11-98601-3431

hisashi\_umetsu1948@yahoo.co.jp/www.samicultura.com.br

1.5.3.2 組織は次の項目をしなければならない:

- a) 労働で発生する可能性のある職業上のリスクを回避する;
- b) 危険および起こりうる傷害や健康の害を特定する;
- c) リスクのレベルを示して職業上のリスクを評価する;
- d) 予防措置を採用する必要性を決めるために、職業上のリスクを分類する;
- e) リスク分類、1.4.1 項の g 号に定められている優先順位に従って予防措置を実施する; および
- f) 職業上のリスクの管理を監視する。

1.5.3.2.1 組織は、NR-17（人間工学）の項目の労働条件を考慮しなければならない。

1.5.3.3 組織はメカニズムを採用しなければならない、次の項目のために:

- a) 職業上のリスクの認識について労働者に相談し、この目的のために、存在する場合は、社内事故予防委員会-CIPA-の表明を採用することができる; および
- b) リスク目録に統合されたリスク、および PGR（リスク管理プログラム）の行動計画の防止策について労働者に連絡する。

1.5.3.4 組織は、SST（労働安全衛生）の実行を改善するために必要な措置を採用しなければならない。

1.5.4 危険の特定および職業上のリスク評価のプロセス

1.5.4.1 危険の特定と職業上のリスク評価のプロセスは、規制基準の規定と、労働安全衛生の法的その他の要件を考慮しなければならない。

1.5.4.2 危険の予備調査

1.5.4.2.1 危険の予備調査は、次の項目を実施しなければならない:

- a) 事業所または新規施設の運用開始前;
- b) 既存の活動に対して; および
- c) 作業変更、および新しい労働のプロセスまたは活動の導入の場合。

1.5.4.2.1.1 危険の予備調査の段階でリスクを回避できない場合、組織は、以下の項目の規定に従って、危険の特定と職業上のリスク評価のプロセスを実行しなければならない。

1.5.4.2.1.2 組織の裁量により、危険の予備調査の段階は危険の特定段階に統合されることがある。

**SAMI CONSULTORIA EMPRESARIAL LTDA**

TEL; +55-11-98601-3431

hisashi\_umetsu1948@yahoo.co.jp/www.samicultura.com.br

### 1.5.4.3 危険の特定

1.5.4.3.1 危険の特定手順には、次の項目を含めなければならない:

- a) 危険および起こりうる傷害や健康上の害の記載;
- b) 原因または状況の識別; および
- c) リスクの対象となる労働者のグループの表示。

1.5.4.3.2 危険の特定は、労働安全衛生に影響を与える可能性のある労働に関連する予見できる外部の危険に対処しなければならない。

### 1.5.4.4 職業上のリスク評価

1.5.4.4.1 組織は、予防措置の採用のための情報を維持するように、その施設で特定された危険に関連する職業上のリスクを評価しなければならない。

1.5.4.4.2 リスクごとに、起こりうる傷害や健康上の害の重症度とそれらの発生の確率または可能性を組み合わせて決定された職業上のリスクのレベルを示さなければならない。

1.5.4.4.2.1 組織は、評価中のリスクまたは状況に適したリスク評価のツールおよび技術を選択しなければならない。

1.5.4.4.3 傷害や健康上の害の重症度の段階は、結果の大きさと影響を受ける可能性のある労働者の数を考慮に入れなければならない。

1.5.4.4.3.1 規模は、拡大された事故の発生の結果を考慮に入れなければならない。

1.5.4.4.4 傷害や健康の害が発生する確率の段階は、次の項目を考慮に入れなければならない:

- a) 規制基準で定められた要件;
- b) 実施された予防措置;
- c) 労働活動の要件; および
- d) 職業露出プロファイルと NR-09 (環境リスク予防プログラム) に定められた参照値との比較。

1.5.4.4.5 評価後、予防措置を講じる必要性を特定し、および行動計画を作成する目的のために、1.5.4.4.2 項を遵守して、職業上のリスクを分類しなければならない。

1.5.4.4.6 リスク評価は継続的なプロセスで構成されていなければならない、そして2年ごと、または次の状況が発生したときに見直さなければならない:

- a) 予防措置の実施後、残存リスク評価のため;

**SAMI CONSULTORIA EMPRESARIAL LTDA**

TEL; +55-11-98601-3431

hisashi\_umetsu1948@yahoo.co.jp/www.samicultura.com.br

- b) 新しいリスクを伴ったり、既存のリスクが変更したりするテクノロジー、環境、プロセス、条件、手順、および労働組織の革新と変更の後;
- c) 予防措置の不備、不足または無効果が特定された場合;
- d) 労働に関係する災害や疾病の発生した場合;
- e) 適用される法的要件に変更があった場合。

1.5.4.4.6.1 SST（労働安全衛生）マネジメントシステムの認証を取得している組織の場合、期間は3年までである。

## 1.5.5 リスク管理

### 1.5.5.1 予防措置

1.5.5.1.1 組織は、リスクを除去する、軽減する、または管理するための予防措置を採用しなければならない、いつでも:

- a) 規制基準および法規制に規定されている要件が決定する場合;
- b) 1.5.4.4.5 項に従って、職業上のリスクの分類が決定する場合;
- c) 健康医療管理を通じて、特定されたリスクと労働状況と、労働者の傷害と健康の害との間の関連の証拠がある場合。

1.5.5.1.2 組織によって、集団的保護措置を採用することが技術的に不可能なことが証明された場合、またはこれらが不十分であるか、検討、計画、または導入段階にある場合、あるいは補足的または緊急の性質においては、次の階層に遵守して他の措置を採用しなければならない:

- a) 管理的または労働の組織的性質の措置;
- b) 個人用保護具-EPIの使用。

1.5.5.1.3 予防措置の導入は、採用される手順および予防措置の限度に関する情報を労働者に与えなければならない。

### 1.5.5.2 行動計画

1.5.5.2.1 組織は、サブアイテム 1.5.4.4.5 に従って、導入、改善、または維持される予防措置を表す行動計画を作成しなければならない。

SAMI CONSULTORIA EMPRESARIAL LTDA

TEL; +55-11-98601-3431

hisashi\_umetsu1948@yahoo.co.jp/www.samicultura.com.br

1.5.5.2.2 予防措置には、監視および結果の評価の形でスケジュールが決められなければならない。

### 1.5.5.3 予防措置の実施と監視

1.5.5.3.1 予防措置の実施とそれぞれの調整を記録しなければならない。

1.5.5.3.2 予防措置の実施は、計画的な方法で監視されなければならない、また以下の項目を含めて:

- a) 計画された行動の実践の検証;
- b) 労働現場および設備の検査; および
- c) 該当する場合、環境条件と有害物質への露出を監視。

1.5.5.3.2.1 監視で得られたデータがその履行に効果がないことを示した場合、予防措置を修正しなければならない。

### 1.5.5.4 労働者の職業衛生の監視

1.5.5.4.1 組織は、労働によって発生するリスクに応じて、SST（労働安全衛生）のその他の予防措置と統合された労働者の職業上の衛生への行動を展開しなければならない。

1.5.5.4.2 従業員の健康管理は、職業上のリスクの分類および NR-07（職業衛生医療管理プログラム）の規定に従って、計画的で体系的かつ継続的な予防プロセスでなければならない。

### 1.5.5.5 労働に関連する災害および疾病の分析

1.5.5.5.1 組織は、労働に関連する災害および疾病を分析しなければならない。

1.5.5.5.2 労働に関連する災害や疾病の分析は文書化しなければならない、そして:

- a) 実際に展開された活動、労働環境、材料、および製造と労働の構成を考慮に入れて、イベントから生まれる状況を考慮する;
- b) イベントと関連する要因を特定する; および
- c) 既存の予防措置をサポートおよびレビューするための証拠を提供する。

### 1.5.6 緊急時対策

1.5.6.1 組織は、活動のリスク、特性、および状況に応じて、緊急時のシナリオに対応するための手順を確立、実施、および維持しなければならない。

SAMI CONSULTORIA EMPRESARIAL LTDA

TEL; +55-11-98601-3431

hisashi\_umetsu1948@yahoo.co.jp/www.samicultura.com.br



1.5.6.2 緊急時のシナリオに対応するための手順は、想定しなければならない:

- a) 応急処置、犠牲者の搬送、避難のために必要な手段と資材; および
- b) 該当する場合、非常に大きな緊急時のシナリオのために必要な措置。

### 1.5.7 文書

1.5.7.1 PGR (リスク管理プログラム) には、少なくとも次の文書が含まれていなければならない:

- a) リスクの調査: および
- b) 行動計画。

1.5.7.2 PGR (リスク管理プログラム) を構成する文書は、他の規制基準の規定を尊重し、日付と署名が付けられて、組織の責任の下で作成されなければならない。

1.5.7.2.1 PGR (リスク管理プログラム) を構成する文書は、関心のある労働者またはその代表者、および労働監督にいつでも利用できるようになっていなければならない。

### 1.5.7.3 職業上のリスクの調査

1.5.7.3.1 職業上の危険の特定とリスク評価のデータは、職業上のリスク調査に統合されなければならない。

1.5.7.3.2 職業上のリスク調査には、少なくとも次の情報が含まれなければならない:

- a) プロセスと労働環境の特性;
- b) 活動の特性;
- c) 発生源または状況の特定、危険によって生じるリスクの記載、これらのリスクにさらされている労働者のグループの表示、および実施された予防措置の記載を含む、労働者の危険および起こりうる傷害と健康の害の記載;
- d) 物理的、化学的および生物学的物質への露出の予備分析または監視からのデータ、および NR-17 (人間工学) の規定の人間工学的評価の結果;
- e) 行動計画を作成するための分類を含むリスク評価; および
- f) リスク評価と意思決定のために採用された基準。

1.5.7.3.3 職業上のリスク調査は更新して維持されなければならない。

SAMI CONSULTORIA EMPRESARIAL LTDA

TEL; +55-11-98601-3431

hisashi\_umetsu1948@yahoo.co.jp/www.samicultura.com.br

1.5.7.3.3.1 更新の履歴は、最低 20 年間、または特定の規制で定められた期間保持されなければならない。

## 1.5.8 職業上のリスク管理の総則

1.5.8.1 複数の組織が同じ職場で同時に活動を行う場合は、常に、職業上のリスクにさらされているすべての労働者の保護を目的として、予防措置を適用するための統合された行動を実行しなければならない。

1.5.8.2 契約当事者会社の PGR（リスク管理プログラム）には、自社の敷地内または契約で事前に合意された場所で、または契約プログラムを参照して業務を提供するための契約会社の予防措置を含むことができる。

1.5.8.3 契約当事者組織は、契約された活動に影響を与える可能性のある、管理下にある職業上のリスクに関する情報を契約業者に提供しなければならない。

1.5.8.4 契約当事者組織は、契約当事者の敷地内または契約で事前に合意された場所で実行される活動に固有の職業上のリスク調査を契約業者に提供する必要があります。

## 1.6 デジタル情報の提供と文書のデジタル化

1.6.1 組織は、SIT（労働監察事務所）と協議した後、STRAB（労働局）によって承認されたモデルに従って、労働安全衛生の情報をデジタル形式で提供する必要があります。

1.6.1.1 STRAB（労働局）によって承認されたモデルは、簡素化と文書削減の原則を考慮しなければならない。

1.6.2 NR（規制基準）で規定されている文書は、特定の法律によって規制されているブラジルの公開キーインフラストラクチャ（ICP-ブラジル）の範囲内で発行されたデジタル証明書を使用して、デジタル形式で発行および保存することができる。

1.6.3 この NR（規制基準）の有効期間の前ものを含め、マニュアルで署名された物理的な文書は、法律で規定されているデジタル化のプロセスを通じて、固有の法律で要求されている対応期間、デジタル形式でファイリングすることができる。

1.6.3.1 デジタル化プロセスは、ブラジルの公開キーインフラストラクチャ（ICP-ブラジル）の範囲内で発行されたデジタル証明書を使用して、デジタルドキュメントの完全性、信憑性、および必要に応じて機密性を維持するように実行されなければならない。

1.6.3.2 冒頭に規定された文書を保存することを選択した雇用主は、法律での定に従って原本を保持しなければならない。

**SAMI CONSULTORIA EMPRESARIAL LTDA**

TEL; +55-11-98601-3431

hisashi\_umetsu1948@yahoo.co.jp/www.samicultura.com.br

1.6.4 雇用主は、国内のすべての地域で、いつでも法的有効性を検証できる手順とテクノロジーを通じて、デジタル本来またはデジタル化されたすべての文書を、それらの信憑性、完全性、可用性、トレーサビリティ、不可逆性、プライバシー、および相互運用性を永続的に保証して、保存を保証しなければならない。

1.6.5 雇用主は、デジタル化された、またはデジタル本来のすべての文書への広範囲なかつ無制限なアクセスを労働監査に保証しなければならない。

1.6.5.1 労働者またはその代表者に利用可能でなければならない文書については、組織は、特定の規則の目的を満たすように、これらの情報へのアクセス手段を提供しなければならない。

## 1.7 労働安全衛生に関する技能教育と訓練

1.7.1 雇用主は、NR（規制基準）の規定の準拠によって、労働者の技能教育と訓練を促進しなければならない。

1.7.1.1 NR（規制基準）で規定されている初期、定期的、または臨時の訓練の最後に、労働者の名前と署名、プログラムの内容、訓練時間、日付、訓練の実施場所、インストラクターの名前と資格、および訓練の責任技術者の署名が記載された証明書を発行しなければならない。

1.7.1.2 技能教育には含まれなければならない:

- a) 初期訓練;
- b) 定期的訓練; および
- c) 臨時訓練。

1.7.1.2.1 初期訓練は、労働者が職務を開始する前、またはNR（規制基準）で指定された期限に従って行われなければならない。

1.7.1.2.2 定期的なトレーニングは、NR（規制基準）で定められた頻度に従って、または定められていない場合は、雇用主によって決定された期限に行われなければならない。

1.7.1.2.3 臨時訓練は行われなければならない:

- a) 職業上のリスクの変化を伴う労働手順、条件または操作の変更がある場合;
- b) 新しい訓練の必要性を示している、重大または致命的な事故が発生した場合; または
- c) 180日（180日）を超える期間の欠勤から戻った後。

1.7.1.2.3.1 臨時訓練の訓練時間、その実施の期限、およびプログラム内容は、動機付けた状況に対応しなければならない。

**SAMI CONSULTORIA EMPRESARIAL LTDA**

TEL; +55-11-98601-3431

hisashi\_umetsu1948@yahoo.co.jp/www.samicultura.com.br

1.7.1.3 技能教育は含まれなければならない:

- a) 実践的な実習、監督された専門的実践または作業中の指導;
- b) 模擬演習; または
- c) 車両、船舶、機械または設備を操作するための資格。

1.7.2 NR (規制基準) で規定されている訓練に費やされる時間は、実際の労働と見なされる。

1.7.3 証明書は、労働者が自由に利用できるようにし、コピーを組織に保管されなければならない。

1.7.4 技能教育は、従業員の職務書類に記録されなければならない。

1.7.5 NR (規制基準) に規定されている訓練は、それぞれの規制で規定される内容と訓練時間を遵守して、組織のその他の訓練と一緒に行うことができる。

同じ組織の訓練内容を活用

1.7.6 同じ組織で行われる訓練の内容の活用は許可される、次の条件で:

- a) 新しい訓練に要求される内容と訓練時間が、以前の訓練に含まれている場合;
- b) 以前の訓練の内容が、NR (規制基準) に定められた期間よりも短い、またはこの頻度が確立されていない場合、2年未満内に行われた場合; および
- c) 訓練の責任技術者によって検証された場合。

1.7.6.1 内容の活用は、活用した訓練の実施内容と日付を記載して、証明書に記録されなければならない。

1.7.6.1.1 新しい訓練の有効性は、活用された最も古い訓練の日付を考慮して始められる。

組織間の訓練の活用

1.7.7 労働者によって実施された訓練は、組織によって評価され、検証または補足することができる。

1.7.7.1 検証または補足は下記の項目を考慮しなければならない:

- a) 前の組織の労働者によって実行された活動、その場合;
- b) 組織で実行される活動;
- c) 実施された内容と訓練時間;

**SAMI CONSULTORIA EMPRESARIAL LTDA**

TEL; +55-11-98601-3431

hisashi\_umetsu1948@yahoo.co.jp/www.samicultura.com.br

- d) 要求された内容と訓練時間; および
- e) 最後のトレーニングが、NR（規制基準）で定められた期間よりも短い期間、または NR（規制基準）で期限が定められていない場合は、2 年未満前に実施されていること。

1.7.8 以前の訓練の全体または一部の活用は、労働者の技能の証明書を発行する組織の責任を排除するものではなく、検証または補充された訓練が実施された日付を証明書に記載しなければならない。

1.7.8.1 新しい訓練を定期的実施するために、検証済みまたは補充された最も古い訓練の日付が考慮される。

遠隔学習またはセミ対面学習の形式で行われる訓練

1.7.9 訓練は、この NR（規制基準）の附属 II に規定されている運用、管理、技術、および教育学的構造の要件が満たされている場合には、遠隔学習またはセミ対面学習の形式で行うことができる。

1.7.9.1 訓練の実践的な内容は、特定の NR（規制基準）で規定されている場合には、遠隔学習またはセミ対面学習の形式で実行できる。

## 1.8 個人零細企業家-MEI-、零細企業-ME-、および中小企業-EPP-への差別化された対応

1.8.1 個人零細企業家-MEI-は、PGR（リスク管理プログラム）の作成を免除されている。

1.8.1.1 PGR（リスク管理プログラム）を作成する義務の免除は、MEI（個人零細企業家）の契約当事者組織には適用されず、その敷地内または契約で事前に合意された場所で行動する場合、予防措置および PGR（リスク管理プログラム）に含めなければならない。

1.8.2 MEI（個人零細企業家）によって採用される予防措置に関する指導が記載されたカードは、社会保障と労働特別事務局-SEPRT-によって発行される。

1.8.3 SESMT（安全工学と労働医学の専門業務）の設定、および SEPRT（社会保障と労働特別事務局）によって利用可能になるリスク評価ツールを使用することを選択する必要のない零細企業および中小企業は、1.5.4.4.2.1 項で規定されているツールと手法の代わりに、このツールによって作成された報告書と行動計画を考慮して PGR（リスク管理プログラム）を構築することができる。

1.8.4 危険の予備的評価において、NR-9（環境リスク予防プログラム）に従って、物理的、化学的および生物学的物質への職業的露出が特定されず、1.6.1 項の形式でデジタル情報を申告する、リスク度 1 および 2 の零細企業および中小企業は、PGR（リスク管理プログラム）の作成が免除される。

SAMI CONSULTORIA EMPRESARIAL LTDA

TEL; +55-11-98601-3431

hisashi\_umetsu1948@yahoo.co.jp/www.samicultura.com.br

1.8.4.1 申告された労働安全衛生のデジタル情報は、労働者に公表されなければならない。

1.8.5 この基準で規定されている免除は、PGR（リスク管理プログラム）を作成する義務に関しては適用され、NR（規制基準）で規定されている他の条項の MEI（個人零細企業家）、ME（零細企業）、および EPP（中小企業）の側の履行の義務を除外するものではない。

1.8.6 1.6.1 項の形式でデジタル情報を申告し、物理的、化学的、生物的物质への職業的露出および人間工学的要因に関連するリスクが特定されない、リスク度 1 および 2 の、MEI（個人零細企業家）、ME（零細企業）、および EPP（中小企業）は、職業衛生医療管理プログラム-PCMSO-の作成が免除される。

1.8.6.1 PCMSO（職業衛生医療管理プログラム）の免除は、会社が健康診断を実施し、職業病診断書-ASO-を発行することを免除するものではない。

1.8.7 1.8.4 項および 1.8.6 項に記載されているリスク度 1 および 2 は、規制基準第 04 号の安全工学および労働医学の専門業務-SESMT-に規定されている。

1.8.8 雇用主は、1.8.4 項および 1.8.6 項で規定される情報を提供する責任者である。

## 1.9 最終規定

1.9.1 労働安全衛生に関する法律および規制の規定を履行しない場合、適切な法律に規定されている罰則が適用される。

1.9.2 NR（規制基準）の履行において確認された怠慢は、SIT（労働監察事務所）に聞いた後、労働局長によって決定される。

## NR-01 の附属 I

### 定義

生物的物质：微生物、寄生虫、または生物に由来する物質で、その性質と露出の種類に応じて、労働者に傷害や健康に害を及ぼす可能性のある物質です。例：炭疽菌、ヒト T 細胞リンパ球向性ウイルス、クロイツフェルト・ヤコブ病原体プリオン、コクシジオイデス・イミチス真菌。

物理的物质：その性質、強度、および露出により、労働者に傷害や健康に害を及ぼす可能性のあるあらゆる形態のエネルギー。例：騒音、振動、異常な圧力、極端な温度、電離放射線、非電離放射線。

SAMI CONSULTORIA EMPRESARIAL LTDA

TEL; +55-11-98601-3431

hisashi\_umetsu1948@yahoo.co.jp/www.samicultura.com.br

備考：NR-17（人間工学）の照明、熱的快適性、および音響的快適性に関する基準は、NR-09（環境リスク予防プログラム）の目的のための物理的物質を構成するものではない。

化学物質：化学物質は、それ自体または混合物で、自然の状態であるか、製造、使用、または労働プロセスで生成されたかにかかわらず、その性質、濃度、および露出に応じて、労働者に傷害や健康に害を及ぼす可能性があります。例：カドミウムヒューム、結晶性シリカを含むミネラルダスト、トルエン蒸気、硫酸ミスト。

工事現場：工事の建設、解体、または改修のための支援および実施の作業が行われる、固定および一時的な作業エリア。

従業員：雇用主に非偶発的な性質の業務を、その依存の下で、そして給料のために提供する個人。

雇用主：経済活動のリスクの責任を負い、個人的な業務の提供を認め、給与支払い、指示する個人または集団の会社。労働者を従業員として認める組織、自営業者、慈善団体、娯楽団体、またはその他の非営利団体は、雇用主と同等である。

施設：会社または組織が一時的または恒久的に活動を行う、私的または公共の、建物かそうでないか、動産または不動産、所有者または第三者の場所。

危険なイベント：傷害や健康に害を及ぼす可能性のある出来事またはイベント。

作業の前線：移動式および一時的な労働のエリア。

職場：労働が行われる場所。

仕事：建設工学、組み立て、設置、保守または改修のありとあらゆる作業。

労働安全衛生の作業指示：労働災害または職業病を回避するための注意に関する書面による指示。作業指示書は、作業手順および SST（労働安全衛生）のその他の指示に含まれる場合がある。

組織：目標を達成するための責任、権限、および関係を備えた独自の機能を持つ個人または人々のグループ。雇用主、業務解約当事者、企業、個人の起業家、農民、会社、同業組合、商社、権威機関、協力者、慈善団体または協会、あるいはそれらの一部または組み合わせ、併合されているかいないか、公立か市立か等が含まれるが、これらに限定されません。

職業上の危険または危険要因/職業上の危険または危険の発生源：傷害や健康に害を引き起こす可能性のある発生源。単独で、または他の要素と組み合わせて、傷害や健康に害を引き起こす可能性がある要素。

予防：職業上のリスクを回避、排除、削減、または管理することを目的として、組織の活動のすべての段階で取られる、または計画される一連の規定または措置。

**SAMI CONSULTORIA EMPRESARIAL LTDA**

TEL; +55-11-98601-3431

hisashi\_umetsu1948@yahoo.co.jp/www.samicultura.com.br

技能教育を担当する技術者：特定の NR の規定に従って、法的に資格のある専門家または資格のある労働者で、技能教育と訓練を構想する担当者。

職業上のリスク：危険な出来事、有害物質への露出、または作業活動の要件によって引き起こされる障害や健康の害の可能性、およびこの傷害や健康の害の重症度の組み合わせ。

業務部門：同じ施設に含まれる最小の管理または運用単位。

労働者：雇用関係のない従業員や他の人のように、管理上の性質を含む、労働の関係に入った自然人。

## NR-01 の附属 II

### 遠隔学習とセミ対面学習の形式を使用するための指針と最小要件

概要:

1. 目的
2. 総則
3. 教育構造
4. 運用および管理上の要件
5. 技術要件
6. 専門用語

#### 1. 目的

1.1 NR（規制基準）で規定されている技能教育への遠隔学習とセミ対面学習の形式の使用にたいする指針と最小要件を確立し、教育学的構造化に関連する側面と、これらの教育形式の使用に必要な運用、技術、および管理条件に関連する要件を規律する。

#### 2. 総則

2.1 遠隔学習またはセミ対面学習の形式を通じて技能教育を実施することを選択した雇用主は、すべての技能教育を実施するか、それを提供する会社または専門機関を雇うことができ、どちらの場合も、この附属および NR-01（総則および職業上のリスク管理）に記載されている要件を遵守しなければならない。

SAMI CONSULTORIA EMPRESARIAL LTDA

TEL; +55-11-98601-3431

hisashi\_umetsu1948@yahoo.co.jp/www.samicultura.com.br



- 2.1.1 NR（規制基準）で規定される遠隔学習およびセミ対面学習の形式の技能教育を提供する企業または専門機関は、証明書が有効であると見なされるように、この附属およびNR-01（総則および職業上のリスク管理）に記載されている要件を満たしていなければならない。
- 2.2 会社または専門機関の業務を契約することを選択した雇用主は、この附属に規定されている要件およびNR（規制基準）で規定されている技能教育に関連する項目を遵守する業務提供者による義務の業務の提供を形式化することを書類に記載しなければならない。
- 2.3 遠隔学習またはセミ対面学習を使用する技能教育は、少なくとも、対面形式でのそれぞれの技能教育に対して定義された期間で構成しなければならない。
- 2.4 プログラム内容の作成は、要求された学習トピックをカバーするだけでなく、すべての内容に対して定められた教育時間を尊重しなければならない。
- 2.5 必須の実践的活動は、NR（規制基準）で規定されている指導に遵守し、コースの教育プロジェクトに記述されていなければならない。

### 3. 教育構造

- 3.1 遠隔学習またはセミ対面学習の形式が使用されるときはいつでも、教育プロジェクトを作成することが義務付けられる、下記の項目を含んでいなければならない：
- a) 技能教育の一般的目的;
  - b) NR（規制基準）で定義されている、労働者安全衛生を保護するための原則と概念;
  - c) 存在する場合は、理論的および実践的部分へのアプローチを含む、技能教育の教育的戦略;
  - d) 技能教育を担当する技術者の表示
  - e) 該当する場合は、インストラクターのリスト;
  - f) サポートおよび管理の運用インフラストラクチャ;
  - g) 存在する場合は、理論的および実践的なプログラム内容;
  - h) 各モジュールの目的;
  - i) 教育時間;
  - j) コースへの毎日の献身の推定最小時間;
  - k) 技術教育終了の最大期限;
  - l) 対象者;

SAMI CONSULTORIA EMPRESARIAL LTDA

TEL; +55-11-98601-3431

hisashi\_umetsu1948@yahoo.co.jp/www.samicultura.com.br

- m) 教材;
- n) 学習を強化するためのツール; および
- o) 学習評価。

3.2 コースの教育プロジェクトは、2年ごと、またはNR（規則基準）に変更があった場合に検証し、必要に応じてその改訂を実施する。

#### 4. 運用および管理上の要件

4.1 雇用主は、教育プロジェクトを労働監督、施設のカテゴリーの組合代表、および事故防止社内委員会-CIPAに利用できるように維持しなければならない。

4.1.1 企業または専門機関は、教育プロジェクトを契約当事者に利用できるようにしなければならない。

4.2 この付録の3.1項に従って、技能教育に参加するために必要なすべての教材を労働者が利用できるようにしなければならない。

4.3 技能教育を実施するために、従業員による知識の集中と吸収に有利な資材と環境を利用できるようにしなければならない。

4.4 コースの実施期間は、日常の作業活動の実行と同時にならにように、この目的のためだけに使用されなければならない。

4.5 疑問を明確にし、その解決を可能にするために、連絡チャネルを維持しなければならない、このようなチャネルはコースの実施期間中は運用可能でなければならない。

4.6 学習検証は、満足または不満足で分類を定めて、技能教育に採用された教育戦略に従って実行する必要がある。

4.6.1 学習評価は、対面形式でのテストを適用して従業員の署名記録を取得するか、個人識別とパスワードを必要とするデジタル形式で実行される。

4.6.2 学習評価がオンラインの場合、プロセスの信頼性を保証するトレーサビリティ条件を保存しなければならない。

4.6.3 学習評価プロセスには、労働に関連した事故や疾病を予防するための適切な意思決定のための労働者の労働ルーチンを代表する実践的な状況が含まれていなければならない。

4.7 コース終了後、企業は、学習評価の結果と参加者のアクセス（ログ）に関する情報を保持しながら、その実施を記録しなければならない。

**SAMI CONSULTORIA EMPRESARIAL LTDA**

TEL; +55-11-98601-3431

hisashi\_umetsu1948@yahoo.co.jp/www.samicultura.com.br

4.7.1 参加者のアクセス（ログ）の記録の履歴は、コースの有効期間が終了してから最低2年間維持しなければならない。

## 5. 技術要件

5.1 管理、知識の伝達、内容の学習に適した仮想学習環境で実行される遠隔学習またはセミ対面学習の形式で実行される技能教育のみが有効となる。

## 6. 専門用語

専用環境：コースの実施に必要な技術資材と学習のための適切な快適条件を労働者に使用できるようにする、ワークステーションとは異なる物理的空間。

仮想学習環境（VLE）：ユーザー間の永続的な対話（同期および非同期）の状況を提供する仮想学習スペース。Web 経由でアクセスできる「教室」と理解することができる。それは、特定の目的を達成するために、複数のメディア、言語、および資材を含み、組織化された方法で情報を提示し、人々と知識の対象との間の相互作用を開発し、作品を作成し、社会的にすることができる。

学習評価：技能教育が実施された後、労働者が習得した知識とそれぞれの同化度を評価することを目的としている。

EAD：政令第 9,057 / 2017 号によると、遠隔教育を、教育と学習のプロセスにおける教訓的・教育的仲介が情報とコミュニケーションの手段と技術を使用して行われ、学生と教師がさまざまな場所や時間での活動を発展させる教育形式として特徴付けられる。

セミ対面教育：必須の対面活動と、テクノロジー、印刷物、および/または他のコミュニケーション手段によってサポートされる教訓的な資材を使用して、教室に参加者が実際に出席しなくても実行できる他の教育活動の組み合わせ。

教育プロジェクト：教育-学習プロセスの構想手段。そこには、学習目標、労働者の技術教育と資格取得のために選択された教育戦略、およびプロセスに関係するすべての情報を記録されなければならない。

学習を強化するための手段：教育-学習プロセスをより効果的にすることを目的とした資材、ツール、ダイナミクス、およびコミュニケーション技術。

ログ：システムへのアクセスの情報化された記録。例：アクセスログ：アクセス記録; ログイン：入力記録;

ログオフ：出力記録

**SAMI CONSULTORIA EMPRESARIAL LTDA**

TEL; +55-11-98601-3431

hisashi\_umetsu1948@yahoo.co.jp/www.samicultura.com.br