Estratégia Concursos

Aula 00 - Prof. Edimar Monteiro

Conhecimentos Específicos p/ Prefeitura de Barra do Corda-MA (Téc em Seg do Trabalho)-Pós-Edital

Autor:
André Rocha, Edimar Natali Monteiro

15 de Agosto de 2020

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO DO CURSO 3

AULA 00: Disposições Gerais, Embargo e Interdição – NRs 01 e 03 6

1 NR 01 – Disposições gerais 7

1.1 Termos e definições importantes 8

1.2 Objetivo e campo de aplicação 14

1.3 Estrutura dos órgãos responsáveis pela segurança e saúde no trabalho 18

1.4 Competências dos órgãos responsáveis pela segurança e saúde no trabalho 19

1.4.1 Competências do órgão nacional 19

1.4.2 Competências da SIT e dos órgãos regionais subordinados 21

1.5 Deveres em matéria de segurança e saúde no trabalho 26

1.5.1 Competências do empregador 26

1.5.2 Competências dos trabalhadores 29

1.6 Direitos em matéria de segurança e saúde no trabalho 32

1.7 Prestação de informação digital e digitalização de documentos 36

1.8 Capacitação e treinamento 39

1.9 Tratamento diferenciado em matéria de segurança e saúde no trabalho 52

2 NR 03 – EMBARGO E INTERDIÇÃO 54

2.1 Medidas de urgência: embargo e interdição 55

2.2 Competência para requerer e aplicar as medidas de embargo e interdição 62

2.3 Consequências do embargo e/ou interdição 64

2.4 Levantamento do embargo ou interdição 66

2.5 Tópicos voltados a atuação dos Auditores Fiscais do Trabalho 68

3 Questões Comentadas 69

3.1 Questões comentadas sobre NR 01 69

3.2 Questões comentadas sobre NR 03 98

Gabarito 118

APRESENTAÇÃO DO CURSO

Olá, Estrategista!

É com grande orgulho e satisfação que preparamos esse curso específico para o cargo de **Técnico em Segurança** do Trabalho para a Prefeitura de Barra do Corda/MA. Esse curso está sendo elaborado à quatro mãos, sendo assim, antes de qualquer coisa, deixe-nos apresentar:

Prof. Edimar Monteiro

Sou Engenheiro Mecânico e de Segurança do Trabalho, especialista em Engenharia e Gerenciamento de Manutenção (pós graduado) e Mestre e Engenharia Metalúrgica e de Materiais. Profissionalmente, atuo como Engenheiro de Segurança do Trabalho na Prefeitura de Colatina/ES (Servidor Público), Engenheiro de Segurança do Trabalho do Hospital Maternidade São José - HMSJ, Professor Universitário, ministrando aulas para os cursos de Eng. Mecânica e Civil no Centro Universitário do Espírito Santo - UNESC. Sou Coordenador e professor do curso de Engenharia de Segurança do Trabalho do UNESC e, claro, Prof. do ESTRATÉGIA CONCURSOS.

Me siga no Instagram para ter acesso a dicas de estudos e, claro, tirar eventuais dúvidas.

prof.edimarmonteiro

Prof. André Rocha

Sou Engenheiro Ambiental e de Segurança do Trabalho e mestre em Ciências da Engenharia Ambiental, com todas as formações pela Universidade de São Paulo. Estou finalizando uma complementação pedagógica em matemática com a qual tenho complementado meus conhecimentos em pedagogia e didática, além de obter a habilitação para a licenciatura. No Estratégia Concursos, sou professor das áreas de Segurança do Trabalho e Meio Ambiente. Dentro do mundo dos concursos, acumulei os seguintes resultados:

- 1º colocado no concurso da Companhia Ambiental do Estado de São Paulo (CETESB) para o cargo de Engenheiro Ambiental;
- 1º colocado no concurso da Prefeitura de Campinas/SP para o cargo de Engenheiro de Segurança do Trabalho;
- 1º colocado no concurso da Prefeitura de Itapevi/SP para o cargo de Engenheiro de Segurança do Trabalho;
- 1º colocado no concurso da Prefeitura de Valinhos/SP para o cargo de Engenheiro de Segurança do Trabalho;
- 1º colocado no concurso do Serviço Autônomo de Água e Esgoto (SAAE) de Salto/SP para o cargo de Fiscal de Posturas;
- 1º colocado no concurso da Prefeitura de Ribeirão Preto/SP para o cargo de Agente Comunitário de Saúde;
- 2º colocado no concurso da Prefeitura de São Carlos/SP para o cargo de Engenheiro Ambiental;

- 3º colocado no concurso da Prefeitura de Batatais/SP para o cargo de Engenheiro de Segurança do Trabalho;
- 3º colocado no concurso da Câmara Municipal de Serrana/SP para o cargo de Analista Legislativo.

A despeito dos resultados supramencionados, cumpre frisar que, para cada sucesso, também houve algumas decepções. Não é o caso de entrar em detalhes neste momento, mas certamente o sucesso em outros concursos não se concretizaria se eu tivesse desistido após os primeiros "fracassos".

Por isso, lembre-se: quem consegue os resultados mais proeminentes seguramente não desiste diante das primeiras decepções, ao passo que quem desanima em alguma etapa do caminho certamente está mais longe de alcançar seus objetivos. Sem mais delongas, vejamos como será o cronograma do nosso curso.

CRONOGRAMA DE AULAS			
AULAS	**TÓPICOS ABORDADOS**	**PROF.**	**DATA**
00	Conhecimentos básicos sobre a legislação relacionada à segurança do trabalho. Normas regulamentadoras (NRs) sobre medicina e segurança do trabalho estabelecidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego - Portaria nº. 3.214de 08 de junho de 1978. (NRs 01 e 03)	Edimar Monteiro	15/08
01	Conhecimentos sobre normas e procedimentos para inspeção e controle de equipamentos de prevenção e combate a incêndio.	André Rocha	15/08
02	Conhecimentos sobre o funcionamento e atribuições dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) e Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA). Levantamento e avaliação das condições físico-ambientais do trabalho e mapas de risco.	Edimar Monteiro	22/08
03	Atividades e operações perigosas. NR-19: Explosivos. NR-20: Inflamáveis e Combustíveis.	André Rocha	22/08
04	Atividades e operações insalubres.	Edimar Monteiro	29/08
05	Conhecimentos básicos sobre legislação previdenciária, relacionadas à segurança do trabalho. Comunicações sobre Acidentes do Trabalho (CAT). Compilação de dados e elaboração de estatísticas de acidentes de trabalho. Atos e Condições inseguras.	André Rocha	29/08
06	Utilização, controle e manutenção de equipamentos de proteção individual (EPI) e equipamentos de proteção coletiva (EPC). Treinamentos sobre segurança do trabalho. Ricos no trabalho com eletricidade.	Edimar Monteiro	05/09
07	Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (NR 9). Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (NR 7).	André Rocha	05/09
08	Ergonomia (NR 17)	Edimar Monteiro	12/09
09	Edificações (NR 08). Condições Ambientais do Trabalho na Indústria da Construção (NR 18). Condições Sanitárias e de Conforto no Locais de Trabalho (NR 24).	Edimar Monteiro	12/09

10	Segurança do Trabalho em Máquinas e Equipamentos (NR 12).	Edimar Monteiro	19/09
11	NR 33 – Segurança e Saúde nos Trabalhos em Espaços Confinados. NR 35 – Trabalho em Altura	André Rocha	19/09
12	Normas e procedimentos para investigação e análise de acidentes do trabalho. Conhecimentos sobre implantação de campanhas prevencionistas e educativas (SIPAT). Segurança no trânsito, drogas e AIDS. Medidas protetivas aos trabalhadores para prevenção de doenças infectocontagiosas. Diálogo Diário de Segurança. Noções de controle de doenças e acidentes referentes à saúde e segurança do trabalhador; Princípios e diretrizes do SUS. O SUS na Constituição Federal.	Edimar Monteiro	10/10

AULA 00: DISPOSIÇÕES GERAIS, EMBARGO E INTERDIÇÃO – NRS 01 E 03

Antes de iniciarmos essa aula quero chamar sua atenção para o fato de que o cronograma traz a descrição desses conteúdos: "Conhecimentos básicos sobre a legislação relacionada à segurança do trabalho. Normas regulamentadoras (NRs) sobre medicina e segurança do trabalho estabelecidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego - Portaria nº. 3.214de 08 de junho de 1978".

Entretanto, quero deixar claro que o curso não traz o estudo de todas as NRs. Isso porque, aqui o curso é elaborado com estratégia! Oras, seria razoável cobrar conhecimentos a respeito da NR 36: Segurança e Saúde no Trabalho em Empresas de Abate e Processamento de Carnes e Derivados? A resposta é NÃO! Isso se a banca tiver um mínimo de bom senso, e o tem em 99% dos casos.

De qualquer modo, apesar de o edital trazer o tópico "Normas regulamentadoras (NRs) sobre medicina e segurança do trabalho estabelecidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego - Portaria nº. 3.214de 08 de junho de 1978" não quer dizer que a banca cobrará todas as 37 NRs. Geralmente não cobram as NRs setoriais, com exceção da NR 18 e 32, logo, não perca seu precioso tempo estudando as NRs 22, 29, 30, 31, 34, 36 e 37, pois são Normas que não tem NADA a ver com as atribuições de um Técnico de Segurança de Prefeitura, a menos que a prefeitura tenha um frigorífico, um porto etc., caso contrário, a probabilidade de essas NRs serem cobradas é MÍNIMA.

Ademais, o tema "Conhecimentos básicos sobre a legislação relacionada à segurança do trabalho" será pulverizado dentro do estudo das NRs. Querem um exemplo? No estudo na NR 05 - CIPA, você também estudará, dentro do contexto, os Artigos 163, 164 e 165 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto Lei nº 5.452/1943.

Tratando, agora, especificamente da **Aula 00**, vamos abordar a **NR 01 – Disposições Gerais**, juntamente com a **NR 03 Embargo e Interdição**. Lembro a vocês que a NR 02 – Inspeção Prévia foi revogada pelo Governo Federal em julho de 2019, como uma das ações de revisão das Normas Regulamentadoras (NRs).

Essas duas normas foram substancialmente alteradas em 2019. Para que vocês tenham uma ideia, a NR 01, cujo texto antigo tinha um pouco mais de 2 (duas) páginas, passou a ter 11 (onze) páginas. Além de redefinir alguns conceitos e excluir alguns tópicos, ela passou a abordar uma série de temas novos como: capacitações, treinamentos, digitalização de documentos, tratamentos especiais, entre outros.

Apesar de não ter encontrado questões de concursos públicos sobre essa nova redação da NR 01, acredito que essas inovações serão muito cobradas pelas bancas nos próximos certames.

No tocante a NR 03, destaco que também houve uma grande reestruturação em seu texto, passando de 1 (uma) para 6 (seis) páginas, entretanto os novos assuntos abordados tratam, em sua grande maioria, de metodologias específicas de atuação dos Auditores Fiscais do Trabalho – AFT. Dessa forma, acredito que os novos assuntos trazidos pelo novo texto da NR 03 não serão cobrados em provas de concursos que não os específicos para a carreira de AFT.

1 NR 01 – DISPOSIÇÕES GERAIS

NR 01: DISPOSIÇÕES GERAIS

ÚLTIMA ATUALIZAÇÃO DA NORMA ATÉ A DATA DE ELABORAÇÃO DA AULA:

Portaria SEPTR n.º 915, de 30 de julho de 2019.

Com a última atualização, a NR 01 foi reestrutura em tópicos, entretanto optei por não os seguir necessariamente na mesma sequência que se encontram na NR, pois não vejo como a forma mais didática de abordar o conteúdo da Norma. Vou reorganizá-los de forma mais apropriada para facilitar o entendimento e abordá-los na integra.

Além disso, com o intuito de deixar o texto mais "fluido" optei por trazer algumas definições importantes como notas de rodapé, entretanto, não deixem de lê-las com atenção, pois também são importantes.

1.1 Termos e definições importantes

Vamos iniciar o estudo da NR 1 com a compreensão de alguns termos e definições importantes para seu entendimento. Esses conceitos constam no Anexo I da referida Norma.

Inicialmente, vocês devem ter em mente que as obrigações relacionadas à Segurança e Saúde no Trabalho - SST nascem quando um "trabalhador" (pessoa física) firma um contrato de trabalho (relação jurídica) com uma empresa (pessoa jurídica). Caso esse contrato de trabalho seja regido pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, o trabalhador se torna um "empregado" e o contratante um "empregador". Vejamos como esses três termos são definidos pelo Glossário da NR 01:

> **NR 01, Glossário**
>
> **Trabalhador:** pessoa física inserida em uma relação de trabalho, inclusive de natureza administrativa, como os empregados e outros sem vínculo de emprego.
>
> **Empregado:** a pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante contrato.
>
> **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[1], os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitem trabalhadores como empregados.

Para que vocês não confundam os termos "trabalhador" e "empregado", vamos a um....

É importante verificar que algumas vezes as NRs citam "trabalhadores" e outras "empregados". Quando a norma adota o termo "empregados", está se referindo àqueles com vínculos empregatícios regidos pela CLT (celetistas) em determinadas empresas (públicas ou privadas). Quando se refere a "trabalhadores", engloba todos os que trabalham em um determinado estabelecimento de determinada empresa, inclusive os terceirizados ou aqueles que eventualmente não tenham vínculo celetista.

Vamos a um exemplo: a NR 18 determina que todo canteiro de obras que possui 20 ou mais trabalhadores deve elaborar e implementar o PCMAT. Assim, não importa se os trabalhadores são empregados da empresa

---

[1] **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 empregador 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.

principal ou de terceiros, quando alcançar os 20 trabalhadores, a empresa terá de elaborar e implementar o referido Programa.

Essa mesma norma ainda determina que a empresa que possuir na mesma cidade um ou mais canteiros de obras com menos de 70 empregados deve organizar CIPA centralizada. Nesse caso, a empresa deve observar quantos empregados ela possui no canteiro, independentemente da quantidade de trabalhadores de empresas terceirizadas que eventualmente existam no local.

Ficou claro a diferença? O termo "trabalhadores" é mais abrangente, incluindo os próprios "empregados" da empresa, prestadores de serviço e outros sem vínculo celetista (estagiários, por exemplo).

Vamos aproveitar que estamos também tratando o termo "empresa" e destacar outro ponto importante em relação a reformulação da NR 01. Trata-se do **fim da responsabilidade solidária**, entre empresas do mesmo grupo empreendedor, prevista no antigo item 1.6.1 que assim determinava:

> ~~**NR 01, 1.6.1.** Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou qualquer outra atividade econômica, serão, para efeito de aplicação das Normas Regulamentadoras – NR, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas~~ **(Redação antiga da NR 01).**

Não precisamos entrar em detalhes sobre o que era, de fato, a **responsabilidade solidária**. Apenas se atentem ao fato de que ela foi excluída da nova redação da Norma. Ou seja, não há mais responsabilidade solidária entre uma empresa principal e suas subordinadas ou subsidiárias. Cuidado com isso nas provas! Entretanto, como veremos em outras NRs específicas, continua existindo responsabilidade solidária entre contratantes e contratadas.

Vamos voltar a discussão central! Por assumir os riscos da atividade econômica, o empregador está obrigado a preservar a saúde e a segurança dos trabalhadores, uma vez que os "**riscos relacionados ao trabalho ou riscos ocupacionais**" são, na verdade, riscos oriundos da atividade econômica e decorrentes dos "**perigos ou fatores de riscos**" provenientes do processo produtivo. Vejam, então, os conceitos de perigo e risco, constantes na NR 01:

> **NR 01, Glossário**
>
> **Perigo ou fator de risco:** fonte com potencial para causar lesão ou problema de saúde.
>
> **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 vento ou exposição.

Vamos clarear esses dois conceitos com mais um... ESCLARECENDO!

Imaginem uma máquina cujo sistema de transmissão de forças (ou transmissão de potência) seja composto por um sistema de correia e polia e que este sistema esteja sem uma barreira de proteção (Figura 1), de modo que seja possível acessá-lo livremente com as mãos quando em funcionamento.

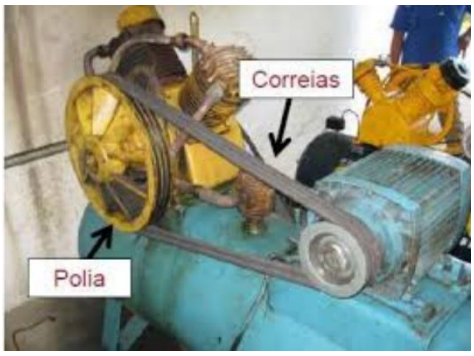


Figura 1 – Sistema de transmissão de potência sem proteção[2]

O sistema de transmissão exposto é um "perigo ou fator de risco". Entretanto, não necessariamente é considerado um "risco relacionado ao trabalho ou risco ocupacional". Isso é verdade se a máquina que estamos tratando estiver em uma sala fechada, hipoteticamente, inacessível aos trabalhadores.

Como o trabalhador não tem acesso ao "perigo", não há probabilidade de exposição do empregado ao evento perigoso (acessar o sistema de transmissão quando em funcionamento), de modo que o risco ocupacional é inexistente. Assim, percebam que o perigo pode existir sem que haja risco ocupacional, mas o inverso não é possível, ou seja, não há risco ocupacional sem perigo!

Isso ocorre porque o **conceito de risco ocupacional** está ligado à probabilidade de exposição ao perigo e a gravidade das lesões e problemas de saúde que podem ser ocasionados pela exposição a evento perigoso.

Se o sistema de transmissão sem proteção pudesse ser acessado pelo trabalhador quando em funcionamento, haveria, certamente, enorme probabilidade de que o evento perigoso "colocar a mão no sistema em funcionamento" ocorresse. Nesse caso, uma das consequências desse evento poderia ser, por exemplo, a amputação da mão. Assim, teríamos um risco ocupacional evidente!

---

[2] Disponível em: < *http://www.joinville.udesc.br/portal/professores/nilson/materiais/NR_12___Parte_2___Clarice.pdf*>

Entendidos os conceitos de perigo e risco ocupacional, é importante compreendermos também o conceito de "prevenção" adotado pela NR 01:

> **NR 01, Glossário**
>
> **Prevenção:** 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.

Observem que o **conceito de prevenção** está relacionado à ideia de controle do risco ocupacional. Como exemplo, imaginem que a máquina cujo sistema de transmissão está sem proteção estivesse em um local de livre acesso pelos trabalhadores. Nesse caso, a probabilidade de ocorrência do evento perigoso seria alta, assim como as consequências de uma eventual ocorrência do evento seriam danosas.

Uma forma de prevenção (medida de controle) a ser adotada nesse caso seria a instalação de um sistema de proteção capaz de impedir o acesso dos trabalhadores, com as mãos, ao sistema de transmissão (Figura 2). Dessa forma, mesmo que os trabalhadores pudessem se aproximar da máquina em funcionamento e ainda que "tentassem" colocar as mãos no sistema em funcionamento, a probabilidade seria reduzida devido às restrições impostas pela medida de controle.

Figura 2 – Sistema de transmissão de potência com proteção[3]

Nesse caso, como a probabilidade de ocorrência do evento perigoso foi reduzida, dizemos que o risco ocupacional foi controlado, nesse caso minimizado ou reduzido. Essa é a ideia de prevenção: evitar, eliminar, minimizar ou reduzir os riscos ocupacionais.

Tenha em mente! O **risco ocupacional** é a razão entre o perigo e as medidas de proteção (prevenção) adotadas. Quanto maiores forem as medidas de proteção, menor será risco.

$$rico\ ocupacional = \frac{perigo}{medidas\ de\ proteção}$$

[3] Disponível em: < *https://pt.dreamstime.com/prote%C3%A7%C3%A3o-da-seguran%C3%A7a-do-protetor-correia-motor-image101298907*>

Pessoal, esses conceitos no quadro abaixo são novos na Norma, por isso...

Termo	Definição
Perigo ou fator de risco	Fonte com potencial para causar lesão ou problema de saúde
Risco relacionado ao trabalho ou risco ocupacional	É a combinação da probabilidade de ocorrência de eventos ou exposições perigosas a agentes nocivos relacionados ao trabalho e da gravidade das lesões e problemas de saúde que podem ser causados pelo evento ou exposição
Prevenção	É 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.

Outros conceitos importantes trazidos pela NR 01 estão transcritos a seguir, junto com alguns comentários que julguei pertinentes para ajudar a fixação. As bancas adoram misturar esses conceitos (principalmente obra, canteiro de obra e frente de trabalho) para tentar confundir os candidatos, fiquem atentos às pegadinhas!

Guardem bem esses conceitos, porque isso...

- **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.

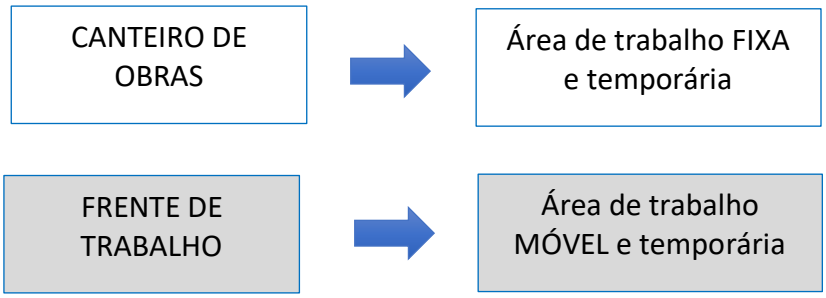
  Não confundam estabelecimento com empresa. Uma empresa (ou organização) pode ter vários estabelecimentos. Na verdade, estabelecimento é cada uma das unidades da empresa, funcionando em lugares diferentes, tais como: fábrica, refinaria, usina, escritório, loja, oficina, laboratório etc.
- **Obra:** todo e qualquer serviço de engenharia de construção, montagem, instalação, manutenção ou reforma.
- **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.

  Por exemplo, durante a construção de uma ponte (obra), a empreiteira (empresa) monta uma área de apoio (fixa e temporária, pois ela será desmontada ao final da obra) onde irá funcionar a carpintaria, as áreas de vivência (refeitórios, banheiros, dormitórios etc.). Esse local, fixo e temporário, é chamado de canteiro de obra. Inclusive, passa a ser um estabelecimento da empresa. Fiquem atentos!
- **Frente de trabalho:** área de trabalho móvel e temporária.

  Por exemplo, no caso de serviços de construção de uma ferrovia, à medida que a construção vai avançando, a frente de trabalho se desloca para acompanhá-la, daí o conceito de ser uma área de trabalho móvel.

- **Local de trabalho:** área onde são executados os trabalhos.
- **Setor de serviço:** a menor unidade administrativa ou operacional compreendida no mesmo estabelecimento.

Não confundam o setor de serviço com o local de trabalho! Por exemplo, dentro de um estabelecimento, podemos ter o setor de serviços de manutenção de automóveis e, dentro desse setor, existem vários locais de trabalho: local de manutenção de motores, de alinhamento e balanceamento etc.



Vamos a uma questão sobre esse tema:

(FCC / TRT-3ª REGIÃO-MG / 2015 / adaptada) Acerca das disposições da NR-1, considere as informações abaixo

Coluna I	Coluna II
A. Estabelecimento	( ) área de trabalho fixa e temporária, onde se desenvolvem operações de apoio e execução à construção, demolição ou reforma de uma obra.
B. Setor de serviço	( ) área onde são executados os trabalhos.
C. Canteiro de obra	( ) área de trabalho móvel e temporária.
D. Frente de trabalho	( ) 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.
E. Local de Trabalho	( ) menor unidade administrativa ou operacional compreendida no mesmo estabelecimento.

A sequência correta, considerando a ordenação de cima para baixo na coluna II, é

(A) C – E – D – A – B.

(B) D – B – C – E – A.

(C) B – A – E – C – D.

(D) A – C – B – D – E.

(E) E – D – A – B – C.

Comentários: Pessoal! É exatamente assim que as bancas cobram esses e outros conceitos presentes nas NRs, na sua forma ipsis litteris. Acostumem-se! A **alternativa A** está correta e é o gabarito da questão.

1.2 Objetivo e campo de aplicação

O objetivo da NR 1 é estabelecer as disposições gerais, o campo de aplicação das NRs e os termos e as definições comuns às Normas Regulamentadoras (NRs) relativas à segurança e saúde no trabalho.

No tocante a **obrigatoriedade de cumprimento das NRs**, fica estabelecido que elas 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.

Caro amigo e amiga estrategista...

As NRs são de observância obrigatória por parte de **empregadores** (inclusive o Estado, através de órgãos públicos) desde que, e somente se, possuírem empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Para facilitar o entendimento, fiz uma enumeração exemplificativa de quem deve e quem não deve atender ao disposto nas NRs.

Devem atender ao disposto nas NRs	Não devem atender ao disposto nas NRs
1) Empresas públicas e privadas que possuem empregados celetistas;	**1)** Empresas que não tenham empregados (somente os sócios trabalham no empreendimento);
2) Entidades e órgãos públicos de todas as esferas (estadual, federal, municipal e distrital) que possuam empregados celetistas;	**2)** Entidades e Órgãos da Administração Pública que só possuam servidores estatutários trabalhando em suas dependências;
3) Associações e demais entidades sem fins lucrativos que possuem empregados celetistas;	**3)** Trabalhadores avulsos, entidades ou empresas que lhes tomem o serviço e os sindicatos representativos das respectivas categorias profissionais (esses seguem somente o que está na NR 22)
4) Profissionais liberais (engenheiros, médicos, advogados etc.) que possuam empregados celetistas;	**4)** Profissional liberal que não possua empregados celetistas
5) Condomínios residenciais e comerciais que possuam empregados celetistas (para fins de aplicação das NRs, o condomínio onde você reside é comparado a empregador).	**5)** Cooperativas que não possuem empregados (o verdadeiro cooperado não é empregado)

O não cumprimento das disposições legais e regulamentares sobre SST, pelas organizações e órgãos públicos obrigados a observar o disposto nas NRs, acarretará a aplicação das penalidades previstas na legislação pertinente (NR 28 – Fiscalização e Penalidades).

A NR 01 inovou ao determinar que **as NRs obrigam**, nos termos da lei, empregadores e empregados, urbanos e rurais. Essa inovação é importante porque a redação antiga excluía os trabalhadores e empregadores rurais da obrigatoriedade de cumprimento das NRs, exceto a NR 31 – Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura.

Isso acontecia porque o trabalho rural não é regido pela CLT e sim por uma lei própria, Lei n.º 5.889/1973. Entretanto, com a nova redação os empregadores rurais também estão obrigados ao cumprimento de todas as NRs que são de aplicação geral, além da NR 31, logicamente.

Outra inovação trazida pela nova redação foi a **exclusão dos trabalhadores avulsos**[4], bem como das entidades ou empresas que lhes tomem o serviço e dos sindicatos representativos dessas categorias profissionais em relação ao cumprimento das NRs. Nesse caso, essa categoria passou a ter obrigatoriedade de cumprimento somente da NR 29 – Norma Regulamentadora de Saúde e Segurança no Trabalho Portuário.

É importante que vocês vejam como era a antiga redação da NR 1. Acredito que as bancas podem trazê-la para tentar confundi-los. Fiquem atentos! Além disso, comparem a antiga e a nova redação.

Redação antiga da NR 01

~~**NR 01, 1.1.** As Normas Regulamentadoras NR, relativas à segurança e medicina do trabalho, são de observância obrigatória pelas empresas privadas e públicas e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT~~

~~**NR 01, 1.1.1.** As disposições contidas nas Normas Regulamentadoras – NR aplicam-se, no que couber, aos trabalhadores avulsos, às entidades ou empresas que lhes tomem o serviço e aos sindicatos representativos das respectivas categorias profissionais~~.

Nova redação da NR 01

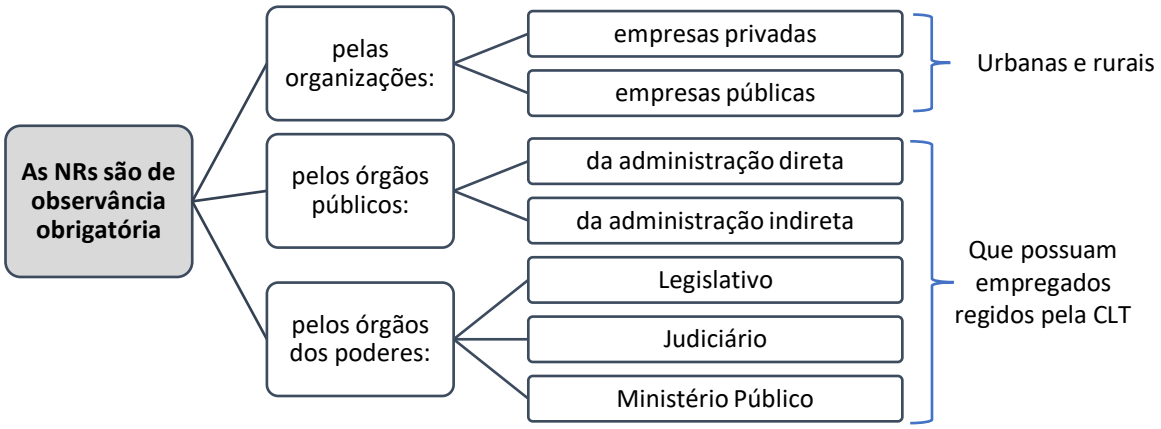
NR 01, 1.2.1. As NR obrigam, nos termos da lei, empregadores e empregados, urbanos e rurais.

NR 01, 1.2.1.1. 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.

---

[4] **Trabalhadores avulsos:** são aqueles, sindicalizados ou não, que prestam serviços de natureza urbana ou rural, sem vínculo empregatício, a diversas empresas, a partir da intermediação obrigatória do sindicato da categoria, ou quando se trata de atividade portuária, do Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO). São exemplos de trabalhadores avulsos aqueles que realizam atividades de capatazia, estiva, conferência e transporte de cargas.

Sobre o campo de campo de aplicação da NR 01, quero que... TOME NOTA!



Notem que todas as organizações (empresas públicas e privadas) estão obrigadas a cumprir o disposto nas NRs, pois seus colaboradores são necessariamente[5] empregados, ou seja, possuem carteira assinada (são regidos pela CLT).

Observem também que os órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como os órgãos dos poderes Legislativo, Judiciário e Ministério Público, somente estarão obrigados ao cumprimento das NRs se, e somente se, tiverem em seus quadros empregados regidos pela CLT. Casos possuam somente servidores[6] estatutários (regime próprio) esses órgãos estão dispensados do cumprimento das NRs.

Assim, por exemplo, caso um Tribunal Regional (Poder Judiciário) possua em seu estabelecimento apenas servidores de carreira (estatutários), ele está dispensado do cumprimento das NRs. Entretanto, caso os colaboradores responsáveis pelo serviço de limpeza, por exemplo, sejam empregados, ou seja, celetistas, o órgão fica responsável pelo cumprimento das NRs concernentes a esses empregados.

A NR 1 ainda estabelece que a **observância das NRs não desobriga as organizações** do cumprimento de outras disposições que, com relação a matéria, sejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados e Municípios, bem como daquelas oriundas de convenções e acordos coletivos de trabalho.

[5] Na verdade, podem existir cargos de gestão nessas empresas, cujos profissionais não sejam necessariamente empregados, ou seja, tenham carteira assinada.
[6] No tocante aos servidores públicos - que são estatutários e, portanto, não têm sua relação jurídica com o poder público regida pelos dispositivos da CLT - não se aplicam as NRs que tratam de SST.

Isso ocorre, por exemplo, no caso da aplicação da NR 23 – Proteção Contra Incêndios. Nesse caso, além de cumprir o que está na referida Norma, o empregador deverá atentar-se também para os regulamentos estaduais e municipais sobre o tema. Inclusive, isso é que dispõe o art. 154 da CLT, vejamos:

> **CLT, art.154 –** A observância, em todos os locais de trabalho, do disposto neste Capitulo[7], não desobriga as empresas do cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios em que se situem os respectivos estabelecimentos, bem como daquelas oriundas de convenções coletivas de trabalho.

Para fechar esse tópico, vamos a um questionamento! **As NRs aplicam-se somente aos empregados (celetistas)?** A resposta é **NÃO**. Isso porque em sua nova redação, a NR 01 determina, em seu item 1.2.1.2, que "Nos termos previstos em lei, aplica-se o disposto nas NRs a outras relações jurídicas."

Dessa forma, abre-se uma possibilidade para que uma Lei determine, por exemplo, que as NRs sejam aplicadas integralmente aos trabalhadores avulsos, cuja relação jurídica não é celetista (CLT). Além disso, já existe lei que prevê a aplicação das NRs aos estagiários, que não têm contratos de trabalho regidos pela CLT.

(INÉDITA/Prof. Edimar Natali Monteiro, 2019) Com relação a NR 01 que trata das Disposições Gerais, é correto afirmar que

(A) A observância das Normas Regulamentadoras desobriga as empresas do cumprimento de outras disposições que, com relação a matéria, sejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados e Municípios.

(B) Os órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como os órgãos dos Poderes Legislativo, Judiciário e Ministério Público, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT ficam dispensados da observância das Normas Regulamentadoras.

(C) As Normas Regulamentadoras aplicam-se somente aos empregados urbanos, visto que os empregados rurais seguem lei própria e não são regidos pela CLT.

(D) As Normas Regulamentadoras 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.

Comentários:

A **alternativa A** está incorreta. A observância das NRs NÃO desobriga as empresas do cumprimento de outras normas.

A **alternativa B** está incorreta. Nesse caso, vejam que os órgãos citados possuem empregados regidos pela CLT e, por isso, não estão dispensados de observarem o disposto nas NRs.

A **alternativa C** está incorreta. Como a nova redação da NR 01, todas as NRs passaram a ser de observância obrigatória pelos empregadores rurais em relação a seus empregados.

A **alternativa D** está correta e é o gabarito da Questão. É exatamente esse o campo de aplicação das NRs.

[7] Capitulo V – Da Segurança e da Medicina do Trabalho.

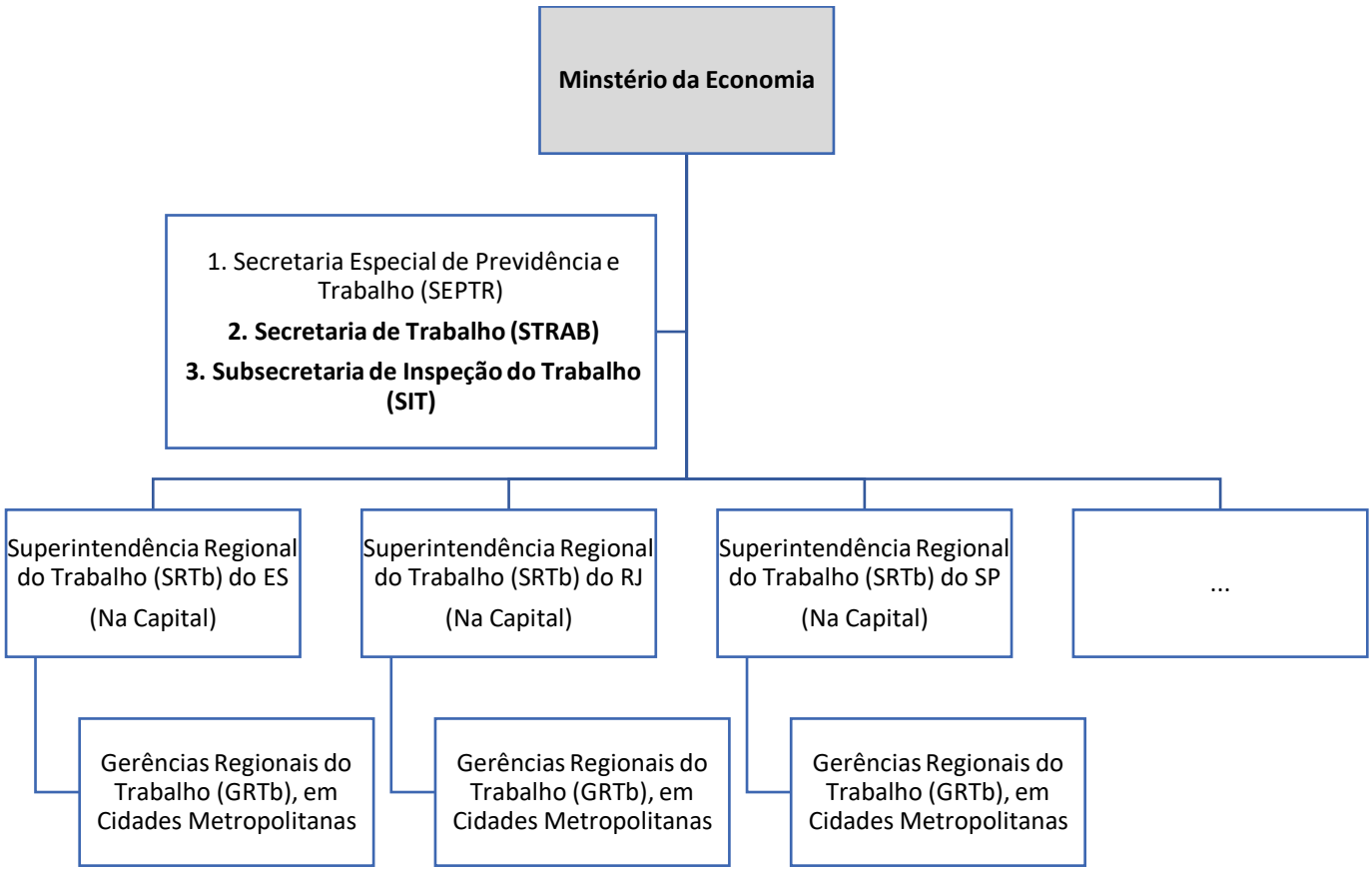
1.3 Estrutura dos órgãos responsáveis pela segurança e saúde no trabalho

A partir da reforma administrativa promovida pelo Governo de turno, as questões relacionadas à SST deixaram de estar vinculadas ao extinto Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e passaram a integrar o Ministério da Economia (ME).

Dentro desse Ministério, as atribuições relacionadas à SST foram concedidas à Subsecretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), subordinada à Secretaria de Trabalho (STRAB) que por sua vez faz parte da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho (SEPRT).

Assim, hoje, a STRAB por meio da SIT é o órgão nacional competente em matéria de SST e possui órgãos regionais subordinados responsáveis pela fiscalização direta (*in loco*), que são as Superintendências Regionais do Trabalho (SRTb), localizadas nas capitais de cada Estado da Federação e, ainda, as Gerências Regionais do Trabalho (GRTb), geralmente localizadas em cidades das regiões metropolitanas.

A estrutura atual apresenta, aproximadamente, a configuração mostrada no organograma que segue.



1.4 Competências dos órgãos responsáveis pela segurança e saúde no trabalho

Pessoal, já vou avisando que todo assunto desse tópico...

Então, estudem ele com o máximo de atenção possível. Sugiro que tentem compreender essas atribuições para que saibam diferenciá-las, pois as bancas costumam trocá-las, ou seja, afirmam que a atribuição de um órgão compete a outro, para tentar confundir o candidato!

1.4.1 Competências do órgão nacional

As atribuições do órgão nacional competente em matéria de SST estão legalmente (no sentido formal) disciplinadas no art. 155 da CLT, vejamos:

> **CLT, art.155 –** Incumbe ao **órgão de âmbito nacional competente** em matéria de segurança e medicina do trabalho:
>
> **I -** estabelecer, nos limites de sua competência, normas sobre a aplicação dos preceitos deste Capítulo[8], especialmente os referidos no art. 200[9];
>
> **II -** coordenar, orientar, controlar e supervisionar a fiscalização e as demais atividades relacionadas com a segurança e a medicina do trabalho em todo o território nacional, inclusive a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho;
>
> **III -** conhecer, em última instância, dos recursos, voluntários ou de ofício, das decisões proferidas pelos Delegados Regionais do Trabalho[10], em matéria de segurança e medicina do trabalho.

Esse artigo e seus incisos são regulamentados pelo subitem 1.3.1 da NR 01. Vale a pena lê-los atentamente na forma como são trazidos pela NR, pois as bancas costumam cobrar essas atribuições na forma *ipsis litteris*. Então, leiam com atenção!!!

> **NR 01, 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:

---

[8] Capitulo V – Da Segurança e da Medicina do Trabalho.
[9] Trata, de forma genérica, de uma série de situações específicas: conforto térmico; levantamento, transporte e armazenagem de materiais; etc.
[10] Atualmente denominados Superintendentes Regionais do Trabalho.

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[11];

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.

Observem que a NR 01 incluiu como responsabilidade do órgão nacional (A STRAB, através da SIT), além daquelas previstas no art. 155 da CLT, a responsabilidade de coordenação e fiscalização do PAT, que é um programa que visa o fornecimento de alimentação aos trabalhadores de baixa renda.

Por fim, saibam que a **competência para formular e modificar as NRs** é tripartite, ou seja, envolve os representantes dos trabalhadores, dos empregadores e do Governo (através do órgão nacional competente). Esses representantes formam a chamada Comissão Tripartite Paritária Permanente - CTPP que é responsável pela elaboração e revisão das NRs. É paritária porque cada representação possui a mesma quantidade de membros. Assim, questão que afirme que a competência para formular e alterar as NRs é do órgão nacional competente está incorreta, fiquem atentos!

(INSTITUTO AOCP / ESBERH / 2015 / adaptada) De acordo com a NR-1, qual o órgão, de âmbito nacional, competente para coordenar, orientar, controlar e supervisionar as atividades relacionadas com a segurança e medicina do trabalho?

(A) Delegacia Regional do Trabalho - DRT.

(B) Departamento Regional do Trabalho - DRT.

(C) Secretaria de Segurança e Saúde do Trabalho - SSST.

(D) Secretaria de Segurança e Seguro no Trabalho - SSST.

(E) Secretaria de Trabalho - STRAB, através da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho - SIT.

Comentários: vejam que a banca cobra o nome do órgão nacional competente em matéria de SST.

Como vimos, atualmente, o órgão nacional competente é a Secretaria de Trabalho - STRAB, através do Subsecretaria de Inspeção do Trabalho - SIT. Portanto, a **alternativa E** está correta e é o gabarito da questão.

[11] A PNSST foi formulada através do Decreto n.º 7.062 de 2011 e será abordada em uma aula específica.

1.4.2 Competências da SIT e dos órgãos regionais subordinados

Por sua vez, as atribuições dos órgãos regionais competentes em matéria de SST estão disciplinadas no art. 156 da CLT, vejamos:

> **CLT, art.156 –** Compete especialmente às Delegacias Regionais do Trabalho[12], nos limites de sua jurisdição:
>
> **I -** promover a fiscalização do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho;
>
> **II -** adotar as medidas que se tornem exigíveis, em virtude das disposições deste Capítulo, determinando as obras e reparos que, em qualquer local de trabalho, se façam necessárias;
>
> **III -** impor as penalidades cabíveis por descumprimento das normas constantes deste Capítulo, nos termos do art. 201[13].

Esse artigo e seus incisos são regulamentados pelo subitem 1.3.2 da NR 01. Novamente, vale a pena lê-los atentamente na forma como são trazidos pela NR, pois as bancas costumam cobrar essas atribuições na forma *ipsis litteris*. Então, de novo, leiam com atenção!!!

> **NR 01, 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.

Vejam que a nova redação da NR 01 não traz mais as competências exclusivas dos órgãos regionais competentes, mas estabelece **competências concorrentes**, ou seja, da SIT e os órgão regionais subordinados a ela.

Observem também que a NR 01 incluiu como responsabilidade da SIT e dos órgãos regionais (competência concorrente), além daquelas previstas no art. 155 da CLT, a responsabilidade de execução da CAMPAT e do PAT.

---

[12] São as atuais Superintendências Regionais do Trabalho (SRTb)
[13] Normas de Segurança e Saúde no Trabalho - SST.

Além disso, tem mais uma... NOVIDADE!

Com a nova redação da NR 1, a atribuição de impor penalidade, que era dos órgãos regionais, passou a ser da autoridade regional (Superintendente Regional, ou seja, da pessoa física!) e não mais do órgão, como previa o texto antigo. Vejam como ficou a nova redação:

> **NR 01, 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.

Notem que agora, quem impõe penalidades (multas) por descumprimento das NRs não é mais o AFT, mas sim a autoridade regional competente, que é o Superintendente Regional do Trabalho (SRT). O AFT apenas lavra o auto de infração e o remete ao SRT para a aplicação da multa.

Pessoal! As bancas adoram tentar confundir os candidatos trocando as competências para formular as diretrizes de fiscalização, fiscalizar e aplicar as penalidades cabíveis.

Por isso.... ATENÇÃO DECORE!

O **órgão nacional promove a fiscalização** dos preceitos legais → Os **órgãos regionais executam a fiscalização** dos preceitos legais → A **autoridade regional competente aplica as penalidades cabíveis** por descumprimento dos preceitos legais

Para facilitar o entendimento, fiz um quadro comparativo entre algumas competências (que podem ser confundidas) do órgão nacional e dos órgãos regionais.

Vamos a um....

	Competências do órgão nacional (STRAB, através da SIT)	Competências da SIT e órgãos regionais (Superintendências Regionais do Trabalho)
Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT)	Coordenar e fiscalizar	Executar
Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho (CANPAT)	Promover (planejar)	
Preceitos legais e regulamentares sobre SST	Promover a fiscalização (planejar)	Executar a fiscalização
Recursos voluntários ou de ofício	Reconhecer, em última instância	Não é competente
OBS.: A autoridade regional (Superintendente Regional do Trabalho) em matéria de trabalho, é o responsável por aplicar às penalidades cabível por descumprimentos dos preceitos legais em matéria de SST. Isso não é mais competência do órgão regional!!!		

Para vocês não confundirem as competências dos órgãos regionais e nacional, sem a necessidade de decorá-las, atentem-se para o fato de que as competências dós órgãos regionais são de execução, ou seja, "executar". Enquanto isso, as competências do órgão nacional estão ligadas a ações de gestão, do tipo: "formular", "propor", "conhecer", "participar", "promover", "coordenar" etc.

Para finalizar esse tópico, chamo a atenção de vocês a respeito da substancial alteração promovida pela nova redação da NR 01, principalmente no que concerne as atribuições dos órgãos regionais (que eram denominados Delegacias Regionais do Trabalho – DRT) e passaram, na verdade, a ser competências concorrentes com a SIT. Acho importante que vocês conheçam a redação antiga, pois acredito que as bancas podem trazê-las como assertivas corretas para tentar confundi-los. Não caiam nessa!!!

Por isso...

Redação antiga da NR 01!!!

NR 01, 1.4.1 – Compete, ainda, à Delegacia Regional do Trabalho - DRT ou à Delegacia do Trabalho Marítimo - DTM, nos limites de sua jurisdição:

a) adotar medidas necessárias à fiel observância dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho;

b) ~~impor as penalidades cabíveis por descumprimento dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho~~;

c) ~~embargar obra, interditar estabelecimento, setor de serviço, canteiro de obra, frente de trabalho, locais de trabalho, máquinas e equipamentos~~;

d) ~~notificar as empresas, estipulando prazos, para eliminação e/ou neutralização de insalubridade~~;

e) ~~atender requisições judiciais para realização de perícias sobre segurança e medicina do trabalho nas localidades onde não houver médico do trabalho ou engenheiro de segurança do trabalho registrado no MTb~~.

Vejam que as atribuições dos órgãos regionais foram bastante mitigadas. Atualmente, são apenas duas (ou três se dividirmos a contida na alínea "b"). Alerte-se para o fato de que as atribuições constantes das alíneas "b", "c", "d" e "e" não estão mais vigentes, cuidado com isso!

Nunca é demais lembrá-los do fato de que a aplicação das penalidades cabíveis agora compete ao Superintendente Regional do Trabalho - SRT e não mais à Delegacia Regional do Trabalho - DRT, como vocês viram na antiga redação da NR 01.

Também é importante que vocês comparem as atribuições antigas com as atuais! Vejam o quadro a seguir.

<table>
<tr><th colspan="2">Competências do órgão regional</th></tr>
<tr><th>Nova redação da NR 1</th><th>Antiga redação da NR 1</th></tr>
<tr><td>Executar a fiscalização dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho</td><td>Adotar medidas necessárias à fiel observância dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho</td></tr>
<tr><td>Executar as atividades relacionadas com a CANPAT</td><td rowspan="2">Competências atribuídas pela nova redação!</td></tr>
<tr><td>Executar as atividades relacionadas com o PAT</td></tr>
<tr><td rowspan="4">Competências revogadas com a nova redação!</td><td>~~Impor as penalidades cabíveis por descumprimento dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho; (essa atribuição passou para a autoridade regional, atual Superintendente Regional do Trabalho)~~</td></tr>
<tr><td>~~Embargar obra, interditar estabelecimento, setor de serviço, canteiro de obra, frente de trabalho, locais de trabalho, máquinas e equipamentos~~</td></tr>
<tr><td>~~Notificar as empresas, estipulando prazos, para eliminação e/ou neutralização de insalubridade~~</td></tr>
<tr><td>~~Atender requisições judiciais para realização de perícias sobre segurança e medicina do trabalho nas localidades onde não houver médico do trabalho ou engenheiro de segurança do trabalho registrado no MTb~~</td></tr>
</table>

Vamos fechar esse importante tópico resolvendo uma questão.

(INÉDITA / PROF. EDIMAR MONTEIRO / 2019) A respeito das competências dos órgãos federais responsáveis pela segurança e saúde dos trabalhadores, analise as assertivas que seguem:

I. São competências do órgão nacional (Secretaria de Trabalho – STRAB, através da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho – SIT), dentre outras: formular e propor as diretrizes, as normas de atuação e supervisionar as atividades da área de segurança e saúde do trabalhador; e promover a fiscalização do cumprimento dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho – SST em todo território nacional.

II. Compete a SIT e aos órgãos regionais subordinados à SIT em matéria de SST, nos limites de sua competência: executar a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho – CANPAT; executar o Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT; fiscalizar os preceitos legais e regulamentares sobre SST; e notificar as empresas, estipulando prazos, para eliminação e/ou neutralização da insalubridade.

III. Cabe à autoridade regional competente em matéria de trabalho impor as penalidades cabíveis por descumprimento dos preceitos legais e regulamentares sobre SST.

IV. Compete à SIT e aos órgãos regionais subordinados à SIT em matéria de SST, nos limites de sua competência: reconhecer, em última instância, dos recursos voluntários ou de ofício, das decisões proferidas pelo órgão regional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho

A respeito das competências desses órgãos em matéria de SST, está correto os que se afirma em

(A) I e II apenas. (B) I e III apenas. (C) I, III e IV apenas. (D) I, II e IV apenas. (E) I, II, III e IV.

Comentários:

A **afirmativa I** está correta. Vejam que essas são 2 (duas) das 6 (seis) atribuições do órgão nacional competente em matéria de SST, tal como previsto na NR 01.

A **afirmativa II** está incorreta. Encontraram o erro? "Compete à SIT e aos órgãos regionais subordinados à SIT em matéria de SST, nos limites de sua competência: executar a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho – CAMPAT; executar o Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT; fiscalizar os preceitos legais e regulamentares sobre SST; ~~e notificar as empresas, estipulando prazos, para eliminação e/ou neutralização da insalubridade~~.

Essa última atribuição não era executada há muito tempo pelos órgãos regionais, por isso foi tirada da nova redação da NR 1.

A **afirmativa III** está correta. No novo texto da NR 01 essa atribuição, que era do órgão regional (STRb), passou a ser da autoridade regional (Superintendente Regional), ou seja, saiu da pessoa jurídica e passou para a pessoa física.

A **afirmativa IV** está incorreta. Essa é uma atribuição do órgão nacional competente!

Portanto, a **alternativa B** está correta e é o gabarito da questão.

1.5 Deveres em matéria de segurança e saúde no trabalho

Em seu item 1.4 e subitens, a NR 01 estabelece uma série de deveres ao empregador e aos trabalhadores em relação às questões de SST. Vou trazê-las na forma *ipsis litteris*, porque geralmente são cobradas assim nas provas. Farei também alguns comentários pertinentes, quando necessário.

Mais uma vez, chamo a atenção de vocês pois esse também é um tópico MUITO explorado pelas bancas.

Na verdade, é mais um assunto que... DESPENCA NA PROVA!

1.5.1 Competências do empregador

O item 1.4.1 da NR 1 determina que **cabe ao empregador**:

a) cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho: não basta ao empregador, por exemplo, cumprir com o disposto na NR 06 e fornecer ao trabalhador o Equipamento de Proteção Individual (EPI) adequado a um determinado risco. Ele deve também fazer cumprir, ou seja, fiscalizar (exigir) que o trabalhador o utilize corretamente[14].

b) Informar aos trabalhadores:

I. os riscos ocupacionais[15] existentes nos locais de trabalho;

II. as medidas de controle[16] adotadas pela empresa para reduzir tais riscos;

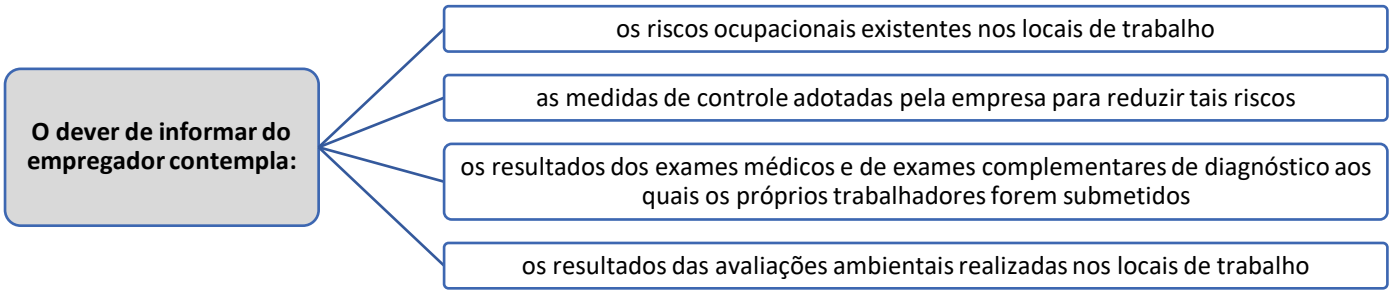
III. os resultados dos exames médicos e de exames complementares de diagnóstico aos quais os próprios trabalhadores forem submetidos;

IV. os resultados das avaliações ambientais[17] realizadas nos locais de trabalho.

Guardem bem essas informações que devem ser passadas aos empregadores, elas são bastante exploradas!

---

[14] Caso o empregado se recuse a cumprir as exigências relacionadas a SST, há medidas administrativas para puni-lo, inclusive, com demissão por justa causa.
[15] Riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes (mecânicos) que foram identificados no PPRA, por exemplo.
[16] Medidas de Proteção Individual (EPIs) e Medidas de Proteção Coletiva (EPCs – ventilação, sinalização etc.)
[17] Medições de ruído, vibrações, calor, gases, vapores etc.



c) elaborar ordens de serviço sobre segurança e saúde no trabalho, dando ciência aos trabalhadores: ordens de serviço sobre SST são instruções por escrito quanto às precauções para evitar: atos inseguros[18] no desempenho do trabalho, acidentes ou doenças ocupacionais etc.

São instrumentos que podem conter, entre outras informações: advertências aos empregados de que eles poderão sofrer punições, caso haja descumprimento das ordens de serviços expedidas pela empresa; determinação de procedimentos emergenciais que deverão ser tomados em caso de ocorrência de acidente de trabalho; formas de prevenção de atos inseguros no desempenho do trabalho; forma de adoção de medidas para neutralizar ou eliminar a insalubridade; indicação dos EPIs a serem usados em uma determinada atividade e a forma correta de utilizá-los; *check-list* de itens de segurança.

Em resumo, deve trazer informações simples que favoreçam a prevenção de acidentes e doenças, além de planos emergenciais em caso de ocorrência de acidentes.

E o que não se relaciona com os objetivos de uma ordem de serviço (OS) sobre SST? As OS sobre SST não são instrumentos adequados, por exemplo, para passar informações sobre estatísticas sobre acidentes, doenças, número de exames, absenteísmo etc.

d) permitir que representantes dos trabalhadores acompanhem a fiscalização dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho: os representantes dos trabalhadores (sindicatos) têm o direito de acompanhar os Auditores Fiscais do Trabalho (AFT) no ato da inspeção.

e) determinar procedimentos que devem ser adotados em caso de acidente ou doença relacionada ao trabalho, incluindo a análise de suas causas: os acidentes e as doenças do trabalho não são obras do acaso, assim, quando um acidente ocorre ou quando uma doença do trabalho é diagnosticada, o empregador deve adotar as medidas cabíveis para sua investigação. Inclusive, essa investigação, juntamente com o empregador, é uma das atribuições da CIPA.

f) disponibilizar à Inspeção do Trabalho todas as informações relativas à segurança e saúde no trabalho: todos os documentos como PPRA, PCMSO e outros devem estar à disposição dos AFT no ato da inspeção.

[18] Um ato inseguro não necessariamente acarreta um acidente de trabalho, mas deve ser evitado através de instruções. Um exemplo de ato inseguro seria um trabalhador que executa a tarefa de esmerilhar uma chapa metálica sem utilizar máscara de proteção facial.

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

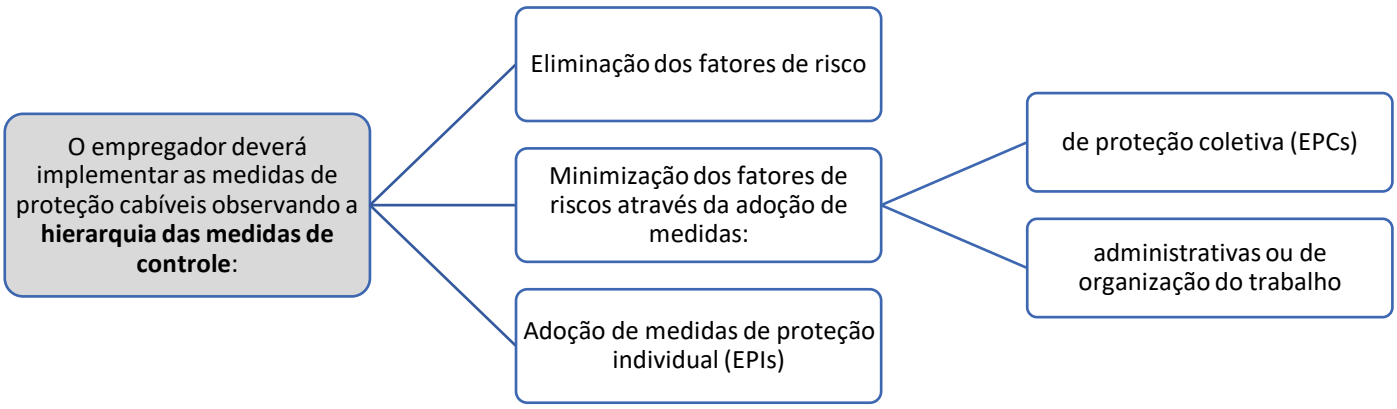
I. eliminação dos fatores de risco;

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.

Observem que a implementação de medidas de controle, por parte do empregador, deve ser precedida da opinião dos trabalhadores (devem ser ouvidos). Além disso, o item deixa claro que as ações preventivas devem observar a **hierarquia das medidas de controle**[19] estabelecidas pelas boas práticas de Higiene Ocupacional. Dessa forma, a NR 01 determina que não basta ao empregador, por exemplo, fornecer, simplesmente, o EPI ao empregado. Dado um risco específico, ele deve avaliar as medidas protetivas cabíveis para eliminá-lo ou neutralizá-lo, em conformidade com a seguinte hierarquia:



Observem que o fornecimento de EPIs é uma opção residual (é medida precária), ou seja, somente após a análise da possibilidade de eliminação do risco, ou de sua minimização através da adoção de medidas de proteção coletiva e medidas administrativas ou de organização do trabalho é que se pode optar pelo fornecimento de EPI[20].

[19] Trataremos desse assunto em detalhe quando abordarmos a NR 09 – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA). Por ora, apenas guardem essa hierarquia.
[20] Veremos nos estudos das NRs 06 e 09 que o EPI também pode ser utilizado enquanto as outras medidas estão sendo implementadas, além de outras circunstâncias.

1.5.2 Competências dos trabalhadores

Por sua vez, o item 1.4.2 determina o que **cabe ao trabalhador**:

a) cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho, inclusive as ordens de serviço expedidas pelo trabalhador: o cumprimento das disposições legais e regulamentares relacionadas a SST não é uma faculdade do empregado. Não cabe a ele, por exemplo, decidir se vai ou não seguir as medidas de segurança estabelecidas em uma ordem de serviço. Ele deve segui-las sob pena de sofrer sanções administrativas por parte do empregador como: advertências, "balões" e até mesmo demissão por justa causa.

b) submeter-se aos exames médicos previstos nas NR: observem que o texto da Norma é claro no sentido de que o trabalhador só tem o dever de submeter-se aos exames previstos nas NRs (admissionais, periódicos, complementares e demissionais). Não cabe ao empregador, por exemplo, exigir que o empregado se submeta a um exame para detectar a presença de álcool ou substâncias psicotrópicas em seu organismo[21].

Assim, sempre que houver a previsão em NR ele tem o dever de se submeter aos exames, caso não haja previsão, não há que se falar em dever do trabalhador, mas nada impede que ele o faça voluntariamente.

c) colaborar com a organização na aplicação das NR: obviamente, o empregado deve colaborar com o empregador na organização da aplicação das NRs, através de ações como: respeitar o disposto nas OS, informar ao trabalhador eventuais riscos que possam surgir no processo de trabalho, entre outras ações.

d) usar o equipamento de proteção individual fornecido pelo empregador: veremos mais adiante que constitui ato faltoso do trabalhador a recusa injustificada em utilizar o EPI fornecido pelo empregador, podendo culminar, em caso de reincidência, na demissão por justa causa do empregado.

Para finalizar o tópico, vamos a um quadro comparativo entre deveres dos empregadores e dos empregados para uma leitura rápida!

[21] Há exceção no caso dos motoristas, em que Lei específica estabelece a obrigatoriedade de realização do exame toxicológico.

Na verdade, vamos a um...

Deveres do empregador	Deveres dos empregados
Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho	cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho, inclusive as ordens de serviço expedidas pelo trabalhador.
Elaborar ordens de serviço sobre segurança e saúde no trabalho, dando ciência aos trabalhadores.	Colaborar com a organização na aplicação das NR.
Informar aos trabalhadores: I. os riscos ocupacionais existentes nos locais de trabalho; II. as medidas de controle adotadas pela empresa para reduzir 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.	Submeter-se aos exames médicos previstos nas NR.
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.	Usar o equipamento de proteção individual fornecido pelo empregador.
Disponibilizar à Inspeção do Trabalho todas as informações relativas à segurança e saúde no trabalho.	
Permitir que representantes dos trabalhadores acompanhem a fiscalização dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho.	
Determinar procedimentos que devem ser adotados em caso de acidente ou doença relacionada ao trabalho, incluindo a análise de suas causas.	

Vamos a uma questão sobre esse tema:

(CAIP-IMES / PREF. SANTO ANDRÉ-SP / 2015 / adaptada) Em relação às disposições gerais contidas na NR 1, cabe ao empregador 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 das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho.

Está correto o que se afirma em:

(A) I e II, apenas. (B) I, II, III. (C) I e III, apenas. (D) II e III, apenas.

Comentários: vejam que a banca adotou o famigerado Ctrl+C e Ctrl+V nas competências do empregador em relação às questões de SST, sendo que uma delas é a de prestar informações aos trabalhadores.

Observem que todos os itens trazidos na questão são informações que o empregador deve prestar aos trabalhadores, portanto a **alternativa B** está correta e é o gabarito da questão.

(INÉDITA / PROF. EDIMAR N. MONTEIRO / 2019) Tendo como base o disposto na Norma Regulamentadora nº 1 (NR 01), são deveres do empregador em relação às questões de Saúde e Segurança no Trabalho - SST, EXCETO:

(A) Disponibilizar à Inspeção do Trabalho todas as informações relativas à segurança e saúde no trabalho.

(B) Determinar procedimentos que devem ser adotados em caso de acidente ou doença relacionada ao trabalho, incluindo a análise de suas causas.

(C) Elaborar ordens de serviço sobre segurança e saúde no trabalho, dando ciência aos trabalhadores.

(D) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho

(E) 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. adoção de medidas de proteção individual; e IV. minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas administrativas ou de organização do trabalho.

Comentários: os deveres elencados nas alternativas A, B, C e D são cópias fiéis dos termos estabelecidos na Norma e por isso estão corretas.

Entretanto, vejam que a alternativa E traz de forma errada a hierarquia das medidas de controle, pois coloca a "adoção de medidas de proteção individual" como terceira opção, quando deveria ser a última. Portanto, a **alternativa E** está incorreta e é o gabarito da questão.

1.6 Direitos em matéria de segurança e saúde no trabalho

Ao mesmo tempo que impõe deveres a empregados e empregadores, a NR 01 também estabelece alguns direitos a ambas as partes no tocante às questões de SST.

O **empregador tem o direito** de exigir o cumprimento das medidas protetivas por ele implementadas, por exemplo: o cumprimento das ordens de serviço, o uso de EPIs, a realização dos exames periódicos, assim como o cumprimento de todo o disposto nas NRs referentes às questões de SST concernentes a seu negócio.

Para viabilizar esse direito[22] a NR 01, em seu item 1.4.2.1, estabelece que a **recusa injustificada** por parte do empregado ao cumprimento de suas obrigações relacionadas a qualquer questão sobre SST constitui ato faltoso. Assim, em caso de recusa injustificada, o empregador poderá puni-lo com as sanções administrativas cabíveis.

No tocante aos **direitos dos empregados**, a Norma prevê dois: o direito de recusa e o direito à informação.

O **direito de recusa** tem fundamento no item 1.4.3 da Norma, que estabelece que "o trabalhador poderá interromper suas atividades quando constatar uma situação de trabalho onde, a seu ver, envolva um risco grave e iminente[23] para a sua vida e saúde, informando imediatamente a seu superior hierárquico".

Isso implica, por exemplo, que ao se deparar com uma máquina cujo sistema de transmissão de potência esteja sem proteção, o que caracteriza uma situação de risco grave e iminente, o trabalhador poderá interromper sua atividade e informar imediatamente a situação a seu superior hierárquico.

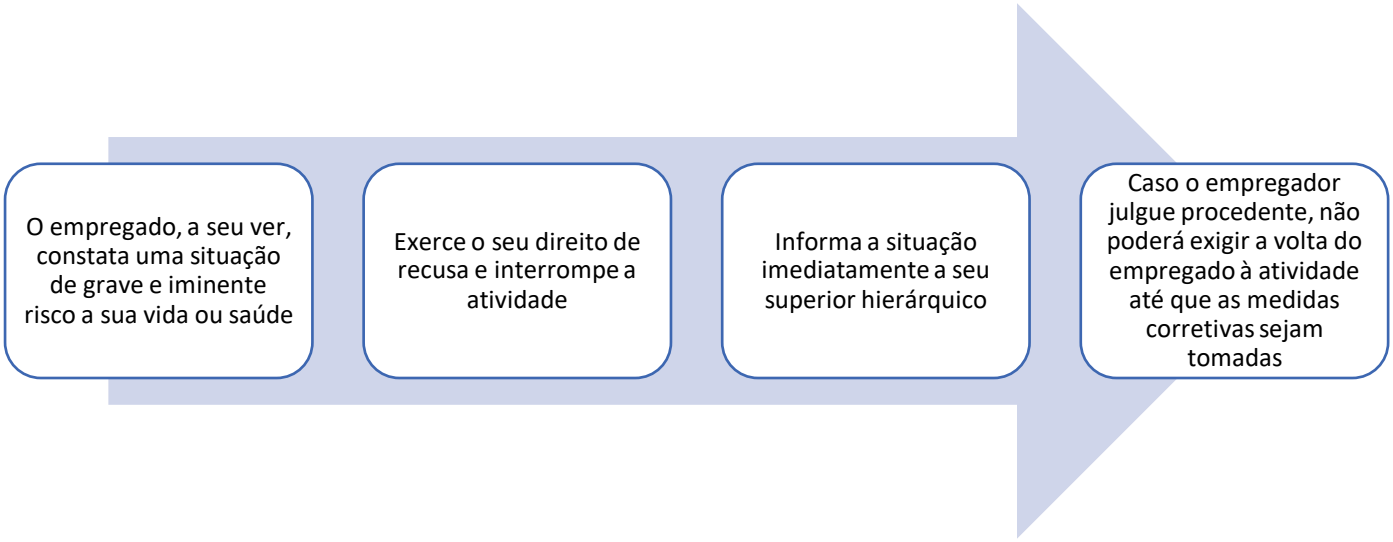
Ao informar a seu superior hierárquico (que pode ser o empregador ou seu preposto – supervisor, por exemplo), o empregador pode julgar ou não procedente a situação de risco grave e iminente risco. Caso seja comprovada, não poderá ser exigida a volta dos trabalhadores à atividade, enquanto não sejam tomadas as medidas corretivas cabíveis.

IMPORTANTE! Independentemente de o empregador julgar procedente ou não a constatação do empregado, não caberá sanção alguma por sua decisão. Logicamente, situações abusivas devem ser analisadas caso a caso.

Vejam o esquema que elaborei para que vocês possam entender melhor os "passos" a serem seguidos pelo trabalhador para gozar de seu direito de recusa.

---

[22] Na verdade, isso é um dever do empregador. Como vimos o empregador deve cumprir e "fazer cumprir" o disposto nas NRs.
[23] **NR 03, 3.2.1.** Considera-se grave e iminente risco toda a condição ou situação de trabalho que possa causar acidente ou doença com lesão grave ao trabalhador. Trataremos desse assunto em detalhas mais adiante!!!



Quanto ao **direito à informação**, o 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 para exercer o direito de recusa.

Observem que o direito à informação do trabalhador complementa o dever de informar imposto ao empregador de modo a maximizar o acesso dos trabalhadores à informação, que é uma das medidas administrativas mais eficientes para a prevenção em matéria de SST. Comparem esses dois tópicos e fiquem atentos para não caírem em pegadinhas das bancas!

Dever de informar do empregador	Direito à informação do trabalhador
O empregador deve informar aos trabalhadores: **I.** os riscos ocupacionais existentes nos locais de trabalho; **II.** as medidas de controle adotadas pela empresa para reduzir 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.	**O 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 para exercer o direito de recusa.

Pessoal! É importante, ainda, que vocês observem que essas informações devem ser transmitidas aos "trabalhadores" – e não "empregados"! O que implica que elas devem ser transmitidas também a terceirizados que eventualmente trabalhem na empresa.

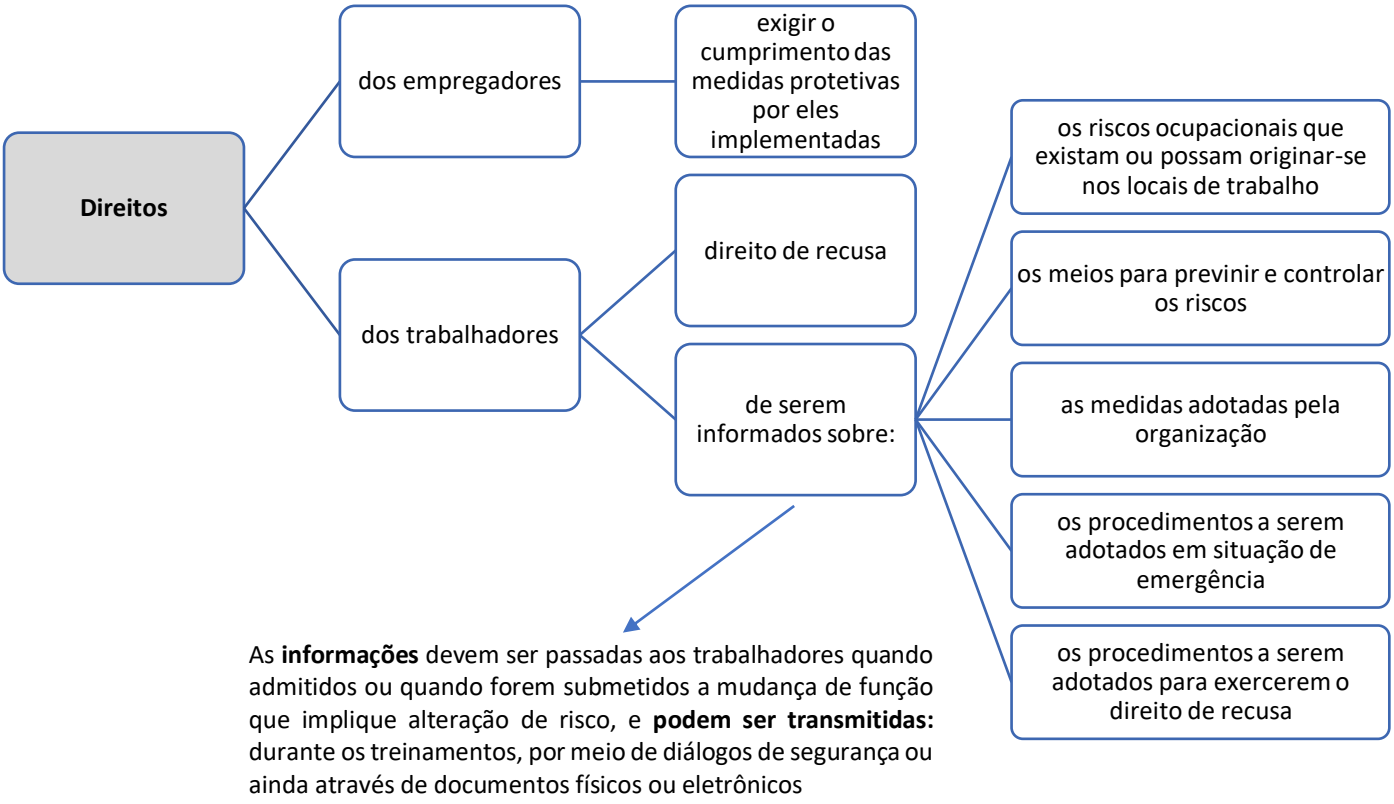
Atentem-se também para o fato de que eles devem ser informados ao serem admitidos, ou mesmo quando mudarem de função que implique a alteração de riscos.

E como essas informações podem ser transmitidas aos trabalhadores? De duas formas:

a) durante os treinamentos;

b) por meio de diálogos de segurança[24], documento físico ou eletrônico.

Vamos a um... RESUMINDO



As **informações** devem ser passadas aos trabalhadores quando admitidos ou quando forem submetidos a mudança de função que implique alteração de risco, e **podem ser transmitidas:** durante os treinamentos, por meio de diálogos de segurança ou ainda através de documentos físicos ou eletrônicos

[24] O Diálogo de Segurança (DDS) é uma prática comum de prevenção que consiste em uma conversa (diálogo) que acontece antes do início da atividade, com o intuito de informar aos trabalhadores as situações de risco e as medidas protetivas a serem adotadas para evitar acidentes.

Agora, vamos fechar o tópico resolvendo uma questão sobre o assunto.

(IDECAN / EBSERH-PE / 2014 / adaptada) Acerca das atribuições que cabem ao empregado, de acordo com a NR 1, analise:

I. Cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho.

II. Cumprir as ordens de serviço expedidas pelo empregador.

III. Colaborar com a empresa na aplicação das normas regulamentadoras.

IV. Submeter-se aos exames médicos previstos nas normas regulamentadoras.

V. Usar os equipamentos de segurança individuais fornecidos pela empresa.

Estão corretas as alternativas

(A) I, II e IV, apenas.

(B) I, III e IV, apenas.

(C) II, III e V, apenas.

(D) I, II, III, IV e V.

(E) III, IV e V, apenas.

Comentários: Apesar de a banca não ter cobrado as atribuições do empregado na forma *ipsis litteris*, todas elas são, de fato, atribuições dos trabalhadores. Vejam o texto na Norma:

NR 1, 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.

Portanto, a **alternativa D** está correta e é o gabarito da questão.

1.7 Prestação de informação digital e digitalização de documentos

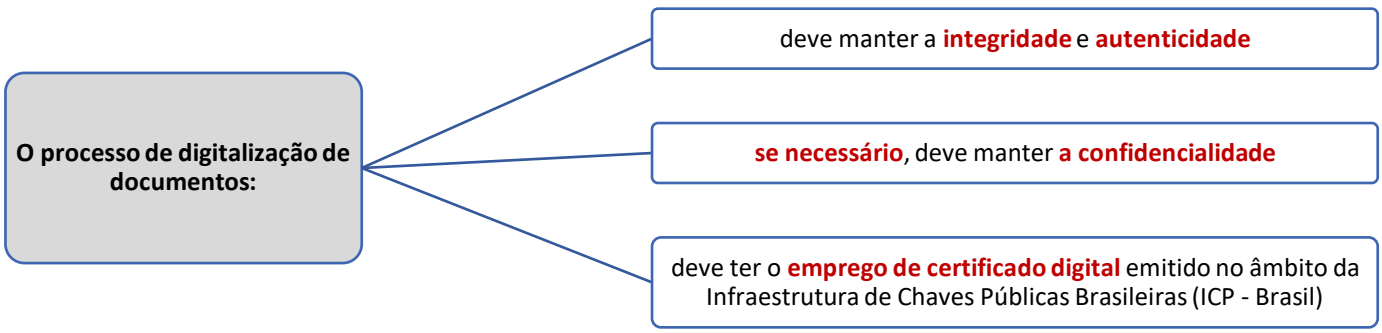
Outra inovação trazida pela nova redação da NR 01 foi a possibilidade de prestação de informações digitais (através do eSocial) e a possibilidade de digitalização dos documentos relacionados à SST, tais como: PPRA, ordens de serviço, permissões de trabalho, lista de entrega de EPIs etc.

Essa inovação visa simplificar e desburocratizar o processo de envio e guarda de informações e documentos relacionados à SST. Esses novos modelos são definidos pela Secretaria de Trabalho (STRAB), ouvida a Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT). Vejam o que diz a Norma:

> **NR 1, 1.5.1.** As organizações devem prestar informações de segurança e saúde no trabalho em formato digital, conforme modelo aprovado pela STRAB, ouvida a SIT.
>
> **NR 1, 1.5.1.** Os modelos aprovados pela STRAB devem considerar os princípios de simplificação e desburocratização.

A norma estabelece a possibilidade de digitalização dos documentos físicos assinados manualmente, inclusive os anteriores à vigência da nova redação. Esses documentos digitalizados são chamados tecnicamente de "**documentos digitalizados**" e podem ser arquivados em meio digital, pelo período correspondente exigido pela legislação própria[25], mediante processo de digitalização previsto em Lei.

O processo de digitalização não se resume simplesmente em escanear os documentos antigos, mas deve observar alguns requisitos:



A ICP – Brasil é uma cadeia hierárquica de confiança que viabiliza a emissão de certificados digitais para identificação virtual do cidadão e é requisito fundamental para garantia de autenticidade dos documentos digitalizados.

Polêmica!!! Em seu item 1.5.3.2 a Norma estabelece que os empregados que optarem pela guarda dos documentos digitalizados devem manter os originais conforme previsão em lei. Oras! Se o documento foi

[25] Por exemplo, a NR 09 estabelece que o PPRA deve ser mantido no estabelecimento pelo prazo de 20 anos.

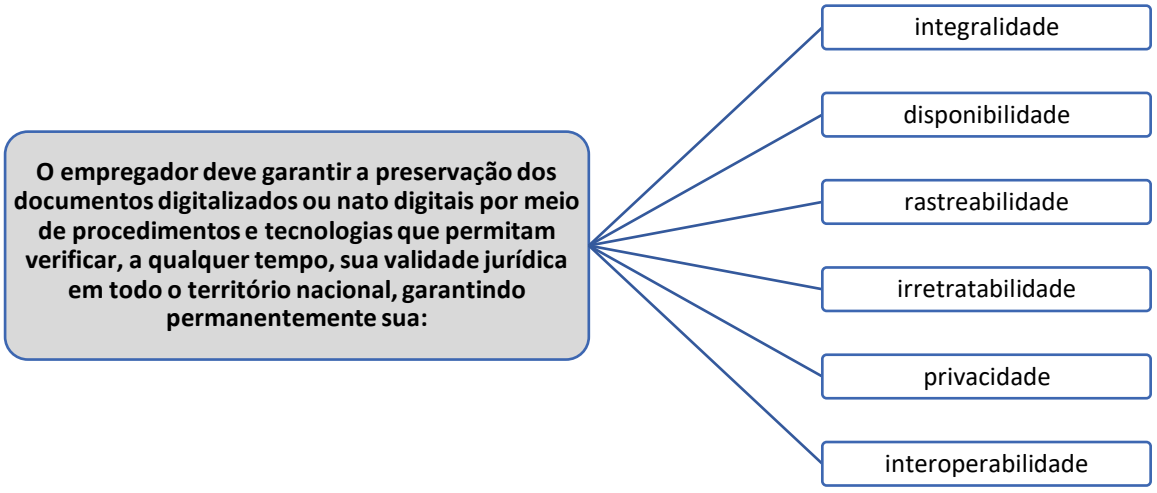
legalmente digitalizado (seguindo os requisitos) ele tem validade jurídica. Além disso, não há exigência nas NRs de "guarda dos documentos originais" e sim de "guarda dos documentos".

Não vamos entrar em polêmica, para fins de provas de concursos vale o que está na norma, então guardem isso: se o empregado optar pela guarda dos documentos digitalizados, ele deve manter os originais conforme previsão em lei.

Além do processo de digitalização, o empregador pode optar por emitir diretamente os documentos já no formato digital, nesse caso, são chamados de **documentos nato digitais**. Da mesma forma, esses documentos devem apresentar certificado digital emitido no âmbito da ICP – Brasil.

Independentemente de serem nato digitais ou digitalizados, o empregador deve garantir a preservação dos documentos por meio de procedimentos e tecnologias que permitam verificar, a qualquer tempo, sua validade jurídica em todo o território nacional, garantindo permanentemente: sua autenticidade, integridade, disponibilidade, rastreabilidade, irretratabilidade[26], privacidade e interoperabilidade[27].

Entenderam? Não...? Então... TOME NOTA!



Como alguns dos documentos relacionados às questões de SST contém informações de interesse dos trabalhadores e seus representantes (sindicatos), a NR prevê, em seu item 1.5.5.1, que: "Para os documentos que devem estar à disposição dos trabalhadores ou de seus representantes, a organização deverá prover **meios de acesso** destes às informações de modo a atender os objetivos da norma específica".

---

[26] **Irretratabilidade:** qualidade do que é irretratável, que não pode ser desfeito.
[27] **Interoperabilidade:** é a capacidade de um sistema (no caso, informatizado) de se comunicar de forma transparente com outro sistema. Esse conceito está relacionado ao envio e recebimento de documentos e informações através do eSocial.

Por exemplo, a NR 07 (Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional – PCMSO) estabelece que os trabalhadores devem ter acesso aos resultados dos exames (admissionais, periódicos etc.). Assim, no caso de esses documentos estarem no formato digital, a organização deve disponibilizar computadores, tablets ou ainda enviar tais arquivos para o trabalhador (via e-mail, por exemplo) para que ele consiga o devido acesso aos resultados dos exames.

Logicamente, "o empregador deve garantir à Inspeção do Trabalho amplo e irrestrito acesso a todos os documentos digitalizados ou nato digitais[28]."

Vamos a uma questão para mostrar como esses conhecimentos podem ser cobrados em provas:

(INÉDITA / PROF. EDIMAR MONTEIRO / 2019) Conforme estabelecido pela NR 1 – Disposições Gerais, são requisitos para o processo de digitalização de documentos relacionados às questões de Segurança e Saúde no Trabalho – SST, EXCETO:

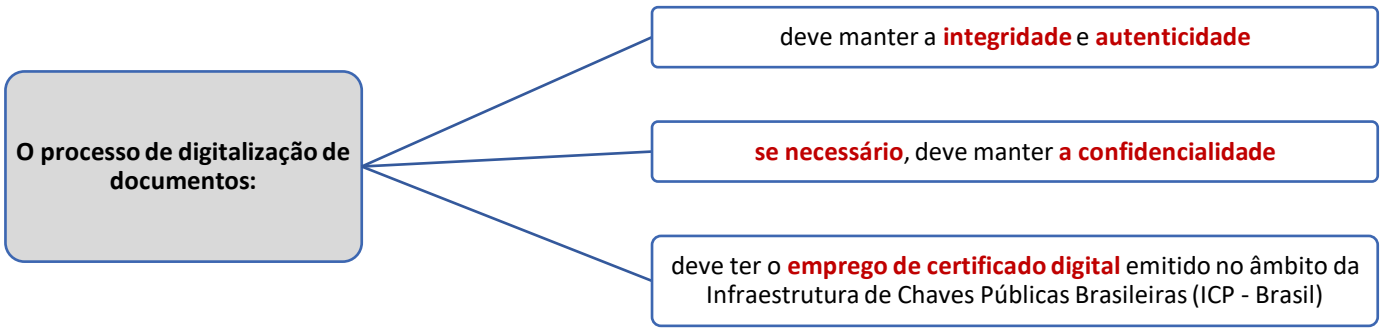
(A) manter a autenticidade.

(B) manter a integralidade.

(C) manter, em qualquer caso, a confidencialidade do documento digitalizado.

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

Comentários: Como vimos, os requisitos para a digitalização de documentos são:



Observem que a confidencialidade não precisa ser mantida em "qualquer caso" como afirma a alternativa (C), mas tão somente "se necessário". Isso ocorre, por exemplo, nos casos em que o empregado, durante os exames periódicos, é diagnosticado com alguma doença estigmatizante (que tende a desencadear comportamentos discriminatórios, como a AIDS, por exemplo).

O correto seria: manter, ~~em qualquer caso~~ (caso necessário), a confidencialidade do documento digitalizado.

Portanto, a **alternativa C** está correta e é o gabarito da questão.

[28] NR 01, item 1.5.5.

1.8 Capacitação e treinamento

Pessoal, esse tópico trata de uma importante inovação promovida pela nova redação da NR 1: possibilidade de realização de capacitações e treinamentos nas modalidades de Ensino a Distância (EAD) e semipresencial. Até então, esse assunto era tratado por uma nota técnica do extinto MTE e por isso não era cobrado em provas. Agora, como está na Norma e é novo, tem tudo para ser explorado pelas bancas.

Por isso, sugiro que...

Em matéria de SST, a capacitação e o treinamento são medidas preventivas (administrativas) muito importantes para evitar acidentes e doenças do trabalho. A capacitação está relacionada à habilitação do trabalhador a uma função, ou seja, torná-lo apto a exercer um determinado trabalho, enquanto o treinamento diz respeito ao aprimoramento de habilidades já existentes, ou seja, desenvolver ou aprimorar conhecimentos já existentes.

Como medidas preventivas, a capacitação e o treinamento devem ser promovidos pelo empregador, em conformidade com o disposto nas NRs[29], sem custos para os trabalhadores. Além disso, o tempo despendido nos treinamentos deve ser considerado como trabalho efetivo. Dessa forma, devem ser realizados em horário de trabalho, caso não sejam, a carga horária despendida pelo trabalhador deverá ser devidamente remunerada.

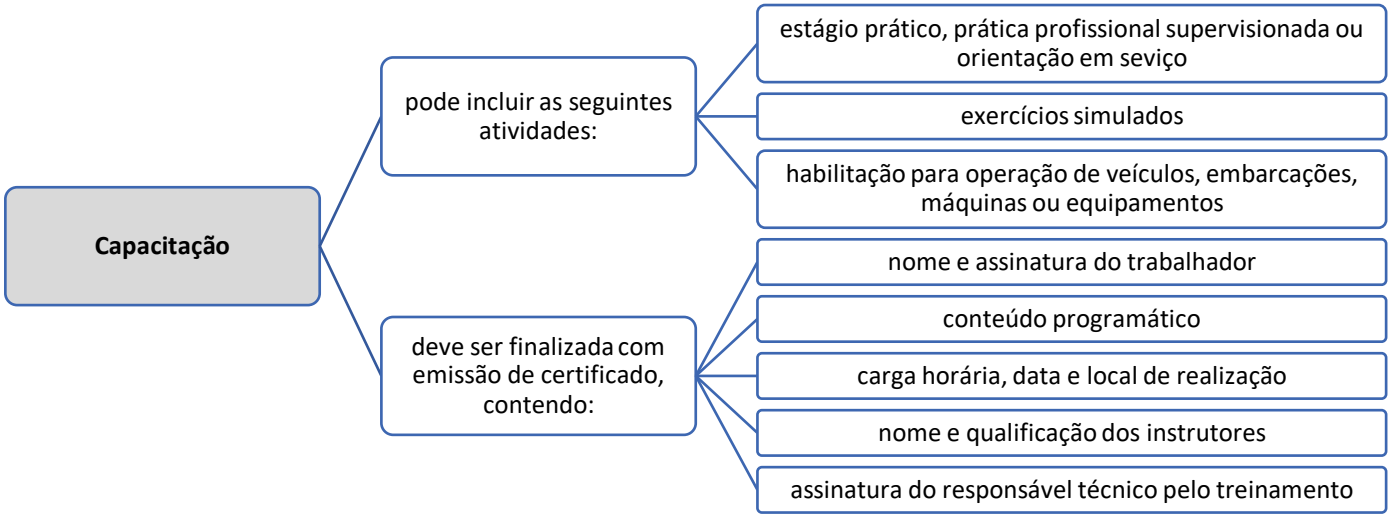
Como vocês já sabem (muitos já viveram isso), os exames relacionados à SST são: admissionais, periódicos, complementares e demissionais. E como ocorre com os treinamentos?

Vejam! A NR estabelece que a **capacitação** deve incluir três modalidades de treinamentos. Além disso, a Norma estabelece quando esses treinamentos devem ocorrer. Para facilitar o entendimento desse assunto fiz uma tabela descrevendo os tipos de treinamento, quando devem ocorrer e alguns comentários que julguei pertinentes para facilitar o entendimento.

[29] Veremos, no decorrer do curso, que existe uma série de treinamentos específicos exigidos em outras NRs: treinamento de NR 10, operador de empilhadeira etc.

A capacitação deve incluir o:	Deve ocorrer	Carga horária e conteúdo programático	Observações
Treinamento inicial	Antes de o trabalhador iniciar suas funções ou de acordo com o prazo especificado em NR	Estabelecidos em NRs específicas.	Como o próprio nome sugere, o treinamento inicial deve ser iniciado antes do início da atividade. Não faz sentido colocar um empregado para realizar um trabalho em altura, com risco de queda, sem que antes ele receba o treinamento adequado para isso.
Treinamento periódico	De acordo com a periodicidade estabelecida nas NRs ou, quando não estabelecido, em prazo determinado pelo empregador.	Estabelecidos em NRs específicas.	Algumas NRs estabelecem prazos de validade para os treinamentos. Por exemplo, o treinamento de NR 10 (eletricidade) tem validade de 2 (dois) anos. Depois desse prazo, o trabalhador deve realizar um curso de reciclagem. Entretanto, alguns treinamentos não têm prazo de validade estabelecidos nas NRs, casos em que o empregador deverá estabelecê-lo, como é o caso de treinamento de EPIs.
Treinamento eventual	**a)** quando houver mudança nos procedimentos, condições ou operações de trabalho, que implique em alterações 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**. FIQUEM ATENTOS A ESSAS SITUAÇÕES!!!	*Deve atender a situação que o motivou	a) isso ocorre, por exemplo, quando a empresa faz alterações em um processo produtivo de modo que os riscos ocupacionais para os quais o trabalhador recebeu treinamento são alterados; b) acidentes graves ou fatais são sempre investigados e discutidos (inclusive pela CIPA). Caso necessário, o empregador ou a CIPA podem decidir pela necessidade de realização de um novo treinamento para que a situação não volte a ocorrer; c) afastamentos superiores a 180 dias da função (seja qual for o motivo) ensejam a necessidade de novo treinamento. * por exemplo, caso o treinamento eventual seja motivado por uma alteração no processo produtivo, o treinamento deverá ocorrer, logicamente, antes do início da operação dos novos processos.

Para melhorar o aproveitamento nesses treinamentos (seja qual for), a Norma prevê a possibilidade de realização de uma série de atividades, além das aulas teóricas. Além disso, ao final desses treinamentos deve ser emitido **certificado**, sendo uma cópia entregue ao trabalhador e outra arquivada na organização (empresa). Destaque-se, ainda, que a **capacitação** deve ser consignada (registrada) nos documentos funcionais do empregado. As atividades previstas na Norma, e as informações básicas que devem conter no certificado são mostradas no organograma que segue.



Para que vocês entendam melhor esses requisitos, vamos a um... ESCLARECENDO!

Pessoal! Observem que no certificado devem constar o nome e qualificação dos instrutores e também a assinatura do responsável técnico pelo treinamento. Isso ocorre porque quem elabora as capacitações e treinamentos (responsável técnico) não necessariamente é quem o ministra, ou seja, ele pode ser ministrado por um instrutor.

O **responsável técnico** é o profissional legalmente habilitado ou trabalhador qualificado, conforme disposto em NR específica, responsável pela elaboração das capacitações e treinamentos.

Querem um exemplo? Pela NR 10, o profissional legalmente habilitado é aquele que é previamente qualificado (formação reconhecida pelo Ministério da Educação – MEC) e com registro no competente conselho de classe (engenheiros com registro no CREA e técnicos com registro CFT). Por sua vez, o trabalhador qualificado ou capacitado, no caso o **instrutor**, é aquele que recebe capacitação sob orientação e responsabilidade de profissional habilitado e autorizado (pelo empregador), e trabalhe sob a responsabilidade deste.

Dessa forma, o instrutor pode ser um terceiro que não aquele que elaborou o conteúdo do treinamento (responsável técnico), mas que foi qualificado por ele para ministrar o curso. Logicamente, este deve também comprovar sua qualificação.

Assim, por exemplo, no certificado deve constar: treinamento de CIPA, elaborado pelo Eng. de Segurança Fulano de Tal e ministrado pelo Instrutor, Técnico de Segurança Cicrano de Tal. Entenderam a diferença???

Destaque-se, ainda, que os treinamentos previstos nas NRs podem ser ministrados em conjunto com outros treinamentos da organização, observados os conteúdos e a carga horária previstos na respectiva norma regulamentadora.

Vamos ver como esse assunto pode ser cobrado em provas?

(INÉDITA / PROF. EDIMAR MONTEIRO / 2019) Conforme estabelecido pela NR 01 – Disposições Gerais, analise a alternativa correta sobre capacitações e treinamentos:

(A) A capacitação deve incluir os treinamentos iniciais, periódicos e eventuais. Os treinamentos eventuais devem ocorrer, dentre outras situações, após retorno de afastamento ao trabalho por período superior a 90 (noventa) dias.

(B) O tempo despendido pelo trabalhador em capacitações e treinamentos não precisa ser remunerado, já que a empresa está contribuindo para o aprimoramento de sua formação profissional.

(C) O treinamento periódico deverá ser sempre realizado de acordo com a periodicidade definida pelo empregador.

(D) Após o término da capacitação ou treinamento deve ser emitido certificado, em duas vias, sendo uma entregue ao trabalhador e outra arquivada na organização.

(E) Nas capacitações e/ou treinamentos, podem ser incluídos, entre outras atividades, a prática profissional sem supervisão.

Comentários:

A **alternativa A** está incorreta. Os treinamentos eventuais devem ocorrer, dentre outras situações após o retorno de afastamento ao trabalho superior a 180 (cento e oitenta) dias e não 90 (noventa) como afirma a alternativa. Cuidado! As bancas adoram trocar prazos.

A **alternativa B** está incorreta. Vimos que "a capacitação e o treinamento devem ser promovidos pelo empregador, em conformidade com o disposto nas NRs[30], sem custos para os trabalhadores. Além disso, o tempo despendido nos treinamentos deve ser considerado como trabalho efetivo. Dessa forma, devem ser realizados em horário de trabalho, caso não sejam, a carga horária despendida pelo trabalhador deverá ser devidamente remunerada.

A **alternativa C** está incorreta. A norma estabelece que o treinamento periódico deve ocorrer de acordo com a periodicidade estabelecida nas NRs ou, quando não estabelecido, em prazo determinado pelo empregador.

A **alternativa D** está correta e é o gabarito da questão. É exatamente isso que determina a norma. Acrescentem-se, ainda, que a capacitação deve ser consignada nos documentos funcionais do empregado.

---

[30] Veremos no decorrer do curso, que existe uma série de treinamentos específicos exigidos em outras NRs: treinamento de NR 10, operador de empilhadeira etc.

A **alternativa E** está incorreta. A Norma determina o seguinte:

NR 1, 1.6.1.2 A capacitação pode incluir:

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

b) exercícios simulados; e

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

(FAUEL / PREF. DE MARINGÁ-PR / 2019) A norma regulamentadora nº 1 - Disposições Gerais, atualizada pela Portaria SEPRT nº 915, de 30 de julho de 2019, D.O.U. 31/07/19, no tópico 1.6 Capacitação e Treinamento em Segurança no trabalho, descreve que o treinamento deve ocorrer antes de o trabalhador iniciar suas funções ou de acordo com o prazo especificado em NR. Assinale a alternativa CORRETA para este tipo de treinamento:

(A) Inicial.

(B) Periódico.

(C) Eventual.

(D) Estágio.

Comentários: Essa é óbvia! O treinamento que ocorre antes de o trabalhador iniciar suas funções é o treinamento inicial. Portanto, a **alternativa A** está correta e é o gabarito da questão.

Para entrarmos em outro assunto importante, imaginem a seguinte situação: Pedro, eletricista de uma distribuidora de energia elétrica, fez o treinamento de NR 10 dentro do qual existe o conteúdo de "primeiros socorros". Entretanto, também deve fazer o treinamento de brigada de incêndio já que foi escalado para formar a equipe de brigadistas. No treinamento de brigada de incêndio também consta o conteúdo "primeiros socorros".

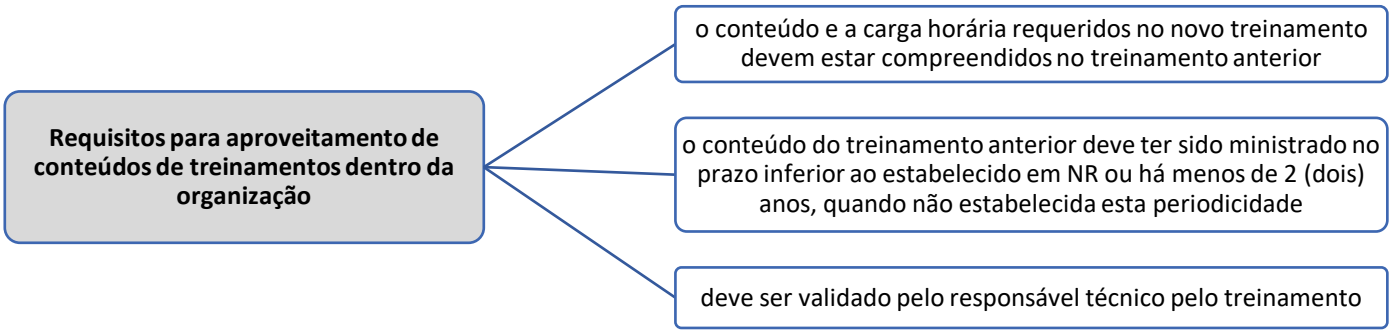
A pergunta que devemos fazer é: Pedro deve estudar esse mesmo conteúdo nos dois cursos? A resposta "agora" é NÃO. O "agora" se deve ao fato de que a NR 01 também inovou nesse assunto e permitiu a possibilidade de **aproveitamento de conteúdos de treinamento dentro da organização**. Entretanto, para que isso seja válido é necessário o cumprimento de algumas regras.

Assim, para que Pedro possa ter o conteúdo de "primeiros socorros" realizado no âmbito do treinamento de NR 10, aproveitado no curso de brigada de incêndio, dentro da mesma organização, devem ser observados os seguintes **requisitos:**

a) **o conteúdo e a carga horária requeridos no novo treinamento estejam compreendidos no treinamento anterior:** o conteúdo somente poderá ser aproveitado caso tenha a mesma carga horária (ou maior) no curso anterior (o de NR 10, no caso) e contemple todos os tópicos (assuntos) requeridos pelo novo treinamento (o de brigada de incêndio, no caso);
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:** dessa forma, Pedro somente poderá aproveitar o conteúdo de primeiros socorros do curso de NR 10 caso esteja dentro do prazo de validade estabelecido pela própria NR 10 (que é de 2 anos), ou, em caso de esse prazo de validade não ser definido na NR específica, somente poderá ser aproveitado dentro de 2 (dois) anos.

c) **seja validado pelo responsável técnico do treinamento:** o responsável técnico (profissional habilitado) deve avaliar os tópicos (assuntos) e a carga horária do conteúdo a ser aproveitado e, caso seja compatível, validar o aproveitamento.

Para facilitar o entendimento, vamos a um...



No caso de **aproveitamento de conteúdos**, deve-se registrar no certificado, mencionando-se o conteúdo e a data de realização do treinamento aproveitado. Nesse caso, no certificado do curso de brigada de incêndio de Pedro deve constar que o conteúdo referente ao tópico "primeiros socorros" foi aproveitado do treinamento de NR 10. Deve-se, ainda, constar a data de realização do treinamento em que ele foi abordado (o de NR 10, no caso).

Polêmica!!! O grande problema dessa inovação está na validade do novo treinamento. Vejam o que estabelece o item 1.6.6.1 da Norma: "A **validade do novo treinamento** passa a considerar a data do treinamento mais antigo aproveitado".

Pessoal! A norma não é clara se o aproveitamento de um conteúdo contamina a validade de todo o novo treinamento ou somente do conteúdo aproveitado.

Vamos a um exemplo: imaginem que Pedro tenha feito o curso de NR 10 em janeiro de 2018 na empresa. Em janeiro de 2019 ele faz o curso de brigada de incêndio e aproveita o conteúdo de primeiros socorros que já tem 1 (um) ano de lecionado.

E agora? Todo o curso de brigada de incêndio deve considerar, para sua validade, a data do treinamento referente a janeiro de 2018, já que é o treinamento mais antigo aproveitado? Ou somente o conteúdo de primeiros socorros é que deve considerar essa data para sua validade?

A NR 01 realmente não é clara nesse ponto! Mas, em ambos os casos isso trará problemas, porque: (a) no primeiro caso, todo o treinamento terá sua validade reduzida e (b) no segundo caso o mesmo treinamento terá conteúdos com validades diferentes, o que dificulta a gestão.

Dessa forma, sugiro que vocês guardem mesmo a letra da norma: "A **validade do novo treinamento** passa a considerar a data do treinamento mais antigo aproveitado", pois assim vocês não terão problemas na prova! Deixem essa dúvida para a Secretaria de Trabalho (STRAB).

Inclusive, o item 1.82 da NR 01 estabelece que "as dúvidas suscitadas e os casos omissos verificados no cumprimento das NR serão decididos pela Secretaria de Trabalho, ouvida a SIT". Desse modo, prevejo que em breve teremos esclarecimento sobre esse ponto!

Para continuarmos com o assunto, imaginem que Pedro peça demissão da distribuidora de energia elétrica onde trabalha e assine um novo contrato de trabalho com outra distribuidora. Pedro deverá, novamente, passar pelos treinamentos de NR 10 e brigada de incêndio?

A resposta a essa pergunta é NÃO necessariamente! Isso porque a NR 01 também passou a prever a possibilidade de **aproveitamento de treinamento entre organizações**. Nesse caso, os treinamentos realizados pelo trabalhador (lembrem-se de que Pedro tem os certificados) poderão ser avaliados pela organização e, eventualmente, convalidados ou complementados.

Convalidar significa "restabelecer a validade, tornar válido" sem qualquer alteração (ou seja, aproveitar totalmente) e complementar significa "dar complemento" a algo que a nova organização julgar necessário (ou seja, aproveitar parcialmente).

IMPORTANTE! Em ambos os casos, "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". Ou seja, o empregador atual deve emitir novo certificado, constando neste a data de realização dos treinamentos convalidados ou complementados. Dessa forma, é correto afirmar que o certificado de curso emitido por uma empresa não tem validade em outra!

Existem requisitos para o **aproveitamento ou convalidação dos treinamentos** entre organizações? SIM, a Norma estabelece que esses processos devem 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 a carga horária cumpridos;
d) o conteúdo e a 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 que não haja prazo estabelecido em NR.

Assim, por exemplo, a organização que contratou Pedro poderá convalidar seus treinamentos de NR 10 e brigada de incêndio, caso considere que as atividades que ele desempenhou na antiga organização e as atividades que ele desempenhará são compatíveis. Além disso, os conteúdos e a carga horária dos cursos

realizados por Pedro na antiga organização também devem ser compatíveis com aqueles ministrados pela nova organização.

Caso haja incompatibilidade entre as funções ou entre cargas horárias e/ou conteúdos, o curso pode ser complementado e aproveitado pela nova instituição.

E quanto à validade do treinamento convalidado ou aproveitado? Pessoal, a Norma, novamente, não é clara nesse ponto, da mesma forma que no caso de aproveitamento de conteúdos na mesma empresa. Assim, da mesma forma, sugiro que guardem a letra da lei (*ipsis litteris*): "Para efeito de **periodicidade de realização de novo treinamento**, é considerada a data do treinamento mais antigo convalidado ou complementado".

Vejam como esse assunto novo pode ser cobrado em provas:

(INÉDITA / PROF. EDIMAR MONTEIRO / 2019) Conforme estabelecido pela NR 01 – Disposições Gerais, analise a alternativa correta no que diz respeito às regras para capacitações e treinamentos:

(A) A NR 01 prevê tanto a possibilidade de aproveitamento de conteúdos de treinamentos dentro de uma mesma organização quanto a possibilidade de aproveitamento de treinamentos entre organizações, caso em que o certificado do trabalhador adquirido em uma empresa anterior terá plena validade na nova empresa.

(B) Alguns dos requisitos para o aproveitamento de conteúdos de treinamentos dentro de uma mesma organização é que o conteúdo e carga horária requeridos no novo treinamento estejam compreendidos no treinamento anterior e que o conteúdo do treinamento anterior, em qualquer caso, tenha sido ministrado há menos de 2 (dois) anos.

(C) O aproveitamento de treinamentos entre organizações contempla tanto a possibilidade de convalidação, caso em que o treinamento será aproveitado completamente, sem alterações; como a complementação, caso em que será aproveitado parcialmente. Em ambos os casos, o treinamento que será aproveitado deverá ter sido realizado em período inferior a 1 (um) ano.

(D) Para efeito de periodicidade de realização de novo treinamento, no caso de aproveitamento de treinamentos entre organizações, é considerada a data do treinamento mais antigo convalidado ou complementado.

Comentários:

A **alternativa A** está incorreta. O erro da alternativa é afirmar que o certificado do empregado terá validade na nova empresa. Isso não é verdade, porque, como vimos: Em ambos os casos, "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".

A **alternativa B** está incorreta. O erro da alternativa é afirmar que em qualquer caso o conteúdo do treinamento a ser aproveitado tenha sido ministrado há menos de 2 (dois) anos. Como vimos, um dos requisitos para o aproveitamento é que: "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 essa periodicidade"

A **alternativa C** está incorreta. O erro da alternativa é afirmar que o treinamento a ser aproveitado deve ter sido realizado em no máximo 1 (um) ano. Como vimos, a Norma estabelece como requisitos para

convalidação e complementação de treinamento entre empresas, entre outras condições: "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".

A **alternativa D** está correta e é o gabarito da questão.

Outra inovação importante trazida pela nova redação da NR 1 foi a possibilidade de realização dos treinamentos nas **modalidades de ensino a distância e semipresencial**[31]. As capacitações e treinamentos puramente teóricos podem ser integralmente ministrados na modalidade de Educação a Distância (EAD)[32], não há restrição quanto a isso.

Entretanto, caso o treinamento possua conteúdos práticos a situação muda! Isso porque, nesse caso, os **conteúdos práticos do treinamento** só podem ser ministrados nas modalidades EAD ou semipresencial se a NR específica previr essa possibilidade. Caso não haja essa previsão, os conteúdos práticos devem ser obrigatoriamente ministrados na modalidade presencial.

Vamos a um...

Modalidade	O que pode ser ministrado?	
	Conteúdos teóricos	Práticas
Presencial	SIM, sem restrições	SIM, sem restrições
EAD		SIM, desde que previsto em NR específica. Caso a NR não estabeleça nada a respeito, a prática deve ser ministrada na modalidade presencial.
Semipresencial		

O empregador que optar pela realização das capacitações por meio das modalidades EAD ou semipresencial poderá desenvolver toda a capacitação. Entretanto, caso não queira desenvolver as capacitações nessas modalidades, poderá optar pela contratação de serviços de empresa ou instituição especializada.

Em ambos os casos, **essas capacitações devem seguir uma série de requisitos**: operacionais, administrativos, tecnológicos e de estruturação pedagógica, que são estabelecidos no Anexo II da NR 01.

---

[31] **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.

[32] **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 educacionais em lugares e tempos diversos.

Pessoal, esses requisitos são bastante extensos e cheio de detalhes. Como a redação da Norma é muito nova, acredito que serão objeto de cobrança em provas futuras.

Trouxe esses requisitos tais como estão dispostos na Norma, pois acredito que serão cobrados na forma *ipsis litteris,* é o que as bancas mais gostam de fazer. Não precisam decorar tudo, é quase impossível! Mas leiam com bastante atenção para se familiarizarem com os termos. Apenas fiz alguns comentários como notas de rodapé para facilitar o entendimento.

REQUISITOS DE ESTRUTURAÇÃO PEDAGÓGICA

- Sempre que a modalidade de ensino a distância ou semipresencial for utilizada, será obrigatória a **elaboração de projeto pedagógico**[33] 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;
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[34]; e
o) avaliação de aprendizagem[35].

[33] **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.
[34] **Instrumento para potencialização do aprendizado:** recursos, ferramentas, dinâmicas e tecnologias de comunicação que tenham como objetivo tornar mais eficaz o processo ensino-aprendizagem.
[35] **Avaliação de aprendizagem:** visa aferir o conhecimento adquirido pelo trabalhador e o respectivo grau de assimilação da capacitação.

- O **projeto pedagógico dos cursos** deverá ser validado a cada 2 (dois) anos ou quando houver mudança na NR, procedendo a sua revisão, caso necessário.

REQUISITOS OPERACIONAIS E ADMINISTRATIVOS

a) 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.
b) A empresa ou instituição especializada deve **disponibilizar aos contratantes** o projeto pedagógico.
c) Deve ser **disponibilizado aos trabalhadores** todo o material didático necessário para a participação da capacitação.
d) Devem ser **disponibilizados recursos e ambiente** que forneça a concentração e a absorção do conhecimento pelo empregado, para a realização da capacitação.
e) 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.
f) 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;
g) A **verificação de aprendizagem** deve ser realizada de acordo com a estratégia pedagógica adotada para a capacitação, estabelecendo a classificação com o conceito satisfatório e insatisfatório;
h) 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 sua identificação e senha individual.
i) **Quando a avaliação da aprendizagem for online**, devem ser preservadas condições de rastreabilidade que garantam a confiabilidade do processo.
j) O **processo de avaliação de 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.
k) **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[36]).
l) 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.

[36] **Log:** registro informatizado de acesso ao sistema. Ex.: log de acesso: registro de acessos; login: registro de entrada; logoff: registro de saída.

REQUISITOS TECNOLÓGICOS

- Somente serão válidas as capacitações realizadas nas modalidades EAD ou semipresencial que sejam executadas em um Ambiente Virtual de Aprendizagem[37] apropriado à gestão, à transmissão do conhecimento e à aprendizagem do conteúdo.

Ufa! São muitos requisitos. Novamente, vocês não precisam decorá-los a íntegra, apenas tentem guardar os pontos centrais. Ainda não acabamos a parte de capacitação e treinamentos, tem mais! Vamos lá?

Caso o empregador não queira desenvolver os treinamentos nas modalidades EAD e semipresencial e **opte pela contratação desses serviços**, deve fazer constar na documentação que formaliza a prestação de serviços a obrigatoriedade pelo prestador de serviço do atendimento: dos requisitos previstos no Anexo II da NR 01[38] e dos itens relativos à capacitação previstos nas NRs específicas.

As capacitações que utilizam as modalidades EAD ou semipresencial devem ser estruturadas com, no mínimo, a duração definida para as respectivas capacitações na modalidade presencial. Além disso, a elaboração do conteúdo programático deve abranger os tópicos de aprendizagem requeridos, bem como respeitar a carga horária estabelecida para todos os conteúdos.

Por fim, destaque-se que as atividades práticas obrigatórias devem respeitar as orientações previstas nas NRs e estar descritas no Projeto Pedagógico do curso.

---

[37] **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.
[38] Aqueles inúmeros que vocês acabaram de estudar.

Vejam como esse assunto novo pode ser explorado em provas:

(INÉDITA / PROF. EDIMAR MONTEIRO / 2019) Conforme estabelecido pela NR 01 – Disposições Gerais, analise a alternativa correta no que diz respeito às regras para capacitações e treinamentos:

(A) A NR 01 prevê a possibilidade de realização de capacitações e treinamentos tanto nas modalidades presencial, semipresencial e Ensino à Distância (EAD), permitindo, sem restrições, que em todas as modalidades sejam desenvolvidas as atividades teóricas e práticas.

(B) Sempre que a modalidade EAD ou semipresencial for utilizada, o projeto pedagógico do curso deverá ser validado a cada 2 (dois) anos ou quando houver mudança na NR, caso em que sua revisão deve ser procedida, se necessário.

(C) A elaboração do projeto pedagógico dos cursos nas modalidades EAD e semipresencial deve conter, entre outras coisas: o objetivo geral da capacitação, a carga horária, o material didático e a previsão de horas extras para o estudo, em casa, da parte teórica.

(D) As capacitações nas modalidades EAD ou semipresencial podem ser realizadas em quaisquer softwares desenvolvidos pela empresa ou por terceiros, desde que sejam de fácil interação.

(E) Após o término dos cursos realizados nas modalidades EAD ou semipresencial, as empresas devem registrar a realização do mesmo, mantendo o resultado das avaliações de aprendizagem e informações sobre acesso dos participantes (logs) por um período mínimo de 3 (três) anos após o término de validade do curso.

Comentários:

A **alternativa A** está incorreta. As atividades teóricas realmente podem ser realizadas em qualquer das modalidades de ensino, sem restrições. Entretanto, as atividades práticas têm uma restrição: "desde que previsto em NR específica". Caso a NR não estabeleça nada a respeito, as atividades práticas devem ser ministradas na modalidade presencial.

A **alternativa B** está correta e é o gabarito da questão. É exatamente isso: o projeto pedagógico dos cursos estruturados nas modalidades EAD e semipresencial devem ser validados a cada 2 anos ou quando houver alteração nas NR, caso em que deverá ser revisado, se necessário.

A **alternativa C** está incorreta. Não há que se falar em "estudo, em casa, da parte teórica" de cursos nas modalidades EAD e semipresencial. Atente-se para o fato de que esses treinamentos, em regra, devem ser realizados na empresa e em horário normal de trabalho dedicado exclusivamente às atividades do curso.

A **alternativa D** está incorreta. A Norma prevê, como requisito técnico, que "somente serão válidas as capacitações realizadas nas modalidades EAD ou semipresencial que sejam executadas em um Ambiente Virtual de Aprendizagem apropriado à gestão, transmissão do conhecimento e à aprendizagem do conteúdo".

A **alternativa E** está incorreta. A empresa deve sim, nesse caso, manter os "logs" dos participantes registrados, porém o período de manutenção é de no mínimo 2 (DOIS) ANOS após o término de validade do curso.

1.9 Tratamento diferenciado em matéria de segurança e saúde no trabalho

A nova redação da NR 01 dispensa tratamento diferenciado ao Microempreendedor Individual - MEI, à Microempresa - ME e à Empresa de Pequeno Porte - EPP, com vistas a simplificar e reduzir os custos dos empreendimentos que mais geram empregos no país.

Nesse sentido, a Norma estabelece que o MEI, a ME e a EPP (pessoas jurídicas), de graus de risco 1 e 2[39], que declararem suas informações digitais (junto ao eSocial) afirmando não possuírem riscos químicos, físicos e biológicos (riscos ambientais), ficarão dispensados da elaboração do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA.

Além disso, se essas pessoas jurídicas declararem que além dos riscos ambientais (físicos, químicos e biológicos) elas também não possuem em suas instalações os riscos ergonômicos, ficarão também dispensadas da elaboração do Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional – PCMSO.

Entretanto, nesse último caso, a dispensa da elaboração do PCMSO não desobriga a empresa da realização dos exames médicos (admissionais, periódicos, complementares e demissionais) e emissão do Atestado de Saúde Ocupacional – ASO.

MEI, ME e EPP declaram NÃO possuir em suas instalações:	Precisa elaborar?	
	PPRA	PCMSO
Riscos ambientais (físicos, químicos e biológicos)	Não	Sim
Riscos ambientais (físicos, químicos e biológicos) **e riscos ergonômicos**	Não	Não*
* A dispensa da elaboração do PCMSO não desobriga a empresa da realização dos exames médicos e a emissão do ASO		

Logicamente, o empregador é o responsável pela declaração dessas informações. Além disso, essas declarações sobre SST devem ser divulgadas junto aos trabalhadores.

Agora, vejam como esse assunto já foi explorado pelas bancas.

[39] Os graus de risco 1 e 2 são os previstos da NR 04 (Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho – SESMT).

(IBADE / PREF. DE VILHENA / 2019) A Norma Regulamentadora nº 01 - Disposições Gerais (Redação dada pela Portaria SEPRT n.º 915, de 30/07/19) estabeleceu tratamento diferenciado ao Microempreendedor Individual - MEI, à Microempresa - ME e à Empresa de Pequeno Porte – EPP que, sob determinadas condições, estarão dispensadas da elaboração dos seguintes documentos:

(A) PCMSO e ASO.

(B) PPRA e PCMSO.

(C) PPRA, PCMSO e ASO.

(D) PPP e ASO.

(E) PPRA, PCMSO, PPP e ASO.

Comentários: como vimos, caso os MEI, as ME e as EPP declarem não possuir em seus estabelecimentos nenhum risco ambiental (físico, químico ou biológico) fica dispensada da elaboração e implementação do PPRA. Adicionalmente, caso ainda declarem não possuir riscos ergonômicos, também ficam dispensada da elaboração e implementação do PCMSO, entretanto, fiquem atentos para o fato de que o ASO sempre deve ser emitido, em qualquer caso. Portanto, a **alternativa B** está correta e é o gabarito da questão.

Chegamos ao final da parte teórica sobre a NR 01, agora é hora de respirar e colocar o conhecimento teórico em prática, então, dirijam-se às questões comentadas sobre essa Norma ao final do PDF e vamos em frente!

2 NR 03 – EMBARGO E INTERDIÇÃO

NR 03: EMBARGO E INTERDIÇÃO

ÚLTIMA ATUALIZAÇÃO DA NORMA ATÉ A DATA DE ELABORAÇÃO DA AULA:
Portaria MTPS n.º 1.068, de 29 de setembro de 2019.

Nessa última atualização, a Norma sofreu significativas alterações em seu texto. Passou de uma norma com 7 (sete) tópicos, menos de uma folha, para uma norma de mais de 3 (três) folhas. Entretanto, suas alterações mais significativas dizem respeito aos procedimentos e requisitos necessários para a aplicação de embargo e interdição por parte do AFT, de modo que acredito ser muito remota a chance de esses procedimentos serem cobrados em provas de concursos que não sejam para o próprio cargo de AFT.

Dessa forma, vamos focar o estudo nos conceitos principais, que têm mais chances de serem cobrados em provas não específicas para AFT, nosso foco!

Por fim, destaque-se que a NR 03 regulamenta o art. 161 da CLT, que também será abordado.

Vamos em frente!

2.1 Medidas de urgência: embargo e interdição

Para que possamos entender o que são as medidas de embargo e interdição, vamos começar esse tópico definindo o conceito de grave e iminente risco:

> **Grave e iminente risco:** considera-se grave e iminente risco toda a condição ou situação de trabalho que possa causar acidente ou doença com lesão grave ao trabalhador.

Observem que o conceito de grave e iminente risco está relacionado a situações de trabalho que "flagrantemente" podem causar, a qualquer hora, um acidente de trabalho grave, com severas lesões ao trabalhador (ou até morte), ou ainda, provocar prejuízos a sua saúde em um curto espaço de tempo.

Não há que se falar que ambientes de trabalho insalubres e/ou perigosos - que garantem o direito à percepção dos adicionais de insalubridade e periculosidade pelo trabalhador - devem ser necessariamente caracterizados como condições de grave e iminente risco, fique atentos com essa pegadinha!

Lembram-se da Figura da máquina cujo sistema de transmissão de potência estava sem proteção? Pois é! Aquela é uma situação clara de grave e iminente risco. Isso porque o fator de perigo "sistema de transmissão sem proteção" pode provocar lesões graves aos trabalhadores a qualquer momento. Vejam que, nesse caso, o risco é grave (risco de dano elevado) e iminente (alta probabilidade de ocorrência) ao mesmo tempo.

Imaginem também um ambiente de trabalho onde o ruído produzido pelo processo produtivo seja de 130 dB(A) e que existam trabalhadores realizando suas atividades sem protetor auricular. Temos aqui outra situação de grave e iminente risco! Pois pode causar sérios danos à saúde dos trabalhadores em um curto espaço de tempo.

Há situações em que as NRs definiram de modo objetivo irregularidades que colocam os trabalhadores em situação de grave e iminente risco. Vejam algumas dessas situações como exemplo:

> **NR 15, Anexo n.º 1, 7.** As atividades ou operações que exponham os trabalhadores a níveis de ruído, contínuo ou intermitente, superiores a 115 dB(A), sem proteção adequada, oferecerão risco grave e iminente.
>
> **NR 13, 13.1.1.** Constitui condição de Grave e Iminente Risco o não cumprimento de qualquer item previsto nesta NR que possa causar acidente ou doença relacionada ao trabalho, com lesão grave à integridade física do trabalhador, especialmente: (...)
>
> b) atraso na inspeção de segurança periódica de caldeiras; (...)
>
> d) ausência de dispositivo operacional de controle do nível de água de caldeira; (...)

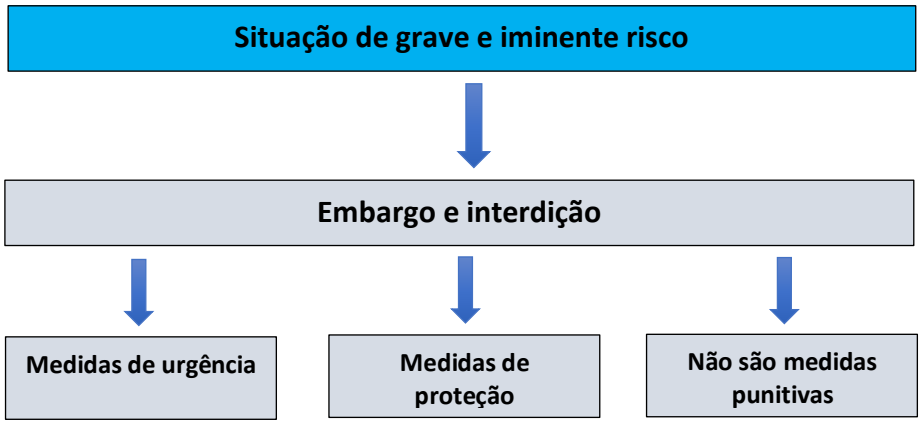
Uma vez constatadas essas e outras irregularidades no estabelecimento, o que ocorre, por exemplo, numa eventual fiscalização por parte do AFT?

Nesses casos ele deve adotar as medidas de embargo e/ou interdição, que são assim definidas pela Norma:

> **Embargo e interdição:** são medidas de urgência adotadas a partir da constatação de condição ou situação de trabalho que caracterize grave e iminente risco ao trabalhador.

Como medidas de urgência que são, tanto o embargo quanto a interdição entram em vigor imediatamente após a lavratura do auto de infração pelo AFT. Não há que se falar que essas medidas entram em vigor após 24 horas ou no próximo dia útil. Cuidado com esse tipo de pegadinha!

O embargo e a interdição não têm a finalidade de punir o empregador por uma situação encontrada em sua organização, mas tão somente o objetivo de interromper a exposição do trabalhador a uma situação flagrante de grave e iminente risco que pode causar danos irreparáveis a sua integridade física e/ou saúde. Ou seja, são medidas de proteção emergencial à segurança e à saúde do trabalhador, não se caracterizando como medidas punitivas.



Apesar de parecerem a mesma coisa, o embargo e a interdição se aplicam em situações diferentes, ou seja, possuem OBJETOS diferentes, e isso é MUITO explorado em provas de concursos.

Pessoal! Na verdade, isso...

> **NR 3, 3.2.2.1** O **embargo** implica a paralisação parcial ou total da **obra**.
>
> **NR 3, 3.2.2.3** A **interdição** implica paralisação parcial ou total da **atividade**, da **máquina ou equipamento**, do **setor de serviço** ou do **estabelecimento**.

Vejam que em ambos os casos, ou seja, tanto o embargo quanto a interdição podem implicar a paralisação parcial ou total do objeto. Assim, dependendo do motivo da interdição ou embargo, este pode implicar a paralisação total ou parcial dos seguintes objetos: obra, atividade, máquina ou equipamento, setor de serviço ou do estabelecimento.

Pessoal, vejam só! Apesar de nem a nova redação da NR 01, nem a CLT, preverem expressamente que o canteiro de obra e a frente de trabalho são objetos de interdição, podemos afirmar que essas possibilidades existem, ou seja, canteiro de obra e frente de trabalho também podem ser objetos de interdição.

Isso ocorre porque a NR 01 define estabelecimento, canteiro de obra e frente de trabalho da seguinte forma (vamos recordar?):

> **NR 01, Glossário:**
>
> **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.
>
> **Canteiro de obra:** área de trabalho fixa e temporária, onde se desenvolvem operações de apoio e execução à construção, demolição ou reforma.
>
> **Frente de trabalho:** área de trabalho móvel e temporária.

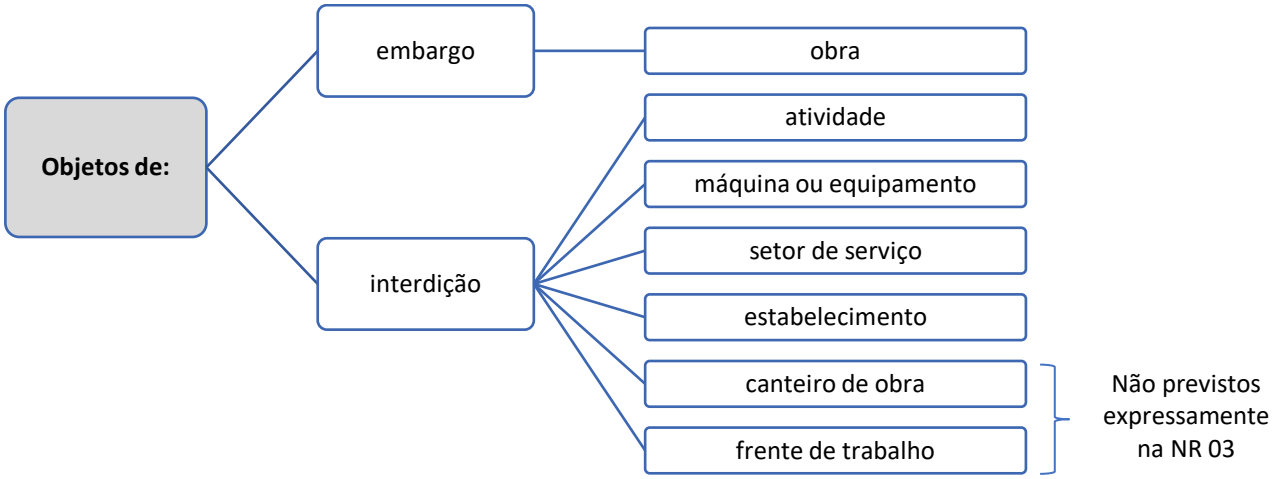
Oras! Se o canteiro de obra e a frente de trabalho não representam a obra propriamente dita, então eles não podem ser objetos de embargo. Assim, caso contenham irregularidades em suas áreas de vivência (alojamento, sanitários etc.) podem ser objetos de interdição.

Para corroborar com esse entendimento - de que canteiro de obra e frente de trabalho são estabelecimentos - trago alguns itens da NR 18 cuja redação os sustentam.

> **NR 18, 18.37.7.5** A documentação relativa à adoção de soluções alternativas integra o PCMAT, devendo ser mantida no estabelecimento - canteiro de obras ou frente de trabalho ou serviço - acompanhada das respectivas memórias de cálculo, especificações técnicas e procedimentos de trabalho, e ser disponibilizada para conhecimento dos trabalhadores e do Sindicato da categoria.
>
> **NR 18, 18.37.7.6** As soluções alternativas adotadas na forma do subitem 18.37.7 e as respectivas memórias de cálculo, especificações técnicas e memoriais descritivos devem ser mantidas no estabelecimento - canteiro de obras ou frente de trabalho ou serviço, à disposição da fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego.

Dessa forma, questão que afirme que o canteiro de obra e a frente de trabalho são objetos de interdição não está errada, apesar de a nova redação da NR 01 não as prever expressamente como objetos dessa medida[40].

Sobre esses objetos de embargo e interdição, só digo uma coisa... ATENÇÃO DECORE!



Outra modificação importante realizada na NR 01, que impacta diretamente a interpretação da NR 03, foi a revogação do texto do item 1.6.2, que afirmava expressamente que a obra era, de fato, um estabelecimento, vejam:

> **1.~~6.2~~** ~~Para efeito de aplicação das Normas Regulamentadoras – NR, a obra de engenharia, compreendendo ou não canteiro de obra ou frente de trabalho, será considerada como um estabelecimento, a menos que se disponha, de forma diferente, em NR específica~~. **(Antiga redação da NR 01)**

Com a revogação desse item, questão que afirme que a obra de engenharia é considerada, necessariamente, um estabelecimento para fins de aplicação das NRs está errada. Fiquem atentos! Agora essa determinação deve constar em NR específica, como no caso da NR 18.

---

[40] A antiga redação da NR previa essas possibilidades. Entretanto, apesar de não aparecerem na nova redação, o canteiro de obra e a frente de trabalho continuam sendo objetos de interdição e não de embargo.

Para sintetizar essas informações decorrentes da nova redação da NR 03, elaborei um quadro discriminando as medidas (embargo e interdição), a abrangência delas e o(s) objeto(s) de cada uma.

Medida de urgência	Abrangência da medida	Objetos
EMBARGO	**Paralização parcial ou total**	**OBRA:** todo e qualquer serviço de engenharia de construção, montagem, instalação, manutenção ou reforma.
INTERDIÇÃO	**Paralização parcial ou total**	**ATIVIDADE:** conjunto de ações realizadas pelos trabalhadores para alcançar os objetivos de sua função (tarefa).
		MÁQUINA OU EQUIPAMENTO: dispositivo mecânico (capaz de realizar trabalho) destinado à realização das atividades (caldeira, motosserras, tratores, prensas etc.)
		SETOR DE SERVIÇO: a menor unidade administrativa ou operacional compreendida no mesmo estabelecimento.
		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.
		* **CANTEIRO DE OBRA:** área de trabalho fixa e temporária, onde se desenvolvem operações de apoio e execução à construção, demolição ou reforma.
		* **FRENTE DE TRABALHO:** área de trabalho móvel e temporária.
OBS: Com a nova redação da NR 01, a obra de engenharia não é mais, necessariamente, considerada um estabelecimento para fins de aplicação das NRs.		
* Não estão expressamente previstas no novo texto da NR 01, mas são equiparadas a estabelecimentos para fins de aplicação das medidas de embargo e interdição, por isso podem ser objetos de interdição.		

Observem, ainda, que a NR 03 praticamente transcreve o art. 161, caput, da CLT, estabelecendo os mesmos objetos de embargo e interdição:

> **CLT, art. 161 -** O Delegado Regional do Trabalho[41], à vista do laudo técnico do serviço competente que demonstre grave e iminente risco para o trabalhador, poderá interditar estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou embargar obra, indicando na decisão, tomada com a brevidade que a ocorrência exigir, as providências que deverão ser adotadas para prevenção de infortúnios de trabalho.

IMPORTANTE!!! Chamo a atenção de vocês para o fato de que a antiga redação da NR 01 trazia como competência dos órgãos regionais em matéria de SST a seguinte atribuição:

[41] Atualmente, a competência para proceder o embargo e interdição é do AFT e não do antigo Delegado Regional do Trabalho (atual Superintendente Regional do Trabalho)

Redação antiga da NR 01!!!

NR 1, 1.4.1 Compete, ainda, à Delegacia Regional do Trabalho - DRT ou à Delegacia do Trabalho Marítimo - DTM, nos limites de sua jurisdição: (...)

c) embargar obra, interditar estabelecimento, setor de serviço, canteiro de obra, frente de trabalho, locais de trabalho, máquinas e equipamentos; (...)

Perceberam a diferença??? Não! Vejam o quadro abaixo.

Medida	Objetos definidos na nova redação da NR 01	Objetos definidos na antiga redação da NR 01
EMBARGO	obra	obra
INTERDIÇÃO	atividade	----
	máquina ou equipamento	máquina ou equipamento
	setor de serviço	setor de serviço
	estabelecimento	estabelecimento
		~~canteiro de obra~~
		~~frente de trabalho~~

Notem que a nova redação da NR 01 excluiu os objetos de interdição: canteiro de obra e frente de trabalho, que não estavam previstos no art. 161 da CLT. Mesmo assim, questão de concurso que fale em interditar canteiro de obra ou frente de trabalho não está errada, uma vez que, como vimos, esses objetos continuam sendo objetos de interdição.

Voltando ao assunto principal, a NR estabelece que o embargo e a interdição podem estar associados a mais de uma das hipóteses discutidas, ou seja, podem ser interditadas, ao mesmo tempo, uma ou várias máquinas de um estabelecimento, conjuntamente com um ou mais setores de serviços.

Além disso, **durante a ação fiscal**, o AFT "deve adotar o embargo ou a interdição na menor unidade onde for constatada situação de grave e iminente risco". Dessa forma, por exemplo, caso o AFT constate que no setor de serviços de marcenaria de uma obra apenas uma máquina apresenta situação de grave e iminente risco, ele deverá interditar somente aquela máquina e não o setor de serviço (marcenaria) por completo.

Vejamos umas questões sobre esse assunto:

(MOURA MELO / PREF. ITU-SP / 2011 / adaptada) Com base na NR 3 - Embargo ou Interdição, analise as afirmações abaixo:

I. Embargo e interdição são medidas de urgência, adotadas a partir da constatação da condição ou situação de trabalho que caracterize grave e iminente risco ao trabalhador.

II. Considera-se grave e iminente risco toda condição ou situação de trabalho que possa causar acidente ou doença com lesão grave ao trabalhador.

III. A interdição implica sempre a paralisação total da atividade, da máquina ou equipamento, do setor de serviço ou do estabelecimento.

Podemos dizer sobre esses itens:

(A) Todos estão corretos.

(B) Todos estão incorretos.

(C) Somente um dos itens está correto.

(D) Somente um dos itens está incorreto.

Comentários:

A **afirmativa I** está correta. Foi um Ctrl+C e Ctrl+V do item 3.2.2 da NR 03.

A **afirmativa II** está correta. Foi um Ctrl+C e Ctrl+V do item 3.2.1 da NR 03.

A **afirmativa III** está incorreta. Onde está o erro? Vejam: "A interdição implica sempre a paralisação total da atividade, da máquina ou equipamento, do setor de serviço ou do estabelecimento". Isso não é verdade, implica paralisação parcial ou total!

Portanto, a **alternativa D** está correta e é o gabarito da questão.

(IF-ES / IF-ES / 2016 / adaptada) No que diz respeito à NR3 – Embargo ou Interdição, é correto afirmar, EXCETO:

(A) Durante a paralisação decorrente da imposição de interdição ou embargo, os empregados devem receber os salários como se estivessem em efetivo exercício.

(B) Considera-se grave e iminente risco toda condição ou situação de trabalho que possa causar acidente ou doença com lesão grave ao trabalhador.

(C) O embargo implica na paralisação total ou parcial da obra.

(D) Interdição implica sempre a paralisação total do estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento.

(E) Considera-se obra qualquer serviço de engenharia de construção, montagem, instalação, manutenção ou reforma.

Comentários: Mais uma questão cobrando conhecimentos diversos a respeito da NR 03.

A **alternativa A** está correta. É exatamente isso, durante a vigência do embargo ou interdição os empregados recebem seu salário como se estivessem em efetivo exercício.

A **alternativa B** está correta. Foi um Ctrl+C e Ctrl+V do item 3.2.2.1 da Norma.

A **alternativa C** está correta. Foi um Ctrl+C e Ctrl+V do item 3.2.2.3 da Norma.

A **alternativa D** está incorreta e é o gabarito da questão. Vejam o erro: "Interdição implica ~~sempre a paralisação total~~ do estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento". Como vimos, tanto o embargo quanto a interdição podem implicar a paralização total ou parcial.

A **alternativa E** está correta. Foi um Ctrl+C e Ctrl+V da definição estabelecida pela NR 01.

2.2 Competência para requerer e aplicar as medidas de embargo e interdição

No tocante a competência para requer embargo e interdição o art. 161, § 4º da CLT estabelece o seguinte:

> **CLT, art. 161, § 2º** - A interdição ou embargo poderão ser requeridos pelo serviço competente da Delegacia Regional do Trabalho e, ainda, por agente da inspeção do trabalho ou por entidade sindical.

Vejam que **são competentes para requerer embargo e interdição**: o serviço competente da Delegacia Regional do Trabalho[42] (hoje chamada de Superintendência Regional do Trabalho - SRT), o agente de Inspeção do Trabalho (atual AFT) e entidade sindical. Para efeito legal são esses!

No que concerne a **competência para aplicar essas medidas**, o art. 161 da CLT estabelece que elas devem ser lavradas (aplicadas), se for o caso, pela autoridade regional em matéria de SST, ou seja, pelo Superintendente Regional do Trabalho (antigo Delegado Regional do Trabalho).

Vejam novamente o texto do art. 161 da CLT:

> **CLT, art. 161** - O **Delegado Regional do Trabalho**[43], à vista do laudo técnico do serviço competente que demonstre grave e iminente risco para o trabalhador, poderá interditar estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou embargar obra, indicando na decisão, tomada com a brevidade que a ocorrência exigir, as providências que deverão ser adotadas para prevenção de infortúnios de trabalho.

Os processos de embargo e/ou interdição ocorriam assim: quando, em uma fiscalização, o AFT (serviço competente) constatava uma situação de grave e iminente risco, ele elaborava um laudo técnico onde elencava as irregularidades que colocavam em risco a integridade física ou a saúde do trabalhador e, nesse laudo, definia as medidas que a empresa deveria adotar para resolver o problema, de acordo com o que estabelece as NRs.

Esse laudo era enviado ao Superintendente regional que, após a análise, decidia por efetuar ou não o embargo e/ou a interdição. Portanto, tenha em mente: **de acordo com o art. 161 da CLT**, as medidas de embargo e interdição são de competência do Delegado Regional do Trabalho (hoje chamado de Superintendente Regional do Trabalho).

Por serem medidas de urgência, esse processo burocrático comprometia a eficácia do embargo e/ou interdição. Em função disso, e com a finalidade de tornar a aplicação dessas medidas mais célere, foi publicada, juntamente com a nova redação da NR 03, a Portaria nº 1.069/2019 do Ministério da Economia/Secretaria Especial de Previdência e Trabalho (ME/SEPRT), que disciplina os procedimentos relativos aos embargos e interdições.

---

[42] Corresponde ao setor de segurança e saúde no trabalho da superintendência regional.
[43] Atualmente, a competência para proceder o embargo e interdição é do AFT e não do antigo Delegado Regional do Trabalho (atual Superintendente Regional do Trabalho)

Em seu art. 4º, a referida Portaria autoriza diretamente os AFTs a aplicar as medidas de embargo e/ou a interdição, bem como o consequente levantamento posterior das mesmas. Isso é o que ocorre na prática, vejamos:

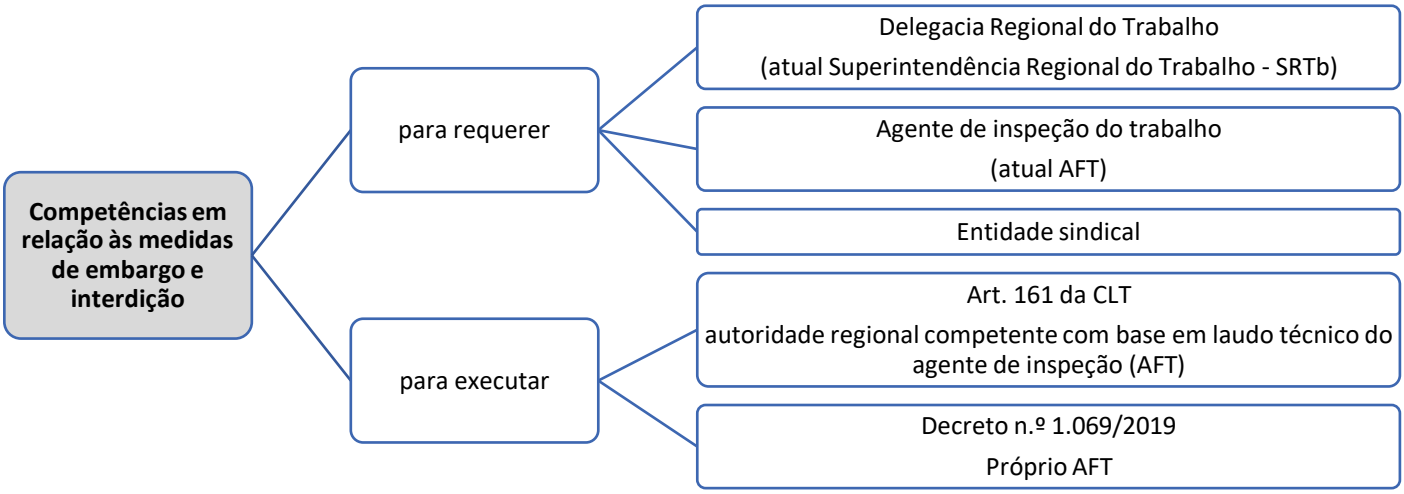
> **ME/SEPRT, Portaria n.º 1.069/2019, art. 4º** Os Auditores Fiscais do Trabalho - AFT estão autorizados, em todo o território nacional, a ordenar a adoção de medidas de interdições e embargos, e o consequente levantamento posterior dos mesmos, quando se depararem com uma condição ou situação de risco iminente à vida, à saúde ou à segurança dos trabalhadores.
>
> **Parágrafo único.** Para o início ou manutenção da produção de seus efeitos, o embargo ou interdição não depende de prévia autorização ou confirmação por autoridade diversa não envolvida na ação fiscal, ressalvada exclusivamente a possibilidade de recurso.

Obsevem que o parágrafo único do referido artigo determina que uma vez aplicadas pelo AFT, as medidas de embargo e interdição não dependem mais de prévia autorização ou confirmação de autoridade diversa - ou seja, do Superintendente Regional do Trabalho - para produção dos seus efeitos. Isso dá celeridade ao processo, garantindo a eficácia das medidas.

Na verdade, isso garante a imediata aplicação dos efeitos das medidas de embargo e interdição, como, de fato, deve ocorrer, já que visam garantir a saúde e integridade física do trabalhador diante da exposição a um risco grave e iminente.

Entretanto, cabe recurso, com efeito suspensivo, em relação à decisão do AFT. Trataremos desse assunto logo adiante.

Por hora, vamos a um...



2.3 Consequências do embargo e/ou interdição

Como vimos, o **embargo e a interdição** não têm a finalidade de punir o empregador por uma situação encontrada em sua organização, mas tão somente o objetivo de interromper a exposição do trabalhador a uma situação flagrante de grave e iminente risco que pode causar danos irreparáveis a sua saúde e segurança. Ou seja, são medidas de proteção emergencial à segurança e à saúde do trabalhador, não se caracterizando como medidas punitivas.

Mesmo assim, a imposição dessas medidas não elide a lavratura de autos de infração (multas) por descumprimento das normas de SST ou dos demais dispositivos da legislação trabalhista relacionados à situação analisada.

Além disso, saliente-se que **durante a paralisação dos serviços**, em decorrência do embargo ou da interdição, os trabalhadores receberão os salários como se estivessem em efetivo exercício. Afinal, o risco do negócio é do empregador, ou seja, os empregados não têm que ser punidos por isso.

Inclusive, essa determinação da NR 03, tem fundamento no § 6º do art. 161 da CLT, vejam:

> **CLT, art. 161, § 6º -** Durante a paralisação dos serviços, em decorrência da interdição ou embargo, os empregados receberão os salários como se estivessem em efetivo exercício.

Atentem-se também para o fato de que os **adicionais de insalubridade e periculosidade** eventualmente pagos aos trabalhadores cujas atividades foram suspensas durante o embargo e/ou interdição não são devidos durante o tempo de suspensão das atividades.

Durante a **vigência do embargo ou interdição**, os serviços relacionados ao processo produtivo do objeto embargado e/ou interditado ficam proibidos (suspensos), podendo ser desenvolvidas somente as atividades necessárias à correção da situação de grave e iminente risco, desde que garantidas condições de segurança e saúde aos trabalhadores envolvidos.

Caso o empregador ou seu preposto **descumpram as medidas de embargo e/ou interdição** impostas pela autoridade competente, permitindo a utilização dos objetos embargados e/ou interditados por parte dos trabalhadores, poderá responder por desobediência, além das medidas penais cabíveis. Essa é a determinação do § 4º, art. 161 da CLT:

> **CLT, art. 161, § 4º -** Responderá por desobediência, além das medidas penais cabíveis, quem, após determinada a interdição ou embargo, ordenar ou permitir o funcionamento do estabelecimento ou de um dos seus setores, a utilização de máquina ou equipamento, ou o prosseguimento de obra, se, em consequência, resultarem danos a terceiros.

Vejamos uma questão sobre esse tema:

(FCC / TRT-14 / 2014 / adaptada) Define a Norma Regulamentadora que trata do embargo ou interdição

(A) Embargo e interdição são medidas de urgência adotadas a partir da constatação de condições ou situações de trabalho que caracterize grave e iminente risco ao trabalhador.

(B) A interdição implica paralisação total quando se tratar de estabelecimento e setor de serviço, e parcial quando se tratar de máquina e equipamento.

(C) Durante a vigência da interdição ou do embargo, não podem ser desenvolvidas atividades necessárias à correção da situação de grave e iminente risco, ainda que adotadas medidas de proteção adequadas aos trabalhadores envolvidos.

(D) Os empregados receberão os salários como se estivesses em efetivo exercício até o segundo mês de paralisação decorrente da imposição de interdição ou embargo.

(E) O embargo implica a paralisação parcial, enquanto a interdição implica a paralisação total da obra.

Comentários:

A **alternativa A** está correta e é o gabarito da questão. Foi um Ctrl+C e Ctrl+V do item 3.2.2 da NR 03.

A **alternativa B** está incorreta. Como vimos, "a interdição implica a paralisação parcial ou total da atividade, da máquina ou equipamento, do setor de serviço ou do estabelecimento". Vejam que todos os objetos podem ser interditados total ou parcialmente, não há a distinção proposta pela afirmativa.

A **alternativa C** está incorreta. Vimos há pouco que "Durante a **vigência do embargo ou interdição**, os serviços relacionados ao processo produtivo do objeto embargado e/ou interditado ficam proibidos (suspensos), podendo ser desenvolvidas somente as atividades necessárias à correção da situação de grave e iminente risco, desde que garantidas condições de segurança e saúde aos trabalhadores envolvidos".

A **alternativa D** está incorreta. Vimos há pouco que "**durante a paralização dos serviços**, em decorrência do embargo ou da interdição, os trabalhadores receberão os salários como se estivessem em efetivo exercício". Não há que se falar em até 2 (dois) meses, a Norma não estabelece nenhum prazo. Os empregados receberão seus salários, indefinidamente, enquanto durarem as medidas de urgência.

A **alternativa E** está incorreta. Definições equivocadas para embargo e interdição. Vamos recordar o texto da Norma?

NR 3, 3.2.2.1 O embargo implica a paralisação parcial ou total da obra.

NR 3, 3.2.2.2 A interdição implica a paralisação parcial ou total da atividade, da máquina ou equipamento, do setor de serviço ou do estabelecimento.

2.4 Levantamento do embargo ou interdição

Uma vez aplicadas as medidas de embargo e interdição, o que o empregador deve fazer para levantá-las e com isso retomar as operações em seu empreendimento?

Primeiramente, é importante que vocês saibam que cabe recurso administrativo da decisão de embargo e/ou interdição, conforme estabelecido pelo § 3º do art. 161 da CLT, vejam:

> **CLT, art. 161, § 3º** - Da decisão do Delegado Regional do Trabalho[44] poderão os interessados recorrer, no prazo de 10 (dez) dias, para o órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho, ao qual será facultado dar efeito suspensivo ao recurso.

Observem que o **recurso deve ser protocolado** no prazo de 10 (dez) dias (não são 10 dias úteis, e sim corridos). E, aonde o recurso deve ser protocolado? O § 3º do art. 161 da CLT estabelece que ele deve ser protocolado no órgão de âmbito nacional competente em matéria de SST.

Por outro lado, a Portaria ME/SEPTR n.º 1.069/2019, em seu art. 13, definiu que o recurso deve ser protocolado na Superintendência Regional do Trabalho (SRTb) ou na Gerência Regional do Trabalho (GRTb) mais próxima do munícipio do local da interdição ou embargo, no prazo de 10 (dez) dias contados da ciência do termo de embargo e/ou interdição.

Assim, por exemplo: caso uma construtora com sede na cidade de São Paulo estiver construindo um edifício na cidade de Suzano que venha a ser embargado, o recurso deverá ser protocolado na GRTb de Suzano e não de São Paulo.

No tocante ao **efeito suspensivo** do recurso, o art. 18 da referida portaria determina que: "em face dos atos relativos a embargo ou interdição, cabe a interposição de recurso administrativo à Coordenação-Geral de Recursos – CGR, da Secretaria de Trabalho, que poderá atribuir efeito suspensivo ao recurso".

Uma vez concedido tal efeito, o objeto embargado ou interditado poderá voltar a funcionar até que a decisão definitiva do recurso seja proferida. Mas, e se esse recurso for negado, ou o empregador optar por não o impetrá-lo?

Nesse caso, o **pedido de levantamento** (ou suspensão) do embargo e/ou interdição caberá ao empregador, que poderá fazê-lo a qualquer momento, após a adoção das medidas protetivas descritas (requeridas) no relatório técnico elaborado pelo AFT.

Esse pedido também deve ser protocolado na Superintendência Regional do Trabalho (SRTb) que é o órgão regional competente ou na Gerência Regional do Trabalho (GRTb) mais próxima. **Uma vez protocolado** será realizada nova inspeção no local em até 1 (um) dia útil a partir da data do protocolo do requerimento, para verificar se as medidas requeridas foram cumpridas.

---

[44] Atual Superintendente Regional do Trabalho – SRT.

Após essa nova inspeção o AFT elabora um laudo técnico autorizando o levantamento do embargo ou interdição. Assim, podemos afirmar que o levantamento do embargo ou da interdição será feito após a expedição de laudo técnico do setor competente do órgão regional do MTE.

Adicionalmente, saibam que a portaria ME/SEPTRb n.º 1.069/2019 estabelece, em seu art. 15, que a **nova inspeção deve ser feita** preferencialmente pelo próprio AFT que elaborou o relatório técnico que culminou no embargo e/ou interdição. Vejam que a Portaria não fala em obrigatoriedade e sim preferência!

Ressalte-se que não há prazo para a duração dessas medidas. Elas permanecerão vigentes enquanto existir a situação de grave e iminente risco que as motivaram.

Quem pode requerer?	
O embargo e/ou a interdição	**O levantamento do embargo e/ou a interdição**
Serviço competente da Delegacia Regional do Trabalho (atual Superintendente Regional do Trabalho – SRT)	Empregador
Agente de Inspeção do Trabalho (atual AFT)	
Entidade sindical	

Por fim, saibam que o § 5º do art. 161 da CLT também prevê a possibilidade do **levantamento de ofício da interdição**, vejam:

> **CLT, art. 161 § 5º -** O Delegado Regional do Trabalho, independente de recurso, e após laudo técnico do serviço competente, poderá levantar a interdição.

Notem que pode ocorrer a situação em que, independentemente de o empregador protocolar ou não algum recurso, a autoridade regional competente poderá, com base em laudo técnico elaborado pelo AFT, levantar a medida de interdição.

Adicionalmente, saibam que apesar de o dispositivo celetista se referir apenas à interdição, na prática, o levantamento de ofício também se aplica ao embargo.

2.5 Tópicos voltados a atuação dos Auditores Fiscais do Trabalho

A nova redação da NR 03 determina que ela tem por **objetivo** estabelecer as diretrizes para a caracterização do grave e iminente risco e os requisitos técnicos objetivos de embargo e interdição.

Em seu item 3.1.1.1 ela estabelece que "a adoção dos referidos requisitos visa a formação de decisões consistentes, proporcionais a transparentes", no que diz respeito às medidas de caracterização de grave e iminente risco e, consequentemente, às decisões sobre embargo e/ou interdição.

Pessoal! Essas tais diretrizes e metodologias foram definidas pela NR 03, porque, na grande maioria das situações reais, as condições de grave e iminente risco não estão objetivamente estabelecidas nas NRs, ficando as decisões de cada caso a cargo de julgamentos subjetivos dos AFTs.

Com o intuito de conferir maior transparência às decisões dos AFTs, a nova redação da NR 03 estabelece uma série de diretrizes e requisitos técnicos – que, na verdade, consubstanciam uma metodologia de avaliação qualitativa para a caracterização do grave e iminente risco e a aplicação das medidas de embargo e interdição.

Como são diretrizes e metodologias voltadas especificamente à atuação dos AFTs, acho muito improvável que sejam cobradas em concursos que não o específico para esse tipo de cargo.

Portanto, não vejo necessidade de dispensar nosso precioso tempo de estudo em um conteúdo muito distante da realidade do cargo que vocês almejam, já que tal metodologia é destinada especificamente à atuação dos AFTs, não sendo obrigatória sua utilização no processo de gestão de riscos das empresas. Inclusive, é isso que determina a própria NR, vejam:

> **NR 3, 3.5.1** A metodologia de avaliação qualitativa prevista nesta norma possui a finalidade específica de caracterização de situações de grave e iminente risco pelo Auditor-Fiscal do Trabalho, não se constituindo em metodologia padronizada para gestão de riscos pelo empregador.

Assim, chegamos ao final da parte teórica, agora é hora de respirar e colocar o conhecimento teórico em prática, vamos em frente, rumo à aprovação!

3 QUESTÕES COMENTADAS

Antes de iniciarmos, gostaria de esclarecer a vocês que algumas das questões eu tive que elaborar. Como vimos, os textos das NRs 01 e 03 foram substancialmente alterados em 2019 e existem partes das novas redações sobre as quais não encontrei nenhuma questão de concurso até o momento do fechamento dessa aula.

Entretanto, como são assuntos novos, são um "prato cheio" para cobrança em provas futuras. As bancas adoram novidades, fiquem atentos!

Além disso, algumas questões de certames anteriores foram adaptadas aos novos textos das NRs 01 e 03, entretanto, procurei manter a "ideia central" em relação ao objeto de cobrança de todas as questões adaptadas. Vamos em frente!

3.1 Questões comentadas sobre NR 01

01. (IBADE / PREF. LINHARES-ES / 2020) A norma regulamentadora NR 1, em Disposições Gerais, define os direitos e deveres do empregador e define que cabe informar aos trabalhadores:

(A) os riscos ocupacionais existentes nos locais de trabalho; as medidas de controle adotadas pela empresa para reduzir ou eliminar, os resultados dos exames médicos e de exames complementares de diagnóstico aos quais os próprios trabalhadores forem submetidos; os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho.

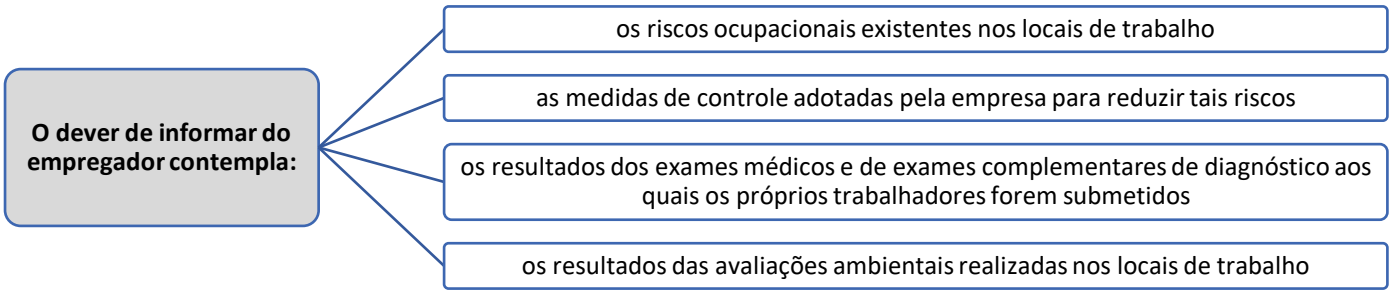
(B) os riscos ocupacionais existentes nos locais de trabalho; as medidas corretivas adotadas pela empresa para reduzir ou eliminar, os resultados dos exames médicos aos quais os próprios trabalhadores forem submetidos; os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho.

(C) os riscos ambientais existentes nos locais de trabalho; as medidas de controle adotadas pela empresa para reduzir ou eliminar, os resultados dos exames médicos e de exames complementares de diagnóstico aos quais os próprios trabalhadores forem submetidos; os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho.

(D) os riscos ocupacionais existentes nos locais de trabalho; as medidas preventivas e corretivas adotadas pela empresa para reduzir ou eliminar, os resultados dos exames médicos e de exames complementares de diagnóstico aos quais os próprios trabalhadores forem submetidos; os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho.

(E) os riscos ambientais existentes nos locais de trabalho; as medidas de mitigação adotadas pela empresa para reduzir ou eliminar, os resultados dos exames médicos e de exames complementares de diagnóstico aos quais os próprios trabalhadores forem submetidos; os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho.

Comentários: questão cobrando conhecimento a respeito das competências do empregador, tal como vimos no **item 1.5.1** Competências do empregador da aula. Recorde-se a respeito do "dever de informar" do trabalhador:



A **alternativa A** está correta e é o gabarito da questão. Um famigerado Ctrl+C e Ctrl+V da Norma.

A **alternativa B** está incorreta. Vejam a maldade da banca: "os riscos ocupacionais existentes nos locais de trabalho; as medidas ~~corretivas~~ (DE CONTROLE, que incluem as corretivas, mas também as preventivas) adotadas pela empresa para reduzir ou eliminar, os resultados dos exames médicos aos quais os próprios trabalhadores forem submetidos; os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho".

A **alternativa C** está incorreta. Outra maldade: "os riscos ~~ambientais~~ (OCUPACIONAIS, que abrangem além dos ambientais, os riscos ergonômicos e de acidentes, ou mecânicos) existentes nos locais de trabalho; as medidas de controle adotadas pela empresa para reduzir ou eliminar, os resultados dos exames médicos e de exames complementares de diagnóstico aos quais os próprios trabalhadores forem submetidos; os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho".

A **alternativa D** está incorreta. Se liga: "os riscos ocupacionais existentes nos locais de trabalho; as medidas ~~preventivas e corretivas~~ (DE CONTROLE) adotadas pela empresa para reduzir ou eliminar, os resultados dos exames médicos e de exames complementares de diagnóstico aos quais os próprios trabalhadores forem submetidos; os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho".

A **alternativa E** está incorreta. Novamente: "os riscos ambientais existentes nos locais de trabalho; as medidas de ~~mitigação~~ (CONTROLE) adotadas pela empresa para reduzir ou eliminar, os resultados dos exames médicos e de exames complementares de diagnóstico aos quais os próprios trabalhadores forem submetidos; os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho"

02. (IBFC / PROF. DE CABO DE SANTO AGOSTINHO-PE / 2019) Conforme NR 1, - Tratamento diferenciado ao Microempreendedor Individual (MEI), à Microempresa (ME) e à Empresa de Pequeno Porte (EPP). Assinale a alternativa correta.

(A) O Microempreendedor Individual, à microempresa e a empresa de pequeno porte, sendo de grau de risco 1 e 2 e possuírem riscos químicos, físicos e biológicos, terão que fazer o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA).

(B) Toda as informações digitais declaradas, não precisam ser divulgadas aos trabalhadores.

(C) Fica dispensada do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), e desobriga a empresa da realização dos exames médicos e emissão do Atestado de Saúde Ocupacional (ASO).

(D) O Microempreendedor Individual, à microempresa e a empresa de pequeno porte, sendo de grau de risco 1 e 2 e possuírem riscos químicos, físicos e biológicos, não terão que fazer o PPRA.

Comentários: questão cobrando conhecimento a respeito do tratamento diferenciado conferido ao MEI, à ME e a EPP, tal como vimos no **item 1.9** Tratamento diferenciado em matéria de segurança e saúde no trabalho da aula. Vamos recordá-lo?

"A nova redação da NR 01 dispensa tratamento diferenciado ao Microempreendedor Individual - MEI, à Microempresa - ME e à Empresa de Pequeno Porte - EPP, com vistas a simplificar e reduzir os custos dos empreendimentos que mais geram empregos no país.

Nesse sentido, a Norma estabelece que o MEI, a ME e a EPP (pessoas jurídicas), de graus de risco 1 e 2[45], que declararem suas informações digitais (junto ao eSocial) afirmando não possuírem riscos químicos, físicos e biológicos (riscos ambientais), ficarão dispensados da elaboração do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA.

Além disso, se essas pessoas jurídicas declararem que além dos riscos ambientais (físicos, químicos e biológicos) elas também não possuem em suas instalações os riscos ergonômicos, ficarão também dispensadas da elaboração do Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional – PCMSO.

Entretanto, nesse último caso, a dispensa da elaboração do PCMSO não desobriga a empresa da realização dos exames médicos (admissionais, periódicos, complementares e demissionais) e emissão do Atestado de Saúde Ocupacional – ASO.

MEI, ME e EPP declaram NÃO possuir em suas instalações:	Precisa elaborar?	
	PPRA	PCMSO
Riscos ambientais (físicos, químicos e biológicos)	Não	Sim

[45] Os graus de risco 1 e 2 são os previstos da NR 04 (Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho – SESMT).

Riscos ambientais (físicos, químicos e biológicos) **e riscos ergonômicos**	Não	Não*
* A dispensa da elaboração do PCMSO não desobriga a empresa da realização dos exames médicos e a emissão do ASO		

Logicamente, o empregador é o responsável pela declaração dessas informações. Além disso, essas declarações sobre SST devem ser divulgadas junto aos trabalhadores".

A **alternativa A** está correta e é o gabarito da questão. Como vimos, sendo de GR 1 e 2, o MEI, a ME e a EPP estão desobrigadas a elaborar e implementar o PPRA apenas se declararem NÃO possuir riscos ambientais em suas instalações. Caso declarem possuir qualquer risco ambiental (físico, químico ou biológico) deve sim elaborar e implementar o PPRA.

A **alternativa B** está incorreta. Nada disso! todas as declarações a respeito de SST, mesmo no caso do MEI, das ME e das EPP, ainda que elas declarem não possuir nenhum risco as informações devem ser divulgadas junto aos trabalhadores.

A **alternativa C** está incorreta. Fiquem atentos, em nenhum caso essas empresas ficam dispensadas da realização dos exames médicos e da emissão do Atestado de Saúde Ocupacional - ASO.

A **alternativa D** está incorreta. Conforme comentário da Alternativa A, os MEI, as ME e as EPP que declararem possuir em suas instalações qualquer risco ambiental (físico, químico ou biológico) precisa SIM elaborar e implementar o PPRA.

03. (IBFC / PROF. DE CABO DE SANTO AGOSTINHO-PE / 2019) Conforme NR 1, é permitido o aproveitamento de conteúdos de treinamentos ministrados na mesma organização desde que certos critérios sejam respeitados. Diante disso, assinale a alternativa correta.

(A) o conteúdo e a carga horária requeridos no novo treinamento estejam fora do treinamento anterior (conteúdo do treinamento).

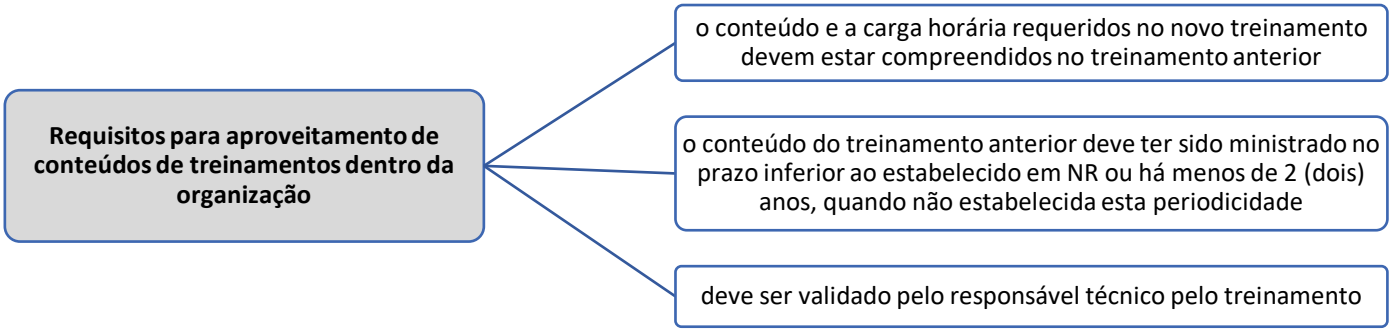
(B) o conteúdo do treinamento anterior tenha sido ministrado no prazo inferior ao estabelecido em NR ou há menos de 2 (dois) anos, quando não estabelecida esta periodicidade.

(C) seja validado pelo responsável encarregado da seção.

(D) o conteúdo do treinamento anterior tenha sido ministrado no prazo inferior ao estabelecido em NR ou há menos de 1 (um) ano, quando não estabelecido esta periodicidade.

Comentários: questão cobrando conhecimento a respeito do **item 1.8** Capacitação e treinamento da aula.

A **alternativa A** está incorreta. Um dos requisitos para o aproveitamento de conteúdos de treinamento é que o conteúdo e a carga horária requeridos no novo treinamento estejam compreendidos no treinamento anterior. Recorde também os demais requisitos:



A **alternativa B** está correta e é o gabarito da questão.

A **alternativa C** está incorreta. O conteúdo deve ser validado pelo responsável técnico pelo novo treinamento e não pelo encarregado da seção, que por vezes não tem os conhecimentos para tal.

A **alternativa D** está incorreta. Vide comentário da Alternativa A.

04. (IBFC / PROF. DE CABO DE SANTO AGOSTINHO-PE / 2019) Há condições que levam o empregador e realizar treinamentos eventuais, conforme NR 1. Nesse sentido, assinale a alternativa correta.

(A) na ocorrência de acidente, que indique a necessidade de novo treinamento.

(B) após retorno de afastamento ao trabalho por período superior a 90 (noventa) dias.

(C) quando houver mudança nos procedimentos, condições ou operações de trabalho, que impliquem em alteração dos riscos ocupacionais.

(D) quando o treinamento estiver vencido.

Comentários: questão cobrando conhecimento a respeito do **item 1.8** Capacitação e treinamento da aula, vamos recordar esse assunto?

"A NR estabelece que a **capacitação** deve incluir três modalidades de treinamentos. Além disso, a Norma estabelece quando esses treinamentos devem ocorrer. Para facilitar o entendimento desse assunto fiz uma tabela descrevendo os tipos de treinamento, quando devem ocorrer e alguns comentários que julguei pertinentes para facilitar o entendimento.

A capacitação deve incluir o:	Deve ocorrer	Carga horária e conteúdo programático	Observações
Treinamento inicial	Antes de o trabalhador iniciar suas funções ou de acordo com o prazo especificado em NR	Estabelecidos em NRs específicas.	Como o próprio nome sugere, o treinamento inicial deve ser iniciado antes do início da atividade. Não faz sentido colocar um empregado para realizar um trabalho em altura, com risco

			de queda, sem que antes ele receba o treinamento adequado para isso.
Treinamento periódico	De acordo com a periodicidade estabelecida nas NRs ou, quando não estabelecido, em prazo determinado pelo empregador.	Estabelecidos em NRs específicas.	Algumas NRs estabelecem prazos de validade para os treinamentos. Por exemplo, o treinamento de NR 10 (eletricidade) tem validade de 2 (dois) anos. Depois desse prazo, o trabalhador deve realizar um curso de reciclagem. Entretanto, alguns treinamentos não têm prazo de validade estabelecidos nas NRs, casos em que o empregador deverá estabelecê-lo, como é o caso de treinamento de EPIs.
Treinamento eventual	**a)** quando houver mudança nos procedimentos, condições ou operações de trabalho, que implique em alterações 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**. FIQUEM ATENTOS A ESSAS SITUAÇÕES!!!	*Deve atender a situação que o motivou	a) isso ocorre, por exemplo, quando a empresa faz alterações em um processo produtivo de modo que os riscos ocupacionais para os quais o trabalhador recebeu treinamento são alterados; b) acidentes graves ou fatais são sempre investigados e discutidos (inclusive pela CIPA). Caso necessário, o empregador ou a CIPA podem decidir pela necessidade de realização de um novo treinamento para que a situação não volte a ocorrer; c) afastamentos superiores a 180 dias da função (seja qual for o motivo) ensejam a necessidade de novo treinamento. * por exemplo, caso o treinamento eventual seja motivado por uma alteração no processo produtivo, o treinamento deverá ocorrer, logicamente, antes do início da operação dos novos processos.

A **alternativa A** está incorreta. Vejam o detalhe: "na ocorrência de acidente (GRAVE OU FATAL), que indique a necessidade de novo treinamento".

A **alternativa B** está incorreta. após retorno de afastamento ao trabalho por período superior a ~~90~~ (noventa) (180, centro e oitenta) dias.

A **alternativa C** está correta e é o gabarito da questão. Um famigerado Ctrl+C e Ctrl+V da Norma.

A **alternativa D** está incorreta. Essa é lógica: se o treinamento está vencido não se trata de treinamento eventual, mas sim de treinamento ordinário.

05. (IBFC / PROF. DE CABO DE SANTO AGOSTINHO-PE / 2019) Conforme a NR 1, assinale a alternativa incorreta.

(A) os documentos previstos nas NR podem ser emitidos e armazenados em meio digital somente, com certificado digital emitido no âmbito da Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira (ICP-Brasil), normatizada por lei específica.

(B) 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.

(C) os empregadores que optarem pela guarda de documentos prevista no caput devem manter os originais, conforme previsão em lei.

(D) 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.

Comentários: questão cobrando conhecimento a respeito da digitalização de documentos, tal como foi abordado no **item 1.7** Prestação de informação digital e digitalização de documentos da aula.

A **alternativa A** está incorreta e é o gabarito da questão. Se liga no erro: "os documentos previstos nas NR podem ser emitidos e armazenados em meio digital ~~somente~~, com certificado digital emitido no âmbito da Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira (ICP-Brasil), normatizada por lei específica"

Não há se falar na emissão somente por meio digital, o meio físico continua valendo! Ademais, recorde esse assunto:

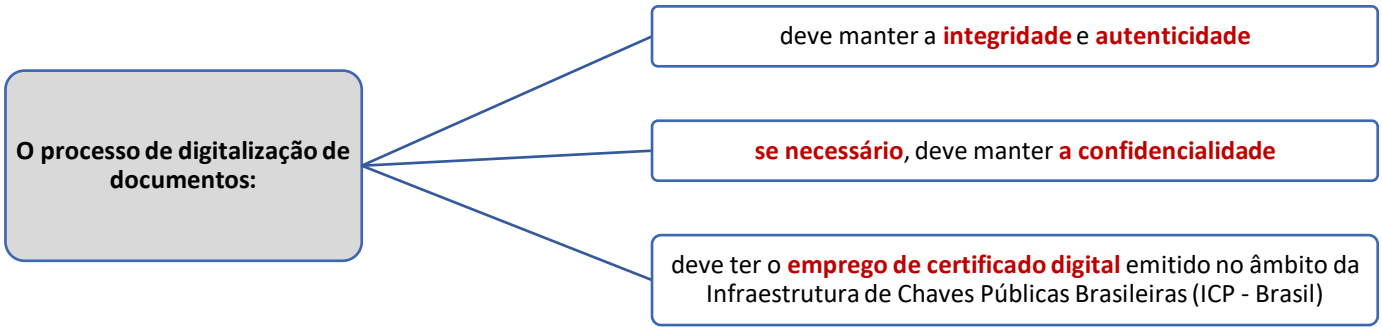
"Outra inovação trazida pela nova redação da NR 01 foi a possibilidade de prestação de informações digitais (através do eSocial) e a possibilidade de digitalização dos documentos relacionados à SST, tais como: PPRA, ordens de serviço, permissões de trabalho, lista de entrega de EPIs etc.

Essa inovação visa simplificar e desburocratizar o processo de envio e guarda de informações e documentos relacionados à SST. Esses novos modelos são definidos pela Secretaria de Trabalho (STRAB), ouvida a Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT). Vejam o que diz a Norma:

> **NR 1, 1.5.1.** As organizações devem prestar informações de segurança e saúde no trabalho em formato digital, conforme modelo aprovado pela STRAB, ouvida a SIT.
>
> **NR 1, 1.5.1.** Os modelos aprovados pela STRAB devem considerar os princípios de simplificação e desburocratização.

A norma estabelece a possibilidade de digitalização dos documentos físicos assinados manualmente, inclusive os anteriores à vigência da nova redação. Esses documentos digitalizados são chamados tecnicamente de "**documentos digitalizados**" e podem ser arquivados em meio digital, pelo período correspondente exigido pela legislação própria[46], mediante processo de digitalização previsto em Lei.

O processo de digitalização não se resume simplesmente em escanear os documentos antigos, mas deve observar alguns requisitos:



A ICP – Brasil é uma cadeia hierárquica de confiança que viabiliza a emissão de certificados digitais para identificação virtual do cidadão e é requisito fundamental para garantia de autenticidade dos documentos digitalizados"

A **alternativa B** está correta. Revejam como tratamos esse assunto: "A norma estabelece a possibilidade de digitalização dos documentos físicos assinados manualmente, inclusive os anteriores à vigência da nova redação. Esses documentos digitalizados são chamados tecnicamente de "**documentos digitalizados**" e podem ser arquivados em meio digital, pelo período correspondente exigido pela legislação própria[47], mediante processo de digitalização previsto em Lei".

A **alternativa C** está correta. Recorde-se: " **Polêmica!!!** Em seu item 1.5.3.2 a Norma estabelece que os empregados que optarem pela guarda dos documentos digitalizados devem manter os originais conforme previsão em lei. Oras! Se o documento foi legalmente digitalizado (seguindo os requisitos) ele tem validade jurídica. Além disso, não há exigência nas NRs de "guarda dos documentos originais" e sim de "guarda dos documentos".

Não vamos entrar em polêmica, para fins de provas de concursos vale o que está na norma, então guardem isso: se o empregado optar pela guarda dos documentos digitalizados, ele deve manter os originais conforme previsão em lei".

A **alternativa D** está correta. Recorde-se: "Como alguns dos documentos relacionados às questões de SST contém informações de interesse dos trabalhadores e seus representantes (sindicatos), a NR prevê, em seu item 1.5.5.1, que: "Para os documentos que devem estar à disposição dos trabalhadores ou de seus

[46] Por exemplo, a NR 09 estabelece que o PPRA deve ser mantido no estabelecimento pelo prazo de 20 anos.
[47] Por exemplo, a NR 09 estabelece que o PPRA deve ser mantido no estabelecimento pelo prazo de 20 anos.

representantes, a organização deverá prover **meios de acesso** destes às informações de modo a atender os objetivos da norma específica".

Por exemplo, a NR 07 (Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional – PCMSO) estabelece que os trabalhadores devem ter acesso aos resultados dos exames (admissionais, periódicos etc.). Assim, no caso de esses documentos estarem no formato digital, a organização deve disponibilizar computadores, tablets ou ainda enviar tais arquivos para o trabalhador (via e-mail, por exemplo) para que ele consiga o devido acesso aos resultados dos exames".

06. (NUCEPE / FMS / 2019) João é mestre de obras e trabalha para a construtora Viva Bem, mantendo vinculo empregatício pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com carga horária de 44 horas semanais. Marque a alternativa CORRETA de acordo com o caso exposto e conhecimentos sobre a NR 1:

(A) João é empregado da referida construtora, pois é a pessoa física que presta serviços de natureza eventual.

(B) A construtora Viva Bem se equipara a empregador, pois dirige a prestação impessoal de serviços.

(C) O local de trabalho de João é a menor unidade administrativa ou operacional compreendida no mesmo estabelecimento.

(D) Se João estiver em uma área de trabalho móvel e temporária, onde se desenvolvem operações de apoio e execução à construção, demolição ou reparo de uma obra, ele estará em um canteiro de obra.

(E) É dever da construtora Viva Bem determinar os procedimentos a serem adotados, em caso de acidente ou doença relacionada ao trabalho.

Comentários: questão cobrando conhecimento a respeito dos **itens 1.1** Termos e definições importantes e **1.5.1** Competências do empregador da aula.

A **alternativa A** está incorreta. Se a prestação de serviço se dá de forma eventual, não há falar que João é empregado. Para configurar vínculo empregatício, a prestação de serviço deve ocorrer de forma não eventual, sob a dependência do empregador e mediante contrato. Vejam, pelo enunciado, que João trabalha 44 horas semanais, portanto seu trabalho não é, nem de longe, eventual. Ademais, reveja as definições de trabalhador e empregado e se liga na diferença!

> **NR 01, Glossário**
>
> **Trabalhador:** pessoa física inserida em uma relação de trabalho, inclusive de natureza administrativa, como os empregados e outros sem vínculo de emprego.
>
> **Empregado:** a pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante contrato.

A **alternativa B** está incorreta. Vejam o erro: "A construtora Viva Bem se equipara a empregador, pois dirige a prestação ~~impessoal~~ (PESSOAL) de serviços". Recorde o conceito de empregador:

NR 01, Glossário

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[48], os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitem trabalhadores como empregados.

A **alternativa C** está incorreta. Observe o erro: "O ~~local de trabalho~~ (SETOR DE SERVIÇO) de João é a menor unidade administrativa ou operacional compreendida no mesmo estabelecimento". Não confunda essas definições:

- **Local de trabalho:** área onde são executados os trabalhos.
- **Setor de serviço:** a menor unidade administrativa ou operacional compreendida no mesmo estabelecimento.

A **alternativa D** está incorreta. Se liga no erro: " Se João estiver em uma área de trabalho móvel e temporária, onde se desenvolvem operações de apoio e execução à construção, demolição ou reparo de uma obra, ele estará em ~~um canteiro de obra~~ (uma FRENTE DE TRABALHO)".

A **alternativa E** está correta e é o gabarito da questão. De fato, "determinar procedimentos que devem ser adotados em caso de acidente ou doença relacionada ao trabalho, incluindo a análise de suas causas" é uma das atribuições do empregador e, nesse caso, a Construtora Viva Bem se equipara a empregador.

07 (INÉDITA / PROF. EDIMAR N. MONTEIRO / 2019) Após sua última revisão, a NR 01 – Disposições Gerais passou a permitir a emissão de documentos digitais, conhecidos como nato digitais, relacionados à Saúde e Segurança do Trabalho - SST, bem como a digitalização dos documentos físicos existentes. Sobre esse assunto é correto afirmar:

(A) a emissão de documentos digitais deve ter o emprego de certificado digital, emitido no âmbito do órgão nacional competente em matéria de SST.

(B) tanto a emissão de documentos digitais quanto a digitalização devem ter o emprego de certificado digital emitido no âmbito da Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileiras (ICP - Brasil).

(C) em todos os casos, o processo de digitalização deve manter a confidencialidade das informações.

[48] **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 empregador 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.

(D) os empregadores que optarem pela guarda dos documentos digitalizados estão dispensados de manter os originais, conforme previsão em lei.

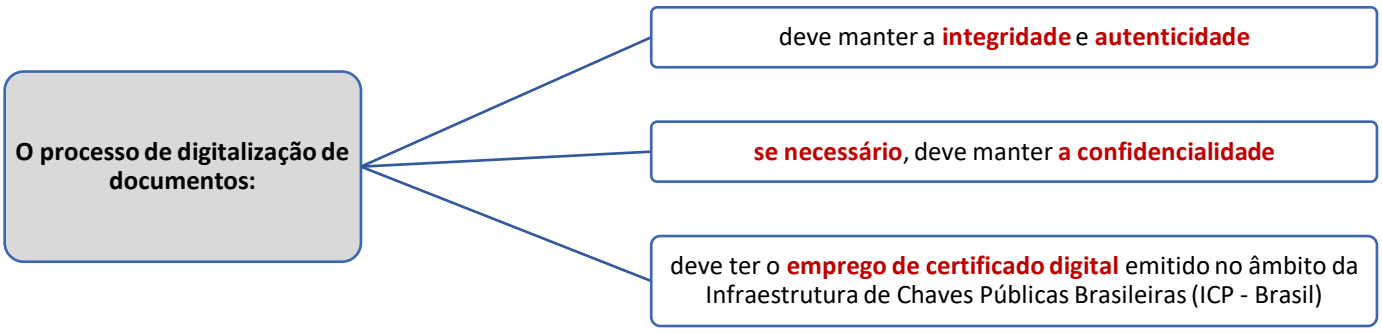
(E) o empregador está obrigado a manter os documentos nato digitais e/ou digitalizados à disposição da Inspeção do Trabalho, porém, por conterem informações confidenciais, os trabalhadores e seus representantes sindicais não podem ter acesso a eles.

Comentários:

A **alternativa A** está incorreta. O órgão nacional competente em matéria de SST não emite certificado digital. Essa emissão é realizada no âmbito da Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileiras (ICP - Brasil).

A **alternativa B** está correta e é o gabarito da questão. Tanto os documentos nato digitais quanto os digitalizados devem ser acompanhados de certificado digital emitido no âmbito da ICP - Brasil.

A **alternativa C** está incorreta. O processo de digitalização dever manter a confidencialidade das informações "SE NECESSÁRIO" e não em todos os casos. Em regra, as informações de SST devem ser de amplo conhecimento dos trabalhadores. Vejam como tratamos esse assunto na aula:



Observem que a confidencialidade não precisa ser mantida em “todos os casos” como afirma a alternativa, mas tão somente “se necessário”. Isso ocorre, por exemplo, nos casos em que o empregado, durante os exames periódicos, é diagnosticado com alguma doença estigmatizante (que tende a desencadear comportamentos discriminatórios, como a AIDS, por exemplo).

A **alternativa D** está incorreta. Apesar de os documentos digitalizados terem de ter o emprego de certificado digital, o empregador que optar pelo processo de digitalização deve manter os originais conforme previsão em lei.

A **alternativa E** está incorreta. Os documentos natos digitais ou digitalizados devem estar à disposição tanto da Inspeção do Trabalho quanto dos trabalhadores e seus representantes, essa é a regra. Inclusive, a Norma ainda determina que "para os documentos que devem estar à disposição dos trabalhadores ou de seus representantes, a organização deverá prover meios de acesso às informações de modo a atender os objetivos da norma específica".

08. (INÉDITA / PROF. EDIMAR N. MONTEIRO / 2019) Após sua última revisão, a NR 01 – Disposições Gerais passou a permitir a realização de treinamentos e capacitações em matéria de segurança e saúde no trabalho – SST, nas modalidades de Ensino a Distância – EAD e Semipresencial. A respeito desse tema, é correto afirmar que:

(A) Os conteúdos teóricos de qualquer treinamento previsto nas Normas Regulamentadoras – NR podem ser ministrados nessas modalidades.

(B) Os conteúdos práticos de qualquer treinamento previsto nas Normas Regulamentadoras – NR podem ser ministrados nessas modalidades.

(C) Nos casos de treinamentos ministrados nessas modalidades, as provas aplicadas para avaliação da aprendizagem deverão ser, obrigatoriamente, presenciais.

(D) A verificação da aprendizagem deve ser adotada de acordo com a estratégia pedagógica adotada para a capacitação e permitir a aplicação de uma nota de 0 (zero) a 10 (dez).

(E) Essas modalidades permitem que os treinamentos possam ser realizados concomitantemente com a realização das tarefas diárias do trabalhador.

Comentários: Importante vocês verem como esses novos assuntos da NR 01 podem ser explorados nas provas.

A **alternativa A** está correta e é o gabarito da questão. Foi exatamente isso que vimos na aula, vamos recordar?

"Outra inovação importante trazida pela nova redação da NR 01 foi a possibilidade de realização dos treinamentos nas **modalidades de ensino a distância e semipresencial**. As capacitações e treinamentos puramente teóricos podem ser integralmente ministrados na modalidade de Educação a Distância (EAD). Não há restrição quanto a isso.

Entretanto, caso o treinamento possua conteúdos práticos a situação muda! Isso porque, nesse caso, os **conteúdos práticos do treinamento** só podem ser ministrados nas modalidades EAD ou semipresencial se a NR específica previr essa possibilidade. Caso não haja essa previsão, os conteúdos práticos devem ser obrigatoriamente ministrados na modalidade presencial".

Modalidade	O que pode ser ministrado?	
	Conteúdos teóricos	Práticas
Presencial	SIM, sem restrições	SIM, sem restrições
EAD		SIM, desde que previsto em NR específica. Caso a NR não estabeleça nada a respeito, a prática deve ser ministrada na modalidade presencial.

A **alternativa B** está incorreta. Vejam no comentário anterior que os conteúdos práticos só podem ser ministrados nessa modalidade caso previsto em NR específica.

A **alternativa C** está incorreta. A avaliação da aprendizagem pode ser realizada tanto no formato presencial como no formato digital (on-line). Vejamos:

- 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 sua identificação e senha individual.

A **alternativa D** está incorreta. A verificação da aprendizagem deve medir se o desempenho do trabalhador foi satisfatório ou insatisfatório e não através de nota variando de 0 a 10. Vejamos:

- A verificação de aprendizagem deve ser realizada de acordo com a estratégia pedagógica adotada para a capacitação, estabelecendo a classificação com o conceito satisfatório e insatisfatório;

A **alternativa E** está incorreta. O período de realização do curso deve ser exclusivo para esse fim. Vejam:

- 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.

09. (IF-SP / IF-SP/ 2019) As Delegacias Regionais do Trabalho (DRTs) são órgãos regionais competentes para executar as atividades relacionadas à segurança e saúde ocupacional, nos limites de suas jurisdições. A Norma Regulamentadora 1 determina as funções das Delegacias Regionais do Trabalho. Compete as DRTs:

(A) não penalizar empregadores por descumprimento dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde ocupacional. Essa competência é da Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho (SSST).

(B) elaborar e modificar as Normas Regulamentadoras (NRs), como a NR 12 que se refere à segurança no trabalho em máquinas e equipamentos.

(C) adotar medidas necessárias à fiel observância dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho. Assim como, orientar os empregadores sobre a implementação correta das NRs.

(D) executar as atividades relacionadas à segurança e saúde ocupacional como a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho (Canpat) e o Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT).

Comentários: questão cobrando conhecimento a respeito das competências dos órgãos regionais competentes em matéria de SST, ainda chamadas de Delegacias Regionais do Trabalho (DRTs) pela CLT, mas que hoje são as Superintendências Regionais do Trabalho (SRTb), como consta na nova redação da NR 01. Tratamos desse assunto no **item 1.4.2** Competências da SIT e dos órgãos regionais subordinados da aula.

A **alternativa A** está incorreta. Vejam que a assertiva é completamente sem sentido, do início ao fim. Não penalizar? Se houver não conformidades DEVE penalizar sim!

A **alternativa B** está incorreta. Vimos na aula que "a **competência para e formular e modificar as NRs** é tripartite, ou seja, envolve os representantes dos trabalhadores, dos empregadores e do Governo, através do órgão nacional competente. Esses representantes formam a chamada Comissão Tripartite Paritária Permanente - CTPP que é responsável pela elaboração e revisão das NRs. É paritária porque cada representação possui a mesma quantidade de membros. Além disso, existem outras comissões temáticas que discutem a formulação e mudanças em NRs específicas, como é o caso das NR 12, 18 etc.

Assim, questão que afirme que a competência para formular e alterar as NRs é do órgão nacional competente está incorreta, fiquem atentos!"

A **alternativa C** está incorreta. A primeira parte da assertiva estaria correta pelo texto da antiga redação da NR 01: "adotar medidas necessárias à fiel observância dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho"

Entretanto, mesmo com a antiga redação a questão estaria errada, devido a seu final: "~~Assim como, orientar os empregadores sobre a implementação correta das NRs~~".

Vamos relembrar o Quadro que traz as diferenças entre a nova e a antiga redação da NR 01?

<table>
<tr><th colspan="2">Competências do órgão regional</th></tr>
<tr><th>Nova redação da NR 01</th><th>Antiga redação da NR 01</th></tr>
<tr><td>Executar a fiscalização dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho</td><td>Adotar medidas necessárias à fiel observância dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho</td></tr>
<tr><td>Executar as atividades relacionadas com a CANPAT</td><td rowspan="2">Competências atribuídas pela nova redação!</td></tr>
<tr><td>Executar as atividades relacionadas com o PAT</td></tr>
<tr><td rowspan="4">Competências revogadas com a nova redação!</td><td>~~Impor as penalidades cabíveis por descumprimento dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho; (essa atribuição passou para a autoridade regional, atual Superintendente Regional do Trabalho)~~</td></tr>
<tr><td>~~Embargar obra, interditar estabelecimento, setor de serviço, canteiro de obra, frente de trabalho, locais de trabalho, máquinas e equipamentos~~</td></tr>
<tr><td>~~Notificar as empresas, estipulando prazos, para eliminação e/ou neutralização de insalubridade~~</td></tr>
<tr><td>~~Atender requisições judiciais para realização de perícias sobre segurança e medicina do trabalho nas localidades onde não houver médico do trabalho ou engenheiro de segurança do trabalho registrado no MTb~~</td></tr>
</table>

A **alternativa D** está correta e é o gabarito da questão. Vejam novamente que as competências relacionadas às SRTb são de execução:

> **NR 01, 1.3.2 – Compete à SIT e aos órgãos regionais subordinados à 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.

10. (IF-GO / IF-GO/ 2018 / adaptada) Sobre as competências da DRT (Delegacia Regional do Trabalho), segundo a NR-1, podemos afirmar que compete a mesma desde que dentro dos limites da sua jurisdição e dos preceitos legais regulamentares, o que segue, EXCETO:

(A) Executar a fiscalização dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho.

(B) Executar as atividades relacionadas à Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho – CANPAT.

(C) Executar as atividades relacionadas ao Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT.

(D) Notificar as empresas, estipulando prazos, para eliminação e/ou neutralização de insalubridade.

Comentários: mais uma questão cobrando conhecimentos a respeito do órgão nacional competente em matéria de SST, tal como vimos no **item 1.4.2** Competências da SIT e dos órgãos regionais subordinados da aula.

"Como vimos, a nova redação da NR 01 traz como atribuições dos órgãos regionais competentes, juntamente com a SIT, o seguinte:

> **NR 01, 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.

A **alternativa A** está correta: Foi um Ctrl+C e Ctrl+V da alínea “a”.

A **alternativa B** está correta: Uma das atribuições do órgão regional é executar as atividades relacionadas com a CANPAT.

A **alternativa C** está correta: Uma das atribuições do órgão regional é executar as atividades relacionadas com o PAT.

A **alternativa D** está incorreta e é o gabarito da questão: Pessoal, isso vai ser muito comum em questões relacionadas à NR 01. Como vimos na aula, a nova redação reduziu substancialmente as atribuições do órgão regional. Vocês se lembram disso?

"Acho importante que vocês conheçam a redação antiga, pois acredito que as bancas podem trazê-las como assertivas corretas para tentar confundi-los. Não caiam nessa!!!

Redação antiga da NR 1!!!

NR 01, 1.4.1 – Compete, ainda, à Delegacia Regional do Trabalho - DRT ou à Delegacia do Trabalho Marítimo - DTM, nos limites de sua jurisdição:

a) adotar medidas necessárias à fiel observância dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho;

b) ~~impor as penalidades cabíveis por descumprimento dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho~~;

c) ~~embargar obra, interditar estabelecimento, setor de serviço, canteiro de obra, frente de trabalho, locais de trabalho, máquinas e equipamentos~~;

d) ~~notificar as empresas, estipulando prazos, para eliminação e/ou neutralização de insalubridade~~;

e) ~~atender requisições judiciais para realização de perícias sobre segurança e medicina do trabalho nas localidades onde não houver médico do trabalho ou engenheiro de segurança do trabalho registrado no MTb~~.

Vejam que "notificar as empresas, estipulando prazos para eliminação e/ou neutralização de insalubridade" era uma atribuição dada ao órgão regional pela antiga redação da NR 01, entretanto, não está mais presente na nova redação. Agora são somente 2 (duas) atribuições.

11. (UFPR / UFPR / 2018) A Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho (SSST) é o órgão nacional competente para:

(A) notificar as empresas, estipulando prazos para eliminação e/ou neutralização da insalubridade.

(B) adotar medidas necessárias à fiel observância dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho.

(C) coordenar, orientar, controlar e supervisionar as atividades relacionadas com a segurança e medicina do trabalho.

(D) impor as penalidades cabíveis por descumprimento dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho.

(E) atender requisições judiciais para realização de perícias sobre segurança e medicina do trabalho nas localidades onde não houver médico do trabalho ou engenheiro de segurança do trabalho registrado no MTb.

Comentários: Questão cobrando conhecimento sobre as competências do órgão nacional. Como a questão é de 2018, ainda traz o termo da redação antiga. Agora órgão nacional competente é a Secretaria de Trabalho - STRAB, através da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho - SIT. Vimos essas competências no **item 1.4.1** Competências do órgão nacional da aula. Recorde-se:

> **NR 01, 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[49];
>
> **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.

A **alternativa A** está incorreta. Essa era (portanto, revogada) uma atribuição dos órgãos regionais e não do órgão nacional.

A **alternativa B** está incorreta. Novamente, era (portanto, revogada) uma atribuição dos órgãos regionais e não do órgão nacional.

A **alternativa C** está correta e é o gabarito da questão. Atentem-se para o fato de que apesar de essa atribuição não estar expressa especificamente na nova redação da NR 01, ela consta do art. 155 da CLT e, portanto, permanece válida.

> **CLT, art.155 –** Incumbe ao **órgão de âmbito nacional competente** em matéria de segurança e medicina do trabalho:

[49] A PNSST foi formulada através do Decreto n.º 7.062 de 2011 e será abordada em uma aula específica.

> **I -** estabelecer, nos limites de sua competência, normas sobre a aplicação dos preceitos deste Capítulo[50], especialmente os referidos no art. 200[51];
>
> **II -** coordenar, orientar, controlar e supervisionar a fiscalização e as demais atividades relacionadas com a segurança e a medicina do trabalho em todo o território nacional, inclusive a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho;
>
> **III -** conhecer, em última instância, dos recursos, voluntários ou de ofício, das decisões proferidas pelos Delegados Regionais do Trabalho, em matéria de segurança e medicina do trabalho.

A **alternativa D** está incorreta. Novamente, temos uma atribuição que era dos órgãos regionais e não do órgão nacional, mas que foi revogada pela nova redação da NR 01.

A **alternativa E** está incorreta. Outra vez temos uma atribuição que era dos órgãos regionais e não do órgão nacional, mas que foi revogada pela nova redação da NR 01.

12. (FEPESE / CELESC-SC / 2018) Assinale a alternativa correta de acordo com a NR 1.

(A) Setor de serviço é a maior unidade administrativa ou operacional compreendida no mesmo estabelecimento.

(B) Empregador é a pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregado, sob a dependência deste e mediante salário.

(C) Canteiro de obra é a área do trabalho fixa e temporária, onde se desenvolvem operações de apoio e execução à construção, demolição ou reparo de uma obra.

(D) Estabelecimento é a denominação do conjunto das unidades da empresa, tais como: fábrica, refinaria, usina, escritório, loja, oficina, depósito, laboratório, somente quando funcionam em um mesmo endereço.

(E) Frente de trabalho é a área de trabalho fixa e permanente, onde se desenvolvem operações de apoio e execução à construção, demolição ou reparo de uma obra.

Comentários: Questão cobrando algumas definições estabelecidas na NR 01, tal como abordamos no **item 1.1** Termos e definições importantes da aula.

A **alternativa A** está incorreta. Vejam o erro sutil inserido pela banca: "Setor de serviço é a ~~maior~~ (menor) unidade administrativa ou operacional compreendida no mesmo estabelecimento".

[50] Capítulo V – Da Segurança e da Medicina do Trabalho.
[51] Trata, de forma genérica, de uma série de situações específicas: conforto térmico; levantamento, transporte e armazenagem de materiais; etc.

A **alternativa B** está incorreta. Na verdade, essa seria a definição de empregado e não de empregador, vejam: "~~Empregador~~ (Empregado) é a pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregado, sob a dependência deste e mediante salário.

A **alternativa C** está correta e é o gabarito da questão. Vamos recordar como vimos isso na aula:

- **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.
  Por exemplo, durante a construção de uma ponte (obra), a empreiteira (empresa) monta uma área de apoio (fixa e temporária, pois ela será desmontada ao final da obra) onde irá funcionar a carpintaria, as áreas de vivência (refeitórios, banheiros, dormitórios etc.). Esse local, fixo e temporário, é chamado de canteiro de obra. Inclusive, passa a ser um estabelecimento da empresa. Fiquem atentos!

A **alternativa D** está incorreta. Vejam o conceito de estabelecimento que vimos na aula:

- **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.
  Não confundam estabelecimento com empresa. Uma empresa (ou organização) pode ter vários estabelecimentos. Na verdade, estabelecimento é cada uma das unidades da empresa, funcionando em lugares diferentes, tais como: fábrica, refinaria, usina, escritório, loja, oficina, laboratório etc.

A **alternativa E** está incorreta. Lembrem-se, a frente de trabalho é móvel, enquanto o canteiro de obras é fixo, vamos recordar:

- **Frente de trabalho:** área de trabalho móvel e temporária.
  Por exemplo, no caso de serviços de construção de uma ferrovia, à medida que a construção vai avançando, a frente de trabalho se desloca para acompanhá-la, daí o conceito de ser uma área de trabalho móvel.

13. (UFPR / UFPR / 2018 / adaptada) Com fundamento na NR 1, considere os seguintes itens:

1. Os riscos ocupacionais que possam originar-se nos locais de trabalho.

2. As medidas de controle adotadas pela empresa para reduzir tais riscos.

3. Os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho.

4. Os resultados dos exames médicos e de exames complementares de diagnóstico aos quais os trabalhadores forem submetidos.

Cabe ao empregador, sob pena de aplicação das penalidades previstas na legislação pertinente, informar aos trabalhadores o contido:

(A) no item 3 apenas.

(B) nos itens 1 e 4 apenas.

(C) nos itens 2 e 3 apenas.

(D) nos itens 1, 2 e 4 apenas.

(E) nos itens 1, 2, 3 e 4.

Comentários: Questão cobrando o dever de informar do empregador, tal como vimos no **item 1.5.1** Competências do empregador da aula. Recorde-se:

"O item 1.4.1 da NR 01 determina que **cabe ao empregador**: (...)

b) Informar aos trabalhadores:

I. os riscos ocupacionais existentes nos locais de trabalho;

II. as medidas de controle adotadas pela empresa para reduzir 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.

Guardem bem essas informações que devem ser passadas aos empregadores, elas são bastante exploradas!

Vejam que a banca aplicou um famigerado Ctrl+C e Ctrl+V em todas as informações que o empregador deve fornecer aos trabalhadores, portanto a **alternativa E** está correta e é o gabarito da questão.

14. (FCC /METRÔ-SP / 2016 / adaptada) Considerando as disposições da NR 1 sobre a CANPAT e o PAT, o órgão nacional com competência para coordenar e fiscalizar as atividades dessa campanha e desse programa é a:

(A) Delegacia de Segurança e Saúde no Trabalho – DSST.

(B) Delegacia Regional do Trabalho – DRT.

(C) Inspetoria de Segurança e Saúde no Trabalho – ISST.

(D) Inspetoria Regional do Trabalho – IRT.

(E) Secretaria do Trabalho – STRAB, através da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho - SIT.

Comentários: vejam que a intenção da banca é cobrar a denominação do órgão nacional competente em matéria de SST, que é o órgão responsável por coordenar e fiscalizar o PAT. Abordamos esse assunto no **item 1.3** Estrutura dos órgãos responsáveis pela segurança e saúde no trabalho da aula.

Como vimos na aula, o órgão nacional competente em matéria de SST é a Secretaria de Trabalho - STRAB, através da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho SIT.

Portanto, a **alternativa E** está correta e é o gabarito da questão.

15. (IFCE / IFCE / 2014 / adaptada) Segundo a NR. 1 a DRT, Delegacia Regional do Trabalho, nos limites de sua jurisdição, tem por competência executar as atividades relacionadas com a segurança e medicina do trabalho, inclusive a campanha nacional dos acidentes do trabalho. Compete também a DRT:

(A) Formular e propor as diretrizes, as normas de atuação e supervisionar as atividades da área de segurança e saúde do trabalhador.

(B) Impor as penalidades cabíveis por descumprimento dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho.

(C) Elaborar e revisar a legislação pertinente em matéria de Segurança do Trabalho.

(D) Todas as alternativas estão erradas.

(E) Todas as alternativas estão corretas.

Comentários: mais uma questão explorando conhecimento a respeito das atribuições dos órgãos regionais competentes, tal como vimos no **item 1.4.2** Competências da SIT e dos órgãos regionais subordinados da aula.

Como vimos, o novo texto da NR 01 estabelece apenas 2 (duas) competências aos órgãos regionais em matéria de SST, antiga Delegacia Regional do Trabalho. Vamos relembrar:

> **NR 01, 1.3.2 – Compete à SIT e aos órgãos regionais subordinados à 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.

A **alternativa A** está incorreta. Essa é uma das competências do órgão nacional competente, e não dos órgãos regionais. Vejamos:

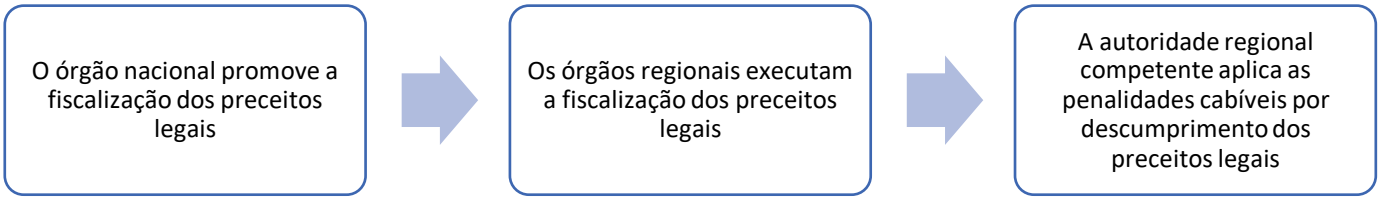
> **NR 01, 1.3.1 –** A Secretaria de Trabalho - STRAB, por meio da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho - SIT, é o órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho para:
>
> **a)** formular e propor as diretrizes, as normas de atuação e supervisionar as atividades da área de segurança e saúde do trabalhador; (...)

IMPORTANTE!!! Para vocês não confundirem as competências dos órgãos regionais e nacional, sem a necessidade de decorá-las, atentem-se para o fato de que as competências dós órgãos regionais são de execução, ou seja, "executar", enquanto as do órgão nacional estão ligadas a ações de gestão, do tipo: "formular", "propor", "conhecer", "participar", "promover", "coordenar" etc.

A **alternativa B** está incorreta. Com a nova redação da NR 01 essa atribuição passou a ser da autoridade regional (Superintendente Regional, ou seja, da pessoa física) e não mais do órgão, como previa o texto antigo.

> **NR 01, 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.

Guardem isso!



A **alternativa C** está incorreta. Vimos na aula que "a **competência para e formular e modificar as NRs** é tripartite, ou seja, envolve os representantes dos trabalhadores, dos empregadores e do Governo, através do órgão nacional competente. Esses representantes formam a chamada Comissão Tripartite Paritária Permanente - CTPP que é responsável pela elaboração e revisão das NRs e é paritária porque cada representação possui a mesma quantidade de membros. Além disso, existem outras comissões temáticas que discutem a formulação e mudanças em NRs específicas, como é o caso das NR 12, 18 etc.

Assim, questão que afirme que a competência para formular e alterar as NRs é do órgão nacional competente está incorreta, fiquem atentos!

Portanto, questão a **alternativa D** está correta e é o gabarito da questão.

16. (UFLA / UFLA-MG / 2014) Conforme preconiza a Norma Regulamentadora (NR) nº 1 do Ministério do Trabalho e Emprego, o empregado é obrigado a submeter-se a exames médicos. Assinale a alternativa que corresponde ao que é exigido na referida NR.

(A) Obrigatoriamente uma vez por ano de trabalho.

(B) Quando o empregado for admitido ou demitido.

(C) Sempre que estiver previsto em Normas Regulamentadoras.

(D) Por ser direito constitucional do empregado e questão de cidadania, é facultado ao empregado decidir por fazer ou não fazer os exames.

Comentários: questão cobrando conhecimento a respeito do **item 1.5.2** Competências dos trabalhadores da aula.

Submeter-se aos exames médicos periódicos é uma das atribuições dos trabalhadores. Vamos aproveitar para recordar os deveres dos trabalhadores previstos na NR 01, tal como vimos na aula:

"Por sua vez, o item 1.4.2 determina o que **cabe ao trabalhador**:

a) cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho, inclusive as ordens de serviço expedidas pelo trabalhador: o cumprimento das disposições legais e regulamentares relacionadas à SST não é uma faculdade do empregado. Não cabe a ele, por exemplo, decidir se vai ou não seguir as medidas de segurança estabelecidas em uma ordem de serviço. Ele deve segui-las sob pena de sofrer sanções administrativas por parte do empregador como: advertências, "balões" e até mesmo demissão por justa causa.

b) submeter-se aos exames médicos previstos nas NR: observem que o texto da Norma é claro no sentido de que o trabalhador só tem o dever de submeter-se aos exames previstos nas NRs (admissionais, periódicos, complementares e demissionais). Não cabe ao empregador, por exemplo, exigir que o empregado se submeta a um exame para detectar a presença de álcool ou substâncias psicotrópicas em seu organismo[52].

Assim, sempre que houver a previsão em NR ele tem o dever de se submeter aos exames, caso não haja previsão, não há que se falar em dever do trabalhador, mas nada impede que ele o faça voluntariamente.

c) colaborar com a organização na aplicação das NR: obviamente, o empregado deve colaborar com o empregador na organização da aplicação das NRs, através de ações como: respeitar o disposto nas OS, informar ao trabalhador eventuais riscos que possam surgir no processo de trabalho, entre outras ações.

d) usar o equipamento de proteção individual fornecido pelo empregador: veremos mais adiante que constitui ato faltoso do trabalhador a recusa injustificada em utilizar o EPI fornecido pelo empregador, podendo culminar, em caso de reincidência, na demissão por justa causa do empregado".

A **alternativa A** está incorreta. Não necessariamente os exames ocorrem apenas uma vez ao ano. Por exemplo, quando o trabalhador labora em ambiente com exposição ao ruído, a NR 7 prevê a realização, no primeiro ano de trabalho, de dois exames (um a cada seis meses).

A **alternativa B** está incorreta. Os exames não são somente admissionais e demissionais, mas também os periódicos e complementares (esses podem ocorrer a qualquer tempo).

A **alternativa C** está correta e é o gabarito da questão. Novamente! O item 1.4.2 determina que cabe ao trabalhador: (...)

b) submeter-se aos exames médicos previstos nas NR**.**

[52] Há exceção no caso dos motoristas, em que Lei específica estabelece a obrigatoriedade de realização do exame toxicológico.

Observem que o texto da Norma é claro no sentido de que o trabalhador só tem o dever de submeter-se aos exames previstos nas NRs (admissionais, periódicos, complementares e demissionais). Não cabe ao empregador, por exemplo, exigir que o empregado se submeta a um exame para detectar a presença de álcool ou substâncias psicotrópicas em seu organismo, por exemplo.

A assertiva está correta pelo exposto acima: sempre que houver a previsão ele tem o dever de se submeter aos exames, casa não haja a previsão, não há que se falar em dever do trabalhador, mas nada impede que ele o faça voluntariamente.

A **alternativa D** está incorreta. Como vimos, se estiver previsto nas NRs, ele estará obrigado a fazê-lo, sob pena de sofrer os sanções administrativas cabíveis.

17. (VUNESP / TJ-PA / 2014 / adaptada) De acordo com a NR 1 - Disposições Gerais,

(A) cabe ao empregador elaborar ordens de serviço sobre segurança e medicina do trabalho, dando ciência aos empregados, com o objetivo, entre outros, de prevenir atos inseguros no desempenho do trabalho.

(B) para efeito de aplicação das Normas Regulamentadoras, a obra de engenharia, compreendendo ou não canteiro de obra ou frentes de trabalho, será considerada como um estabelecimento, a menos que se disponha, de forma diferente, em Norma Regulamentadora específica, bem como daquelas oriundas de convenções e acordos coletivos de trabalho.

(C) a observância das NRs desobriga as organizações do cumprimento de outras disposições que, com relação a matéria, sejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados e Municípios, bem como daquelas oriundas de convenções e acordos coletivos de trabalho.

(D) é competência da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego tomar conhecimento de recurso de demissão imotivada de membro de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, cabendo-lhe, se for o caso, determinar a reintegração do empregado demitido.

(E) cabe ao empregado cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho, assim como as ordens de serviço expedidas pelo empregador e, ainda, zelar pelo fiel cumprimento das cláusulas das Convenções Coletivas de Trabalho dirigidas à prevenção de acidentes e doenças do trabalho.

Comentários: questão cobrando conhecimentos diversos a respeito da NR 01.

A **alternativa A** está correta e é o gabarito da questão. Cobra conhecimento a respeito do **item 1.5.1** Competências do empregador da aula. Recorde-se:

"O item 1.4.1 da NR 1 determina que **cabe ao empregador**: (...)

c) elaborar ordens de serviço sobre segurança e saúde no trabalho, dando ciência aos trabalhadores: Ordens de serviço sobre SST são instruções por escrito quanto às precauções para evitar: atos inseguros[53] no desempenho do trabalho, acidentes ou doenças ocupacionais etc.

A **alternativa B** está incorreta. Pessoal! Vimos na aula que esse item foi revogado pela nova redação da NR 01, portanto, atualmente, não existe mais essa previsão. Vejam como tratamos esse tema:

"Outra modificação importante na NR 01 foi a revogação do texto do item 1.6.2, que afirmava expressamente que a obra era, de fato, um estabelecimento, vejam:

> **1.~~6.2~~** ~~Para efeito de aplicação das Normas Regulamentadoras – NR, a obra de engenharia, compreendendo ou não canteiro de obra ou frente de trabalho, será considerada como um estabelecimento, a menos que se disponha, de forma diferente, em NR específica~~. **(Antiga redação da NR 01)**

Com a revogação desse item, questão que afirme que a obra de engenharia é considerada, necessariamente, um estabelecimento para fins de aplicação das NRs está errada. Fiquem atentos! Agora essa determinação deve constar em NR específica".

A **alternativa C** está incorreta. Questão cobrando conhecimento a respeito do **item 1.2** Objetivo e campo de aplicação da aula. Vejam o erro da alternativa: "a observância das NRs ~~desobriga~~ (não desobriga) as organizações do cumprimento de outras disposições que, com relação a matéria, sejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados e Municípios, bem como daquelas oriundas de convenções e acordos coletivos de trabalho.

A **alternativa D** está incorreta. Isso não é competência de nenhum dos órgãos competentes em matéria de SST, sejam nacionais ou regionais. Isso é competência do poder judiciário!

A **alternativa E** está incorreta. Questão cobrando conhecimento a respeito do **item 1.5.1** Competências do empregador da aula. Veja que todas as competências trazidas pela alternativa são do empregador e não dos empregados, fique atento para não confundi-las!

18. (UFLA /UFLA-MG / 2014 / adaptada) De acordo com a Norma Regulamentadora (NR) nº 1 do MTE, relativa à segurança e medicina do trabalho no que se refere à aplicação das Normas Regulamentadoras, assinale a alternativa CORRETA.

(A) São de observância obrigatória pelas Empresas Privadas e pelas Empresas de Capital Misto, excetuando os órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário, mesmo que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

---

[53] Um ato inseguro não necessariamente acarreta um acidente de trabalho, mas deve ser evitado através de instruções. Um exemplo de ato inseguro seria um trabalhador que executa a tarefa de esmerilhar uma chapa metálica sem utilizar máscara de proteção facial.

(B) Não se aplicam a Empresas Públicas e ao Poder Legislativo e Judiciário, pois elas possuem legislação própria sobre segurança e medicina do trabalho (Lei 8112/1990).

(C) São de observância obrigatória pelas Empresas Privadas e órgãos do Poder Judiciário, independentemente se possuem empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

(D) 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.

Comentários: Questão cobrando o campo de aplicação das NRs, tal como vimos no **item 1.2** Objetivo e campo de aplicação da aula.

A **alternativa A** está incorreta. As NRs também são de observância obrigatória pelos órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário, desde que possuam empregados regidos pela CLT.

A **alternativa B** está incorreta. Pessoal, existe uma diferença entre empregados públicos, que trabalham nas empresas públicas, e os servidores públicos, que atuam nos órgãos públicos.

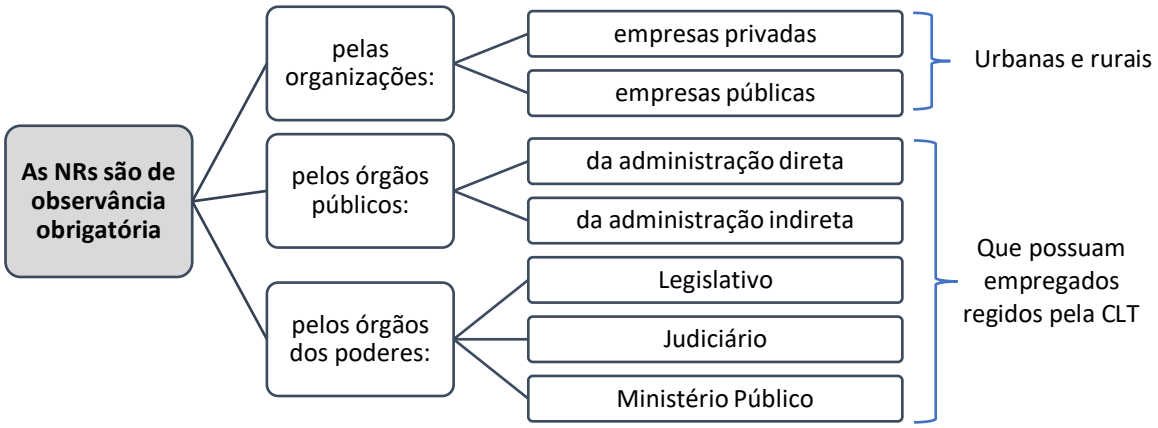
Os empregados públicos, que são os colaboradores das empresas públicas, são necessariamente celetistas – ou seja, possuem regime de trabalho regido pela CLT – e por isso as empresas públicas devem sim observar o disposto nas NRs de SST.

Além disso, os órgãos públicos, onde trabalham os servidores públicos – que possuem regime de trabalho regido por uma lei específica, Lei 8112/1990 no caso dos servidores federais – devem sim observar o disposto nas NRs de SST caso tenham em seus quadros empregados celetistas.

A **alternativa C** está incorreta. O erro da questão foi afirmar que os órgãos públicos estão obrigados a observar as disposições das NRs de SST mesmo sem terem, em seus quadros, empregados regidos pela CLT. Guardem isso: órgão públicos só estarão obrigados a observar o disposto nas NRs sobre SST caso tenham em seus quadros empregados regidos pela CLT.

A **alternativa D** está correta e é o gabarito da questão. Foi um Ctrl+C e Ctrl+V do item 1.2.2.1 da NR 01. Vejam:

> **NR 1, 1.2.2.1** 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.



19. (UFS / COPESE-UFS-SE / 2012 / adaptado) Segundo a NR 1 sobre Disposições Gerais, o empregador tem como competência elaborar ordens de serviços sobre segurança e medicina do trabalho. A opção que NÃO se relaciona com os objetivos de uma ordem de serviço é:

(A) Apresentar quadro estatístico de acidentes do trabalho ocorridos na empresa.

(B) Dar conhecimento aos empregados de que poderão sofrer punições, caso haja descumprimento das ordens de serviços expedidas pela empresa.

(C) Determinar os procedimentos que deverão ser tomados em caso de ocorrência de acidentes de trabalho.

(D) Prevenir atos inseguros no desempenho do trabalho.

(E) Adotar medidas para neutralizar ou eliminar a insalubridade.

Comentários: mais uma questão cobrando conhecimentos a respeito das competências do empregador, tal como vimos no **item 1.5.1** Competências do empregador da aula.

O item 1.4.1 da NR 01 determina que **cabe ao empregador**, dentre outras obrigações:

c) elaborar ordens de serviço sobre segurança e saúde no trabalho, dando ciência aos trabalhadores: ordens de serviço sobre SST são instruções por escrito quanto às precauções para evitar acidentes ou doenças ocupacionais. A ordem de serviço pode estar contemplada em procedimentos de trabalho (podem estar na própria ordem de serviço de trabalho) e outras instruções de SST.

São instrumentos que **podem conter, entre outras informações**: reforçar aos empregados que eles poderão sofrer punições, caso haja descumprimento das ordens de serviços expedidas pela empresa; determinar os procedimentos emergenciais que deverão ser tomados em caso de ocorrência de acidente de trabalho; prevenir atos inseguros no desempenho do trabalho; adotar medidas para neutralizar ou eliminar a insalubridade; indicar os EPIs a serem usados em uma determinada atividade e a forma correta de utilizá-los; trazer check-list de itens de segurança.

Em resumo, deve trazer informações simples que favoreçam a prevenção de acidentes e doenças, além de planos emergenciais em caso de ocorrência de acidentes.

E o que não se relaciona com os objetivos de uma ordem de serviço sobre SST? As OS sobre SST não são instrumentos adequados, por exemplo, para passar informações sobre estatísticas sobre acidentes, doenças, número de exames, absenteísmo etc.

Portanto, a **alternativa A** está incorreta e é o gabarito da questão. Todas as demais informações contidas nas outras alternativas podem ser transmitidas através de ordens de serviços.

20. (UFES /UFES-ES / 2011 / adaptada) Das definições abaixo, assinale a que NÃO está de acordo com a NR 1:

(A) local de trabalho - a área onde são executados os trabalhos.

(B) empregado - a pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante contrato.

(C) empregador - o estabelecimento ou o conjunto de estabelecimentos, canteiros de obra, frente de trabalho, locais de trabalho e outras, constituindo a organização de que se utiliza o empregador para atingir seus objetivos.

(D) 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.

(E) canteiro de obra - a área de trabalho fixa e temporária, onde se desenvolvem operações de apoio e execução à construção, demolição ou reforma de uma obra.

Comentários: questão cobrando conhecimento a respeito de termos e definições diversas estabelecidas pela NR 1, tal como vimos no **item 1.1** Termos e definições importantes da aula.

Com exceção da assertiva "C", as demais foram um Ctrl+C e Ctrl+V das definições contidas na NR 01, tal como vimos na aula.

E por que a definição de empregador está errada? A definição proposta pela banca está bem diferente daquela estabelecida pela NR 01, além disso, tem um erro grosseiro: "empregador - o estabelecimento ou o conjunto de estabelecimentos, canteiros de obra, frente de trabalho, locais de trabalho e outras, constituindo a organização de que se utiliza o empregador para atingir seus objetivos".

Vamos relembrar a definição estabelecida pela NR 01:

- **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[54], os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitem trabalhadores como empregados.

Portanto, a **alternativa C** está correta e é o gabarito da questão.

21. (UFSC / UFSC-SC / 2009 / adaptada) Assinale a alternativa CORRETA.

Fundamentado na Norma Regulamentadora (NR) 01, o conceito "a área de trabalho fixa e temporária, onde se desenvolvem operações de apoio e execução à construção, demolição ou reparo de uma obra" caracteriza um(a):

(A) canteiro de obra.

(B) estabelecimento.

(C) frente de trabalho.

(D) local de trabalho.

(E) setor de serviço.

Comentários: mais uma questão cobrando conhecimento a respeito de termos e definições diversas estabelecidas pela NR 1, tal como vimos no **item 1.1** Termos e definições importantes da aula. Vamos aproveitar a oportunidade para revisar algumas 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.
- **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.
- **Frente de trabalho:** área de trabalho móvel e temporária.
- **Local de trabalho:** área onde são executados os trabalhos.
- **Setor de serviço:** a menor unidade administrativa ou operacional compreendida no mesmo estabelecimento.

Dessa forma, o corpo da questão traz a definição correta de "canteiro de obra". Além disso, fiquem atentos:

CANTEIRO DE OBRAS → Área de trabalho FIXA e temporária

FRENTE DE TRABALHO → Área de trabalho MÓVEL e temporária

[54] **Organização:** pe[illegible]essoas com s[illegible]m responsabilidades, autoridades e relaçõe[illegible]bjetivos. Inclu[illegible]mpregador, a tomador de serviços, a empr[illegible]individual, p[illegible]a, corporação, firma, autoridade, parceria, organização de caridade ou instituição, ou parte ou combinação desses, seja incorporada ou não, pública ou privada.

Portanto, a **alternativa A** está correta e é o gabarito da questão.

3.2 Questões comentadas sobre NR 03

01. (IADES / SEAD-PA / 2019) De acordo com a Norma Regulamentadora n° 3 (NR 3), são exemplos de interdição a paralisação

(A) total de uma máquina e parcial de um estabelecimento.

(B) parcial de uma obra e total de uma máquina.

(C) total de uma obra e parcial de um setor de serviço.

(D) parcial de um equipamento e parcial de uma obra.

(E) total de um estabelecimento e total de uma obra.

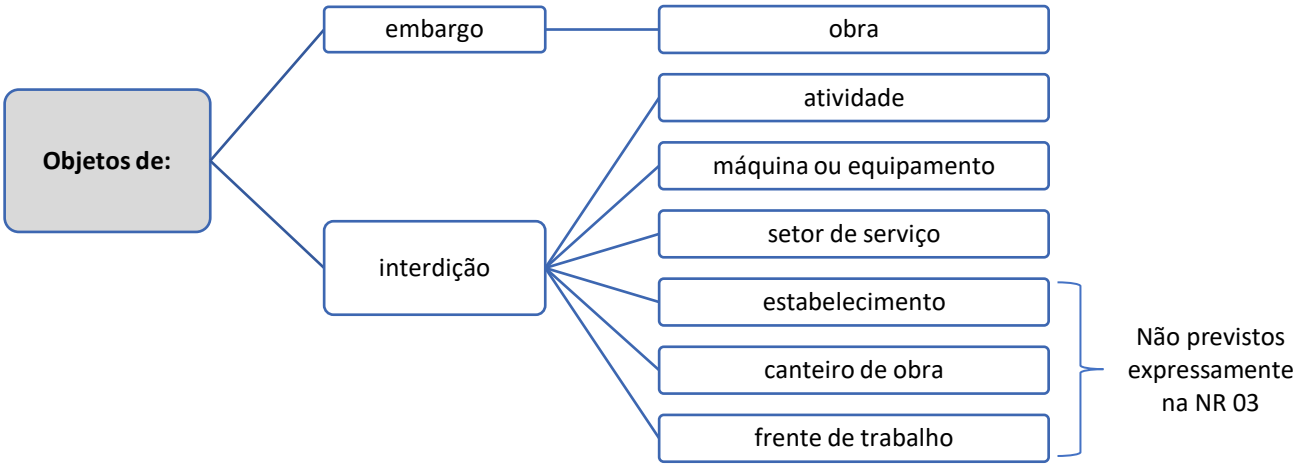
Comentário: questão cobrando conhecimento a respeito do **item 2.1** Medidas de urgência: embargo e interdição da aula. Inicialmente, recorde a definição e os objetos de embargo e interdição.

NR 3, 3.2.2.1 O **embargo** implica a paralisação parcial ou total da **obra**.

NR 3, 3.2.2.3 A **interdição** implica paralisação parcial ou total da **atividade**, da **máquina ou equipamento**, do **setor de serviço** ou do **estabelecimento**.

Observe que ambos os institutos (embargo e interdição) podem implicar na paralisação total ou parcial do objeto sobre o qual incidem.

Sobre esses objetos de embargo e interdição, só digo uma coisa... ATENÇÃO DECORE!



Veja que a banca cobra exemplos de interdição. Isso por si só já resolve a questão, uma vez que o instituto da interdição somente não se aplica à obra. Nesse caso, observe que a única alternativa que não se refere à obra é a **alternativa A** que está correta e é o gabarito da questão.

02. (IADES / SEAD-PA / 2019) De acordo com a Norma Regulamentadora n° 3 (NR 3), o embargo implica paralisação total ou parcial da(o)

(A) obra.

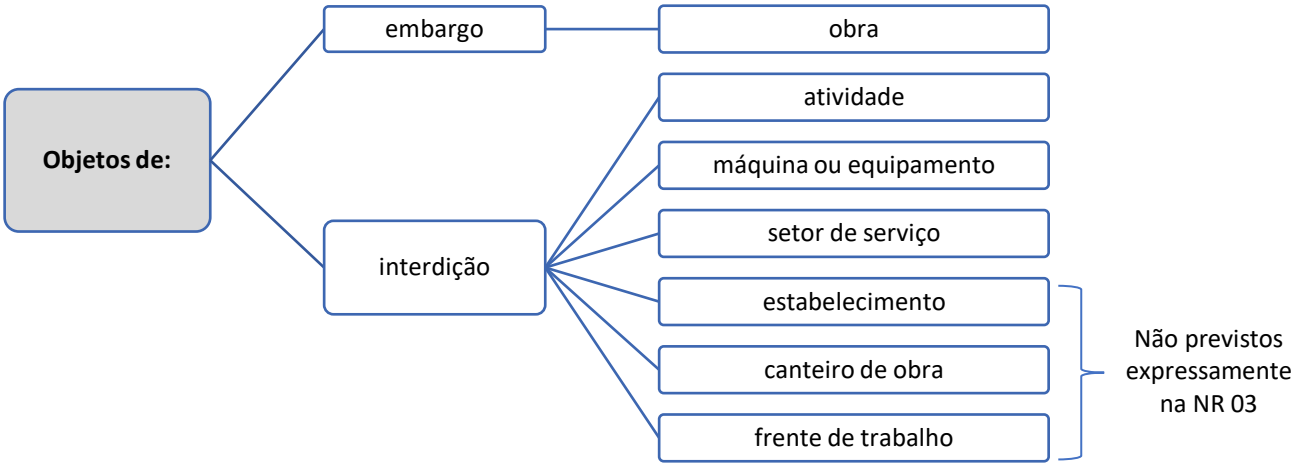
(B) máquina.

(C) setor de serviço.

(D) estabelecimento.

(E) frente de trabalho.

Comentário: mais uma questão cobrando conhecimento a respeito do **item 2.1** Medidas de urgência: embargo e interdição da aula. A cobranças dos objetos de embargo e interdição é muito recorrente nas questões sobre NR 03, como disse na aula, DESPENCA na prova.



Veja que o único objeto possível para o embargo é a obra. O AFT embarga a obra, o restante ele interdita. Portanto, a **alternativa A** está correta e é o gabarito da questão.

03. (FAUEL / PREF. DE MARINGÁ-PR / 2019) Assinale a alternativa CORRETA conforme a NR-03. Quais são as medidas de urgência, adotadas a partir da constatação de situação de trabalho que caracterize risco grave e iminente ao trabalhador.

(A) Entrega de EPI.

(B) Controles ADM.

(C) Embargo e Interdição.

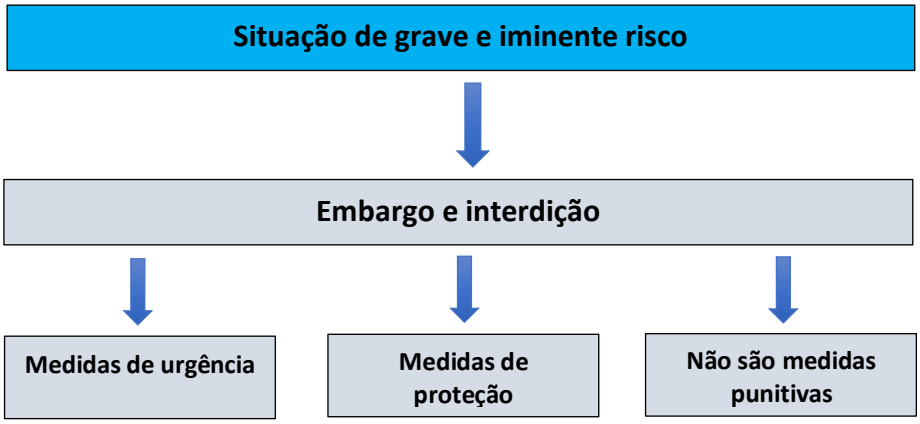
(D) Controles de Engenharia.

Comentário: mais uma questão cobrando conhecimento a respeito do **item 2.1** Medidas de urgência: embargo e interdição da aula recorde-se:

> **Embargo e interdição:** são medidas de urgência adotadas a partir da constatação de condição ou situação de trabalho que caracterize grave e iminente risco ao trabalhador.

Como medidas de urgência que são, tanto o embargo quanto a interdição entram em vigor imediatamente após a lavratura do auto de infração pelo AFT. Não há que se falar que essas medidas entram em vigor após 24 horas ou no próximo dia útil. Cuidado com esse tipo de pegadinha!

O embargo e a interdição não têm a finalidade de punir o empregador por uma situação encontrada em sua organização, mas tão somente o objetivo de interromper a exposição do trabalhador a uma situação flagrante de grave e iminente risco que pode causar danos irreparáveis a sua integridade física e/ou saúde. Ou seja, são medidas de proteção emergencial à segurança e à saúde do trabalhador, não se caracterizando como medidas punitivas.



Assim, não tenha dúvida, constada situação de grave e iminente risco ao trabalhador , INICIALMENTE, aplica-se as medidas de embargo e/ou interdição. Só após a adoção dessas medidas é que se procede as demais, em caráter corretivo: controles de engenharia, controles administrativos (ADM) e fornecimento de EPIs, durante as atividades necessárias a adequação.

Assim, a **alternativa C** está correta e é o gabarito da questão.

04. (VUNESP / PREF. DE CAMPINAS-SP / 2019) A NR3 refere-se a embargo e interdição de situações de trabalho. O embargo e interdição são medidas

(A) que devem ser realizadas após acurado estudo interinstitucional de situações de trabalho, desde que elas ofereçam risco à segurança e à saúde do trabalhador.

(B) que devem ser adotadas a partir da constatação de situação de trabalho que caracterize risco grave e iminente ao trabalhador e só podem ser revertidas após consentimento judicial.

(C) que devem ser tomadas apenas em caso de urgência e com muito cuidado, pois, durante o período de vigência do embargo e interdição, os trabalhadores recebem apenas parte do salário.

(D) que implicam paralisação total do estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, que só pode ser revertida por ordem judicial.

(E) previstas para condições ou situações de trabalho que possam causar acidente ou doença relacionada ao trabalho com lesão grave à integridade física do trabalhador.

Comentário: questão muito bem formulada (alto nível) pela VUNESP. Cobra conhecimentos diversos a respeito da NR 03.

A **alternativa A** está incorreta. Cobra conhecimento a respeito do **item 2.1** Medidas de urgência: embargo e interdição da aula. Não há se falar na necessidade de "acurado estudo interinstitucional de situações de trabalho", para aplicação de embargo e/ou interdição.

Como medidas de urgência que são, devem ser aplicados de imediato ao se constatar situação de grave e iminente risco ao trabalhador. Por exemplo: caso, durante a ação fiscal, o AFT se depare com um trabalhador

operando uma máquina cujo sistema de transmissão de potência está exposto (sem proteção), não há se falar em estudo da situação, ele deve aplicar a interdição imediata da máquina.

A **alternativa B** está incorreta. Cobra conhecimento a respeito do **item 2.4** Levantamento do embargo ou interdição da aula. Não há se falar na necessidade de "consentimento judicial" para o levantamento do embargo e/ou interdição. Como medidas administrativas que são, as condições de levantamento também são de caráter administrativo e não judicial.

Em suma, basta que as condições que deram causa ao embargo e/ou interdição sejam sanadas para se proceder o levantamento, recorde-se:

"(...) o **pedido de levantamento** (ou suspensão) do embargo e/ou interdição caberá ao empregador, que poderá fazê-lo a qualquer momento, após a adoção das medidas protetivas descritas (requeridas) no relatório técnico elaborado pelo AFT.

Esse pedido também deve ser protocolado na Superintendência Regional do Trabalho (SRTb) que é o órgão regional competente ou na Gerência Regional do Trabalho (GRTb) mais próxima. **Uma vez protocolado será realizada nova inspeção no local em até 1 (um) dia útil a partir da data do protocolo do requerimento**, para verificar se as medidas requeridas foram cumpridas.

Após essa nova inspeção o AFT elabora um laudo técnico autorizando o levantamento do embargo ou interdição. Assim, podemos afirmar que o levantamento do embargo ou da interdição será feito após a expedição de laudo técnico do setor competente do órgão regional do MTE".

A **alternativa C** está incorreta. Cobra conhecimento a respeito do **item 2.3** Consequências do embargo e/ou interdição da aula. A banca erra ao afirmar que "durante o período de vigência do embargo e interdição, os trabalhadores recebem apenas parte do salário". Como vimos, o recebimento do salário ocorre de forma integral, recorde-se:

"(...) **durante a paralisação dos serviços**, em decorrência do embargo ou da interdição, os trabalhadores receberão os salários como se estivessem em efetivo exercício. Afinal, o risco do negócio é do empregador, ou seja, os empregados não têm que ser punidos por isso.

Inclusive, essa determinação da NR 03, tem fundamento no § 6º do art. 161 da CLT, vejam:

> **CLT, art. 161, § 6º -** Durante a paralisação dos serviços, em decorrência da interdição ou embargo, os empregados receberão os salários como se estivessem em efetivo exercício.

Atentem-se também para o fato de que os **adicionais de insalubridade e periculosidade** eventualmente pagos aos trabalhadores cujas atividades foram suspensas durante o embargo e/ou interdição não são devidos durante o tempo de suspensão das atividades".

A **alternativa D** está incorreta. Há dois erros evidentes na assertiva: (1) a paralização pode ser total OU parcial, e (2) como colocado no comentário a alternativa B, o levantamento do embargo e/ou interdição não depende de ordem judicial.

A **alternativa E** está correta e é o gabarito da questão.

05. (FURB / PREF. DE TIMBÓ-SC / 2019) A Norma Regulamentadora NR 3 – Embargo ou Interdição estabelece que embargo e interdição são medidas de urgência, adotadas a partir da constatação de situação de trabalho que caracterize risco grave e iminente ao trabalhador, ou seja, toda condição ou situação de trabalho que possa causar acidente ou doença relacionada ao trabalho com lesão grave à integridade física do trabalhador. Com base no enunciado, é correto afirmar que:

(A) Durante a paralisação das atividades, decorrente da imposição de interdição ou embargo, os empregados não recebem seus salários.

(B) Considera-se obra somente os serviços de engenharia de construção.

(C) A interdição implica paralisação total ou parcial de uma obra.

(D) O embargo implica paralisação total ou parcial do estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento.

(E) O embargo implica paralisação total ou parcial de uma obra.

Comentário: questão cobrando conhecimentos a respeito dos **itens 2.1** Medidas de urgência: embargo e interdição e **2.3** Consequências do embargo e/ou interdição da aula.

A **alternativa A** está incorreta. Como vimos, o recebimento do salário ocorre de forma integral durante todo o processo de embargo ou interdição, recorde-se:

"(...) **durante a paralisação dos serviços**, em decorrência do embargo ou da interdição, os trabalhadores receberão os salários como se estivessem em efetivo exercício. Afinal, o risco do negócio é do empregador, ou seja, os empregados não têm que ser punidos por isso.

Inclusive, essa determinação da NR 03, tem fundamento no § 6º do art. 161 da CLT, vejam:

> **CLT, art. 161, § 6º -** Durante a paralisação dos serviços, em decorrência da interdição ou embargo, os empregados receberão os salários como se estivessem em efetivo exercício.

Atentem-se também para o fato de que os **adicionais de insalubridade e periculosidade** eventualmente pagos aos trabalhadores cujas atividades foram suspensas durante o embargo e/ou interdição não são devidos durante o tempo de suspensão das atividades".

A **alternativa B** está incorreta. Nada disso! Para fins de aplicação do embargo, considera-se obra, além dos serviços de engenharia de construção, a montagem, a instalação, a manutenção e a reforma, recorde-se:

Medida de urgência	Abrangência da medida	Objetos

<table>
<tr><td>EMBARGO</td><td>Paralização parcial ou total</td><td>OBRA: todo e qualquer serviço de engenharia de construção, montagem, instalação, manutenção ou reforma.</td></tr>
<tr><td rowspan="6">INTERDIÇÃO</td><td rowspan="6">Paralização parcial ou total</td><td>ATIVIDADE: conjunto de ações realizadas pelos trabalhadores para alcançar os objetivos de sua função (tarefa).</td></tr>
<tr><td>MÁQUINA OU EQUIPAMENTO: dispositivo mecânico (capaz de realizar trabalho) destinado à realização das atividades (caldeira, motosserras, tratores, prensas etc.)</td></tr>
<tr><td>SETOR DE SERVIÇO: a menor unidade administrativa ou operacional compreendida no mesmo estabelecimento.</td></tr>
<tr><td>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.</td></tr>
<tr><td>* CANTEIRO DE OBRA: área de trabalho fixa e temporária, onde se desenvolvem operações de apoio e execução à construção, demolição ou reforma.</td></tr>
<tr><td>* FRENTE DE TRABALHO: área de trabalho móvel e temporária.</td></tr>
<tr><td colspan="3">OBS: Com a nova redação da NR 01, a obra de engenharia não é mais, necessariamente, considerada um estabelecimento para fins de aplicação das NRs.</td></tr>
<tr><td colspan="3">* Não estão expressamente previstas no novo texto da NR 01, mas são equiparadas a estabelecimentos para fins de aplicação das medidas de embargo e interdição, por isso podem ser objetos de interdição.</td></tr>
</table>

A **alternativa C** está incorreta. Veja o erro: "~~A interdição~~ (O EMBARGO) implica paralisação total ou parcial de uma obra".

A **alternativa D** está incorreta. Veja o erro: "~~O embargo~~ (A INTERDIÇÃO) implica paralisação total ou parcial do estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento".

A **alternativa E** está correta e é o gabarito da questão. Uma famigerado Ctrl+C e Ctrl+V da Norma.

06. (UFPR / UFPR-PR / 2018) Embargo e interdição são medidas de urgência adotadas a partir da constatação de situação de trabalho que caracterize risco grave e iminente ao trabalhador. Sobre o tema, assinale a alternativa que está em conformidade com a NR 3.

(A) A interdição implica a paralisação total ou parcial da obra.

(B) O embargo implica a paralisação total ou parcial do estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento.

(C) Durante a vigência da interdição ou do embargo, podem ser desenvolvidas normalmente as atividades da empresa, desde que adotadas medidas de proteção adequadas dos trabalhadores envolvidos.

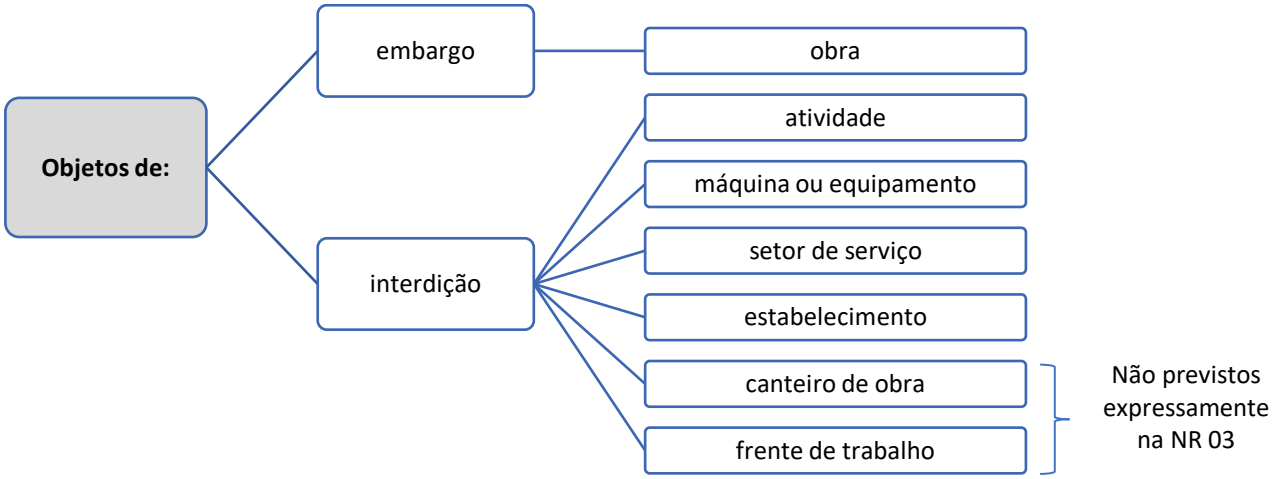
(D) Durante a paralisação decorrente da imposição de interdição ou embargo, os empregados devem receber os salários como se estivessem em efetivo exercício.

(E) Considera-se grave e iminente risco toda condição ou situação de trabalho que implique exposição ocupacional a agentes insalubres e/ou perigosos.

Comentários: Questão cobrando conhecimentos diversos sobre embargo e interdição.

A **alternativa A** está incorreta. Cobra conhecimento a respeito do **item 2.1** Medidas de urgência: embargo e interdição da aula. A obra é objeto de embargo e não de interdição. Vamos recordar os objetos de embargo e interdição:

> **NR 3, 3.2.2.1** O **embargo** implica a paralisação parcial ou total da obra.
>
> **NR 3, 3.2.2.3** A **interdição** implica paralisação parcial ou total da atividade, da máquina ou equipamento, do setor de serviço ou do estabelecimento.



A **alternativa B** está incorreta. Também cobra conhecimento a respeito do **item 2.1** Medidas de urgência: embargo e interdição da aula. Vejam que estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento são objetos de interdição e não de embargo.

A **alternativa C** está incorreta. Cobra conhecimento a respeito do **item 2.3** Consequências do embargo e/ou interdição da aula. Não é bem assim que funciona! Vamos recordar:

"Durante a **vigência do embargo ou interdição**, os serviços relacionados ao processo produtivo do objeto embargado e/ou interditado ficam proibidos (suspensos), podendo ser desenvolvidas somente as atividades necessárias à correção da situação de grave e iminente risco, desde que garantidas condições de segurança e saúde aos trabalhadores envolvidos".

A **alternativa D** está correta e é o gabarito da questão. Também cobra conhecimento a respeito do **item 2.3** Consequências do embargo e/ou interdição da aula. Essa é a regra! Reveja como tratamos o assunto na aula:

"(...) saliente-se que **durante a paralisação dos serviços**, em decorrência do embargo ou da interdição, os trabalhadores receberão os salários como se estivessem em efetivo exercício. Afinal, o risco do negócio é do empregador, ou seja, os empregados não têm que ser punidos por isso.

Inclusive, essa determinação da NR 03, tem fundamento no § 6º do art. 161 da CLT, vejam:

> **CLT, art. 161, § 6º -** Durante a paralisação dos serviços, em decorrência da interdição ou embargo, os empregados receberão os salários como se estivessem em efetivo exercício.

Atentem-se também para o fato de que os **adicionais de insalubridade e periculosidade** eventualmente pagos aos trabalhadores cujas atividades foram suspensas durante o embargo e/ou interdição não são devidos durante o tempo de suspensão das atividades".

A **alternativa E** está incorreta. Cobra conhecimento a respeito do **item 2.1** Medidas de urgência: embargo e interdição da aula. Recorde-se:

"Para que possamos entender o que são as medidas de embargo e interdição, vamos começar esse tópico definindo o conceito de grave e iminente risco:

> **Grave e iminente risco:** considera-se grave e iminente risco toda a condição ou situação de trabalho que possa causar acidente ou doença com lesão grave ao trabalhador.

Observem que o conceito de grave e iminente risco está relacionado a situações de trabalho que "flagrantemente" podem causar, a qualquer hora, um acidente de trabalho grave, com severas lesões ao trabalhador (ou até morte), ou ainda, provocar prejuízos a sua saúde em um curto espaço de tempo. Não há que se falar que ambientes de trabalho insalubres e/ou perigosos - que garantem o direito a percepção dos adicionais de insalubridade e periculosidade ao trabalhador - devem ser necessariamente caracterizados como condições de grave e iminente risco, fique atentos com essa pegadinha!

07. (CESGRANRIO / PETROBRAS / 2018) A garantia de estabelecimento de condições adequadas de segurança do trabalho é uma atribuição do empregador, e os trabalhadores também precisam se adequar aos requisitos estabelecidos. Entretanto, caso seja evidenciado que determinada condição de trabalho, em uma das unidades da empresa, represente risco grave e eminente,

(A) poderá haver a interdição ou embargo de todas as atividades da empresa em todas as suas unidades no território nacional.

(B) durante a paralisação decorrente da imposição de interdição ou embargo, os empregados ficam sem receber os respectivos salários, pois é reconhecido que a empresa não consegue gerar os recursos necessários para tal.

(C) a interdição ou embargo sempre ocorrerá de forma total, paralisando as atividades da empresa.

(D) durante a vigência da interdição ou embargo, a empresa não poderá realizar quaisquer tipos de atividades.

(E) dependendo do motivo da interdição ou embargo, este pode implicar a paralisação total ou parcial da unidade da empresa ou estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento.

Comentários: questão cobrando conhecimentos diversos a respeito da NR 03.

A **alternativa A** está incorreta. Cobra conhecimento a respeito do **item 2.1** Medidas de urgência: embargo e interdição da aula. Como vimos, o embargo ou a interdição devem ser adotados na menor unidade onde for constatada a situação de grave e iminente risco. Recorde esse assunto:

"**durante a ação fiscal**, o AFT "deve adotar o embargo ou a interdição na menor unidade onde for contatada situação de grave e iminente risco". Dessa forma, por exemplo, caso o AFT constate que no setor de serviços de marcenaria de uma obra apenas uma máquina apresenta situação de grave e iminente risco, ele deverá interditar somente aquela máquina e não o setor de serviço (marcenaria) por completo".

A **alternativa B** está incorreta. Cobra conhecimento do **item 2.3** Consequências do embargo e/ou interdição da aula. Reveja como abordamos esse assunto:

"(...) **durante a paralisação dos serviços**, em decorrência do embargo ou da interdição, os trabalhadores receberão os salários como se estivessem em efetivo exercício. Afinal, o risco do negócio é do empregador, ou seja, os empregados não têm que ser punidos por isso.

Inclusive, essa determinação da NR 01, tem fundamento no § 6º do art. 161 da CLT, vejam:

> **CLT, art. 161, § 6º -** Durante a paralisação dos serviços, em decorrência da interdição ou embargo, os empregados receberão os salários como se estivessem em efetivo exercício.

A **alternativa C** está incorreta. Outra alternativa cobrando conhecimento a respeito do **item 2.1** Medidas de urgência: embargo e interdição da aula. Vimos que tanto o embargo quanto a interdição podem ocorrer de forma total ou parcial, recorde esse ponto:

> **NR 3, 3.2.2.1** O **embargo** implica a paralisação parcial ou total da **obra**.
>
> **NR 3, 3.2.2.3** A **interdição** implica paralisação parcial ou total da **atividade**, da **máquina ou equipamento**, do **setor de serviço** ou do **estabelecimento**.

Vejam que em ambos os casos, ou seja, tanto o embargo quanto a interdição podem implicar a paralisação parcial ou total do objeto. Assim, dependendo do motivo da interdição ou embargo, este pode implicar a paralisação total ou parcial dos seguintes objetos: obra, atividade, máquina ou equipamento, setor de serviço ou do estabelecimento.

A **alternativa D** está incorreta. Também cobra conhecimento do **item 2.3** Consequências do embargo e/ou interdição da aula. Como vimos, a empresa pode sim realizar as atividades necessárias à correção da situação de grave e iminente risco.

"Durante a **vigência do embargo ou interdição**, os serviços relacionados ao processo produtivo do objeto embargado e/ou interditado ficam proibidos (suspensos), podendo ser desenvolvidas somente as atividades necessárias à correção da situação de grave e iminente risco, desde que garantidas condições de segurança e saúde aos trabalhadores envolvidos".

A **alternativa E** está correta e é o gabarito da questão. Também cobra conhecimento a respeito do **item 2.1** Medidas de urgência: embargo e interdição da aula. Vide comentário da alternativa C.

08. (FADESP / COSANPA / 2018) Durante a paralisação do serviço, em decorrência da interdição ou do embargo, os empregados receberão

(A) salário equivalente aos dias trabalhados.

(B) férias coletivas.

(C) descontos por dias parados.

(D) salário integral como se estivessem em efetivo serviço.

Comentários: mais uma questão cobrando conhecimento a respeito das consequências do embargo e/ou interdição, tal como vimos no **item 2.3** Consequências do embargo e/ou interdição da aula. Recorde-se:

"(...) **durante a paralisação dos serviços**, em decorrência do embargo ou da interdição, os trabalhadores receberão os salários como se estivessem em efetivo exercício. Afinal, o risco do negócio é do empregador, ou seja, os empregados não têm que ser punidos por isso".

Portanto, a **alternativa D** está correta e é o gabarito da questão. A alternativa A está incorreta pelo fato de afirmar que os trabalhadores só receberão os dias efetivamente trabalhados, ou seja, afirma que os dias não trabalhados em função de embargo ou interdição não são devidos.

09. (CESPE /TER-PE / 2018) Ações de embargo e interdição são mecanismos relevantes para a fiscalização dos ambientes de trabalho nos casos de possibilidade de dano iminente à saúde e à integridade física do trabalhador. Tendo como referência as disposições da legislação pertinente a esse assunto, assinale a opção correta

(A) O embargo refere-se à paralisação total ou parcial de estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento.

(B) As ações de embargo ou de interdição entram em vigor no primeiro dia útil após a sua assinatura.

(C) O levantamento do embargo ou da interdição será feito após a expedição de laudo técnico do setor competente do órgão regional do MTE.

(D) Toda situação de trabalho que represente risco à saúde e ao conforto dos trabalhadores configura situação de grave e iminente risco.

(E) A interdição pode ensejar tanto a paralisação total quanto a paralisação parcial de uma obra de construção civil.

Comentários: questão explorando conhecimentos a respeito dos itens **2.1** Medidas de urgência: embargo e interdição e **2.4** Levantamento do embargo ou interdição da aula.

A **alternativa A** está incorreta. Perceba que a banca utilizou uma estratégia já "manjada": trocou os objetos de embargo e interdição. Embargar obra, interditar atividade, máquina ou equipamento, estabelecimento...

A **alternativa B** está incorreta. Recorde como vimos esse assunto: "Como medidas de urgência que são, tanto o embargo quanto a interdição entram em vigor imediatamente após a lavratura do auto de infração pelo AFT. Não há que se falar que as essas medidas entram em vigor após 24 horas ou no próximo dia útil. Cuidado com esse tipo de pegadinha!"

A **alternativa C** está correta e é o gabarito da questão. Recorde-se:

"(...) o **pedido de levantamento** (ou suspensão) do embargo e/ou interdição caberá ao empregador, que poderá fazê-lo a qualquer momento, após a adoção das medidas protetivas descritas (requeridas) no relatório técnico elaborado pelo AFT."

Esse pedido também deve ser protocolado na Superintendência Regional do Trabalho (SRTb) que é o órgão regional competente ou na Gerência Regional do Trabalho (GRTb) mais próxima. **Uma vez protocolado** será realizada nova inspeção no local em até 1 (um) dia útil a partir da data do protocolo do requerimento, para verificar se as medidas requeridas foram cumpridas.

Após essa nova inspeção o AFT elabora um laudo técnico autorizando o levantamento do embargo ou interdição. Assim, podemos afirmar que o levantamento do embargo ou da interdição será feito após a expedição de laudo técnico do setor competente do órgão regional do MTE".

A **alternativa D** está incorreta. Perceba o erro: "Toda situação de trabalho que represente risco à saúde ~~e ao conforto~~ dos trabalhadores configura situação de grave e iminente risco.

SE LIGA: Risco ao conforto não é um fator ensejador da adoção das medidas de embargo e interdição.

A **alternativa E** está incorreta. Mais uma vez a mesma estratégia! Você não vai mais cair nela, não é? Embargar obra, interditar atividade, máquina ou equipamento, estabelecimento...

10. (FAPIPA / SAAEB - PREF. BEBEDOURO - SP / 2016 / adaptada) Conforme as normas regulamentadoras: NR 1 – Disposições gerais e NR 3 – Embargo e Interdição, assinale a alternativa INCORRETA:

(A) Considera-se grave e iminente risco toda condição ou situação de trabalho que possa causar acidente ou doença com lesão grave ao trabalhador.

(B) O embargo importará na paralisação total ou parcial do estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento.

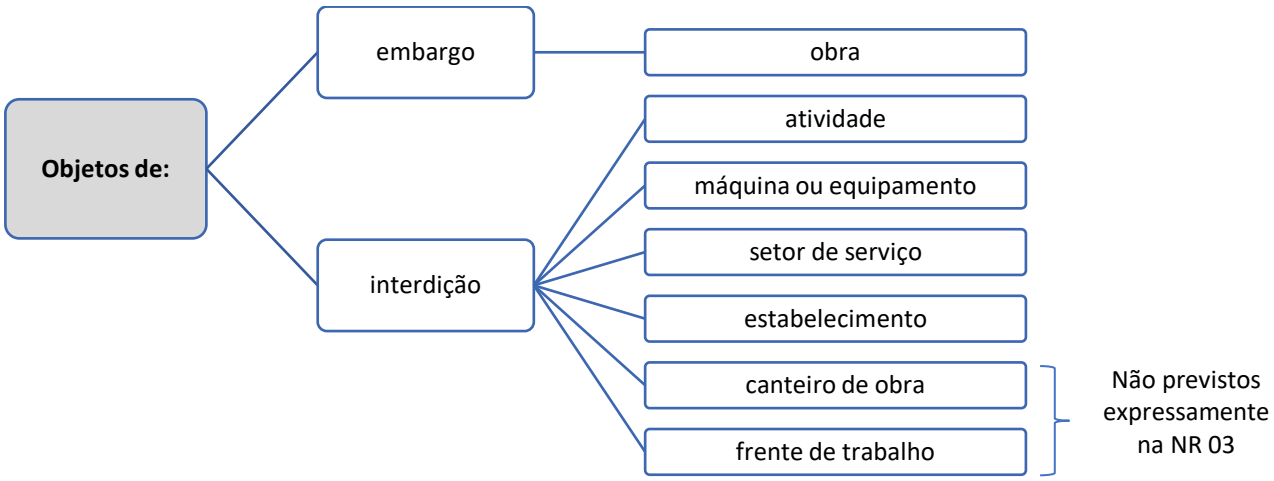
(C) Considera-se obra todo e qualquer serviço de engenharia de construção, montagem, instalação, manutenção ou reforma.

(D) Responderá por desobediência, além das medidas penais cabíveis, quem, após determinada a interdição ou o embargo, ordenar ou permitir o funcionamento do estabelecimento ou de um dos seus setores, a utilização de máquinas ou equipamento, ou o prosseguimento da obra, se em consequência resultarem danos a terceiros.

Comentários: Questão cobrando conhecimentos diversos a respeito das NRs 01 e 03.

A **alternativa A** está correta. Cobra conhecimento a respeito do **item 2.1** Medidas de urgência: embargo e interdição da aula. Foi um Ctrl+C e Ctrl+V do item 3.2.1 da NR 03.

A **alternativa B** está incorreta e é o gabarito da questão. Também cobra conhecimento a respeito do **item 2.1** Medidas de urgência: embargo e interdição da aula. Novamente, a banca utilizou a tática de trocar os objetos de embargo e interdição, vamos recordá-los?



A **alternativa C** está correta. Foi um Ctrl+C e Ctrl+V da definição estabelecida pela NR 01.

A **alternativa D** está correta. Cobra conhecimento a respeito do **item 2.3** Consequências do embargo e/ou interdição da aula. Pessoal! chamo a atenção de vocês para o fato de esse assunto estar no art. 161 da CLT e não nas NRs 01 e 03 como consta no corpo da questão. Isso é comum em provas de concursos, por isso gosto de tratar os itens da CLT junto com as NRs que os regulamentam. Vamos recordar o assunto?

"Durante a **vigência do embargo ou interdição**, os serviços relacionados ao processo produtivo do objeto embargado e/ou interditado ficam proibidos (suspensos), podendo ser desenvolvidas somente as atividades necessárias à correção da situação de grave e iminente risco, desde que garantidas condições de segurança e saúde aos trabalhadores envolvidos.

Caso o empregador ou seu preposto **descumpram as medidas de embargo e/ou interdição** impostas pela autoridade competente, permitindo a utilização dos objetos embargados e/ou interditados por parte dos trabalhadores, poderá responder por desobediência, além das medidas penais cabíveis. Essa é a determinação do § 4º, art. 161 da CLT:

> **CLT, art. 161, § 4º -** Responderá por desobediência, além das medidas penais cabíveis, quem, após determinada a interdição ou embargo, ordenar ou permitir o funcionamento do estabelecimento ou de um dos seus setores, a utilização de máquina ou equipamento, ou o prosseguimento de obra, se, em consequência, resultarem danos a terceiros.

11. (FCC / METRÔ-SP / 2016) Durante a utilização de um equipamento em processo de manutenção, em uma empresa ferroviária, foram constatados problemas funcionais que podiam ocasionar lesões graves à integridade física do trabalhador. Foi determinada e executada a paralisação total do equipamento e, durante a vigência dessa paralisação, desenvolvidas atividades necessárias à correção dos problemas no equipamento, com adoção de medidas de proteção adequadas aos trabalhadores envolvidos na operação. Nesse caso, considerando as disposições da NR 3,

(A) caracterizou-se risco grave e iminente ao trabalhador e houve interdição do equipamento.

(B) durante o embargo do equipamento ficam proibidas quaisquer atividades que o envolva, inclusive aquelas necessárias à correção da situação de risco, mesmo que se adotem medidas de proteção aos trabalhadores envolvidos.

(C) houve embargo em função da situação de risco que foi caracterizada.

(D) não se trata de situação que caracterize risco grave e iminente, embora seja legítimo o embargo concretizado.

(E) enquanto são desenvolvidas atividades corretivas no referido equipamento, fica proibido o seu embargo ou interdição.

Comentários: Questão muito bem elaborada pela Fundação Carlos Chagas - FCC, cobrando conhecimentos a respeito dos **itens 2.1** Medidas de urgência: embargo e interdição e **2.3** Consequências do embargo e/ou interdição da aula.

A **alternativa A** está correta e é o gabarito da questão. Foi constatado que o equipamento apresentava problemas funcionais que geravam grave e iminente risco ao trabalhador, ou seja, condição ou situação de trabalho que poderia causar acidente ou doença com lesão grave ao trabalhador. Nesse caso, como o objeto é um equipamento, o instrumento correto é mesmo a interdição!

A **alternativa B** está incorreta. A alternativa erra em dois pontos: primeiro porque o equipamento deve ser interditado e não embargado e segundo porque durante a vigência da interdição podem ser "desenvolvidas as atividades necessárias à correção da situação de grave e iminente risco, desde que garantidas condições de segurança e saúde aos trabalhadores envolvidos".

A **alternativa C** está incorreta. Novamente, o equipamento deve ser objeto de interdição e não de embargo.

A **alternativa D** está incorreta. Se trata SIM de situação de grave e iminente risco, uma vez que o enunciado afirma que "foram constatados problemas funcionais que podiam ocasionar lesões graves à integridade física do trabalhador".

A **alternativa E** está incorreta. Na verdade, durante o desenvolvimento das medidas corretivas o equipamento está interditado e caso não esteja, ele pode sim ser objeto de interdição. Lembrando que "Durante a **vigência do embargo ou interdição**, os serviços relacionados ao processo produtivo do objeto embargado e/ou interditado ficam proibidos (suspensos), podendo ser desenvolvidas somente as atividades necessárias à correção da situação de grave e iminente risco, desde que garantidas condições de segurança e saúde aos trabalhadores envolvidos".

12. (CETRO / AMAZUL / 2015) Sobre embargo e interdição, marque V para verdadeiro ou F para falso e, em seguida, assinale a alternativa que apresenta a sequência correta.

( ) A interdição implica a paralisação total ou parcial da obra.

( ) Embargo e interdição são medidas de urgência, adotadas a partir da constatação de situação de trabalho que caracterize risco grave e iminente ao trabalhador.

( ) Durante a paralisação decorrente da imposição de interdição ou embargo, os empregados devem receber os salários como se estivessem em efetivo exercício.

(A) V/V/F (B) F/F/V (C) V/F/V (D) F/V/V (E) V/F/F

Comentários: mais uma questão cobrando conhecimentos a respeito dos **itens 2.1** Medidas de urgência: embargo e interdição e **2.3** Consequências do embargo e/ou interdição da aula.

A **afirmativa I** é falsa. Como vimos, a obra é objeto de embargo e não de interdição.

A **afirmativa II** é verdadeira. Perfeita a definição de embargo e interdição, um Ctrl+C e Crtl+V da Norma.

A **afirmativa III** é verdadeira. Foi o que vimos: "(...) **durante a paralisação dos serviços**, em decorrência do embargo ou da interdição, os trabalhadores receberão os salários como se estivessem em efetivo exercício. Afinal, o risco do negócio é do empregador, ou seja, os empregados não têm que ser punidos por isso".

Portanto, a **alternativa D** está correta e é o gabarito da questão.

13. (IFCE / IFCE-CE / 2014) De acordo com a NR. 3, o item INCORRETO é:

(A) Durante a paralisação decorrente da imposição de interdição ou embargo, os empregados não devem receber os salários como se estivessem em efetivo exercício.

(B) Embargo e interdição são medidas de urgência, adotadas a partir da constatação de situação de trabalho que caracterize risco grave e iminente ao trabalhador.

(C) A interdição implica a paralisação total ou parcial do estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento.

(D) O embargo implica a paralisação total ou parcial da obra.

(E) Considera-se grave e iminente risco toda condição ou situação de trabalho que possa causar acidente ou doença relacionada ao trabalho com lesão grave à integridade física do trabalhador.

Comentários: outra questão cobrando conhecimentos a respeito dos **itens 2.1** Medidas de urgência: embargo e interdição e **2.3** Consequências do embargo e/ou interdição da aula

A **alternativa A** está incorreta e é o gabarito da questão. Como vimos: "**durante a paralisação dos serviços**, em decorrência do embargo ou da interdição, os trabalhadores receberão os salários como se estivessem em efetivo exercício.

Inclusive, essa determinação da NR 01, tem fundamento no § 6º do art. 161 da CLT, reveja:

> **CLT, art. 161, § 6º -** Durante a paralisação dos serviços, em decorrência da interdição ou embargo, os empregados receberão os salários como se estivessem em efetivo exercício.

A **alternativa B** está correta. Foi um Ctrl+C e Ctrl+V do item 3.2.2 da NR 03.

A **alternativa C** está correta. Apesar de a assertiva ter deixado de fora o termo "atividade" ela não está errada. recorde-se:

> **NR 3, 3.2.2.1** O **embargo** implica a paralisação parcial ou total da obra.
>
> **NR 3, 3.2.2.3** A **interdição** implica paralisação parcial ou total da atividade, da máquina ou equipamento, do setor de serviço ou do estabelecimento.

A **alternativa D** está correta. Como mostrado no comentário anterior.

A **alternativa E** está correta. Apesar de um pouco diferente (mais completa) do que a definição expressa no item 3.2.1 a assertiva está correta. Compare:

> **NR 3, 3.2.2.1** Considera-se grave e iminente risco toda a condição ou situação de trabalho que possa causar acidente ou doença com lesão grave ao trabalhador.

14. (UFLA / UFLA-MG / 2014) De acordo com a Norma Regulamentadora (NR) nº 3 do Ministério do Trabalho e Emprego, sobre embargo ou interdição, durante a paralisação decorrente da imposição de interdição ou embargo, o empregado deverá receber o salário

(A) descontados os dias de paralisação.

(B) como se estivesse em efetivo exercício.

(C) via Previdência Social nos primeiros 15 dias de afastamento.

(D) devidamente particionado entre empresa e Previdência Social.

Comentários: questão cobrando as consequências do embargo e interdição, tal como vimos no **item 2.3** Consequências do embargo e/ou interdição da aula.

A **alternativa A** está incorreta. Não há que se falar em descontar os dias de paralisação! O trabalhador deve receber o salário como se estivesse trabalhando normalmente. A única ressalva é que os adicionais de insalubridade e periculosidade eventualmente pagos aos trabalhadores, cujas atividades foram suspensas durante o embargo e/ou interdição, não são devidos durante o tempo suspensão das atividades.

A **alternativa B** está correta e é o gabarito da questão. Vimos na aula que: "**durante a paralisação dos serviços**, em decorrência do embargo ou da interdição, os trabalhadores receberão os salários como se estivessem em efetivo exercício".

A **alternativa C** está incorreta. O fundamento dessa afirmação é que quando o trabalhador sofre um acidente de trabalho, por exemplo, e precisa se afastar por um longo período, os primeiros 15 (quinze) dias de afastamento são pagos pelo empregador. Os demais pela previdência social. Isso não tem nada a ver com embargo e interdição!

A **alternativa D** está incorreta. Absurda! Nem precisa comentar. Isso não existe em nenhuma hipótese.

15. (AOCP / PREF. CAMAÇARI-BA / 2010) Considerando o que determina a Norma Regulamentadora nº 3 - Embargo e Interdição, é considerado grave e iminente risco

(A) toda condição de trabalho onde o ruído medido acusar uma Pressão Sonora entre 80 e 85 dB(A).

(B) a condição que exponha o trabalhador a riscos de calor, para o trabalho contínuo com IBUTG = 25,0°C no TIPO DE ATIVIDADE LEVE.

(C) a condição de exposição a agentes químicos inócuos à saúde do trabalhador.

(D) toda condição de trabalho onde o ruído de impacto medido acusa uma Pressão Sonora de 125 dB(C) medido no circuito de resposta rápida (FAST).

(E) toda condição ambiental de trabalho que possa causar acidentes de trabalho ou doença profissional com lesão grave à integridade física do trabalhador.

Comentários: Apesar de vocês ainda não terem estudado a parte de higiene ocupacional, juntamente com a NR 15, achei interessante trazer essa questão para mostrá-los, desde já, como as bancas misturam os assuntos das NRs para formular as questões, vamos lá!

A **alternativa A** está incorreta. Veremos que há dois limites para exposição ao ruído, acima dos quais a exposição dos trabalhadores configura grave e iminente risco:

> **NR 15, ANEXO N.º 1, 7.** As atividades ou operações que exponham os trabalhadores a níveis de ruído, contínuo ou intermitente, superiores a 115 dB(A), sem proteção adequada, oferecerão risco grave e iminente.
>
> **NR 15, ANEXO N.º 2, 4.** As atividades ou operações que exponham os trabalhadores, sem proteção adequada, a níveis de ruído de impacto superiores a 140 dB(LINEAR), medidos no circuito de resposta para impacto, ou superiores a 130 dB(C), medidos no circuito de resposta rápida (FAST), oferecerão risco grave e iminente.

A **alternativa B** está incorreta. Não há previsão expressa de condição de grave e iminente risco por exposição ocupacional ao calor no Anexo nº 3 da NR 15. Cabe ao AFT analisar o caso concreto.

A **alternativa C** está incorreta. Essa é lógica! Se os agentes químicos são inócuos (são inofensivos, não produzem danos), não há que se falar em situação de grave e iminente risco.

A **alternativa D** está correta e é o gabarito da questão. Vimos na aula que "considera-se grave e iminente risco toda a condição ou situação de trabalho que possa causar acidente ou doença com lesão grave ao trabalhador". Apesar de a assertiva não transcrever na forma *ipsis litteris* o texto da norma, ela está correta.

16. (UFSC / UFSC-SC / 2009) Sobre a Norma Regulamentadora (NR) 03 – Embargo ou Interdição – é CORRETO afirmar que:

(A) a interdição ou o embargo poderá ser solicitado por entidades sindicais.

(B) a interdição ou o embargo deverá ser sempre requerido pelo Ministério Público.

(C) durante a paralisação do serviço em decorrência da interdição ou do embargo, os empregados receberão os salários pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS.

(D) em caso de embargo ou interdição, os interessados poderão recorrer, no prazo de 60 dias, à Secretaria de Segurança e Medicina no Trabalho – SSMT, à qual é facultado dar efeito suspensivo.

(E) o embargo importará sempre na paralisação total do estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento.

Comentários: questão explorando conhecimentos diversos a respeito da NR 03.

A **alternativa A** está correta e é o gabarito da questão. Cobra conhecimento sobre o **item 2.2** Competência para requerer e aplicar as medidas de embargo e interdição da aula. Recorde-se: "no tocante a competência para requer embargo e interdição, o § 4º, art. 161 da CLT estabelece o seguinte:"

> **CLT, art. 161, § 2º** - A interdição ou embargo poderão ser requeridos pelo serviço competente da Delegacia Regional do Trabalho e, ainda, por agente da inspeção do trabalho ou por entidade sindical.

Vejam que **são competentes para requerer embargo e interdição**: o serviço competente da Delegacia Regional do Trabalho[55] (hoje chamada de Superintendência Regional do Trabalho - SRT), o agente de Inspeção do Trabalho (atual AFT) e entidade sindical. Para efeito legal são esses!

A **alternativa B** está incorreta. O Ministério Público não é órgão competente para requerer as medidas de embargo e interdição, vide comentário da alternativa anterior.

A **alternativa C** está incorreta. Cobra conhecimento a respeito do **item 2.3** Consequências do embargo e/ou interdição da aula, recorde-se: "**durante a paralisação dos serviços**, em decorrência do embargo ou da interdição, os trabalhadores receberão os salários como se estivessem em efetivo exercício". E quem paga? Logicamente é o empregador e não o INSS.

A **alternativa D** está incorreta. Cobra conhecimento a respeito do **item 2.4** Levantamento do embargo ou interdição da aula. O prazo para protocolar recurso é de 10 (dez) dias e não 60 (sessenta) dias como afirma a assertiva. Vamos recordar esse assunto?

"cabe recurso administrativo da decisão de embargo e/ou interdição, conforme estabelecido pelo § 3º do art. 161 da CLT, vejam:

> **CLT, art. 161, § 3º** - Da decisão do Delegado Regional do Trabalho[56] poderão os interessados recorrer, no prazo de 10 (dez) dias, para o órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho, ao qual será facultado dar efeito suspensivo ao recurso.

Observem que o **recurso deve ser protocolado** no prazo de 10 (dez) dias (não são 10 dias úteis, e sim corridos). Aonde o recurso deve ser protocolado? O § 3º do art. 161 da CLT estabelece que ele deve ser protocolado no órgão de âmbito nacional competente em matéria de SST.

Por outro lado, a Portaria ME/SEPTR n.º 1.069/2019, em seu art. 13, definiu que o recurso deve ser protocolado na Superintendência Regional do Trabalho (SRTb) ou na Gerência Regional do Trabalho (GRTb) mais próxima do munícipio do local da interdição ou embargo, no prazo de 10 (dez) dias contados da ciência do termo de embargo e/ou interdição.

---

[55] Corresponde ao setor de segurança e saúde no trabalho da superintendência regional.
[56] Atual Superintendente Regional do Trabalho – SRT.

A **alternativa E** está incorreta. Cobra conhecimento a respeito do **item 2.1** Medidas de urgência: embargo e interdição da aula. O embargo ~~importará sempre na paralisação total~~ do estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento. Não! Importará paralisação parcial ou total.

GABARITO

GABARITO

NR 01				NR 03	
01	A	21	A	01	A
02	A			02	A
03	B			03	C
04	C			04	E
05	A			05	E
06	E			06	D
07	B			07	E
08	A			08	D
09	D			09	C
10	D			10	A
11	C			11	A
12	C			12	D
13	E			13	A
14	E			14	B
15	D			15	D
16	C			16	A
17	A				
18	D				
19	A				
20	C				

ESSA LEI TODO MUNDO CONHECE:
PIRATARIA É CRIME.

Mas é sempre bom revisar o porquê e como você pode ser prejudicado com essa prática.

1.

Professor investe seu tempo para elaborar os cursos e o site os coloca à venda.

2.

Pirata divulga ilicitamente (grupos de rateio), utilizando-se do anonimato, nomes falsos ou laranjas (geralmente o pirata se anuncia como formador de "grupos solidários" de rateio que não visam lucro).

3.

Pirata cria alunos fake praticando falsidade ideológica, comprando cursos do site em nome de pessoas aleatórias (usando nome, CPF, endereço e telefone de terceiros sem autorização).

4.

Pirata compra, muitas vezes, clonando cartões de crédito (por vezes o sistema anti-fraude não consegue identificar o golpe a tempo).

5.

Pirata fere os Termos de Uso, adultera as aulas e retira a identificação dos arquivos PDF (justamente porque a atividade é ilegal e ele não quer que seus fakes sejam identificados).

6.

Pirata revende as aulas protegidas por direitos autorais, praticando concorrência desleal e em flagrante desrespeito à Lei de Direitos Autorais (Lei 9.610/98).

7.

Concurseiro(a) desinformado participa de rateio, achando que nada disso está acontecendo e esperando se tornar servidor público para exigir o cumprimento das leis.

8.

O professor que elaborou o curso não ganha nada, o site não recebe nada, e a pessoa que praticou todos os ilícitos anteriores (pirata) fica com o lucro.

Deixando de lado esse mar de sujeira, aproveitamos para agradecer a todos que adquirem os cursos honestamente e permitem que o site continue existindo.