

## **Aula 01**

*Ministério do Trabalho (Auditor Fiscal do Trabalho - AFT) Legislação do Trabalho - 2023 (Pré-Edital)*

Autor:

**Mara Camisassa**

17 de Dezembro de 2022

## Sumário

NR1 – DISPOSIÇÕES GERAIS E GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS .....	3
1 - Objetivo .....	3
2 - Campo de Aplicação .....	6
3 - Competências e Estrutura .....	10
3.1. Competências do Órgão Nacional .....	11
3.2. Competências da Autoridade Regional .....	12
4 - Conceitos Importantes da NR1 .....	14
5 - Direitos e Deveres – Obrigações do Empregador .....	17
6 – Direitos e Deveres - Obrigações dos Trabalhadores.....	21
7 – Do Direito de Recusa .....	22
8 – Informações aos Trabalhadores.....	22
9 – Gerenciamento de Riscos Ocupacionais .....	24
9.1. Riscos Ocupacionais .....	24
9.2. Programa de Gerenciamento de Riscos.....	26
9.3 - Processo de identificação de perigos e avaliação de riscos ocupacionais .....	35
9.4 – Controle dos Riscos .....	45
9.5 – Preparação para Emergências .....	48
9.6 – Documentação .....	48
9.7 – Disposições Gerais do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais.....	52
10 – Prestação de Informação Digital e Digitalização de Documentos.....	53
11 – Capacitação e Treinamento em SST .....	53
11.1 – Aproveitamento de Conteúdos de Treinamentos na Mesma Organização .....	56
11.2. Aproveitamento de Treinamentos entre Organizações.....	57



11.3. Ensino à Distância (EaD) ou Semipresencial.....	59
12 - Tratamento Diferenciado ao Microempreendedor Individual (MEI), à Microempresa (ME) e à Empresa de Pequeno Porte (EPP).....	60
13 – Lista de questões.....	64
14 – Gabaritos .....	75
15 – Questões comentadas.....	76



# NR1 – DISPOSIÇÕES GERAIS E GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS

Redação dada pela PORTARIA Nº 6.730, DE 9 DE MARÇO DE 2020

(vigência: 03 de janeiro de 2022)

## 1 - Objetivo

Veremos nesta aula a **NR1 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais**, que regulamenta os artigos 154 a 159 da Seção I – Disposições Gerais, do Capítulo V, Título II da CLT.

O objetivo da norma é estabelecer as disposições gerais, o campo de aplicação, os termos e as definições comuns às Normas Regulamentadoras - NR bem como as diretrizes e os **requisitos para o gerenciamento de riscos ocupacionais e as medidas de prevenção** em Segurança e Saúde no Trabalho - SST.

Antes de iniciarmos o estudo da NR1, vou apresentar a vocês a **classificação das normas regulamentadoras**, dada pela Portaria 672/2021<sup>1</sup>, como segue:



- Normas Gerais
- Normas Especiais
- Normas Setoriais

As normas gerais regulamentam aspectos decorrentes da relação jurídica prevista na Lei sem estarem condicionadas a outros requisitos, como atividades, instalações, equipamentos ou setores e atividades econômicas específicas. São normas gerais:

NR1 - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais

NR3 - Embargo ou Interdição

NR4 - Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho – SESMT

NR5 - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA

---

<sup>1</sup> Portaria nº 672 de 8 de novembro de 2021. Disciplina os procedimentos, programas e condições de segurança e saúde no trabalho e dá outras providências. O Capítulo VI da Portaria 672/2021 dispõe sobre a estrutura, classificação e regras de aplicação das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho. Disponível em: <https://bit.ly/3tLuQRA>



NR7 - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO  
NR9 - Avaliação e Controle das Exposições Ocupacionais a Agentes Físicos, Químicos e Biológicos  
NR17 - Ergonomia  
NR28 - Fiscalização e Penalidades

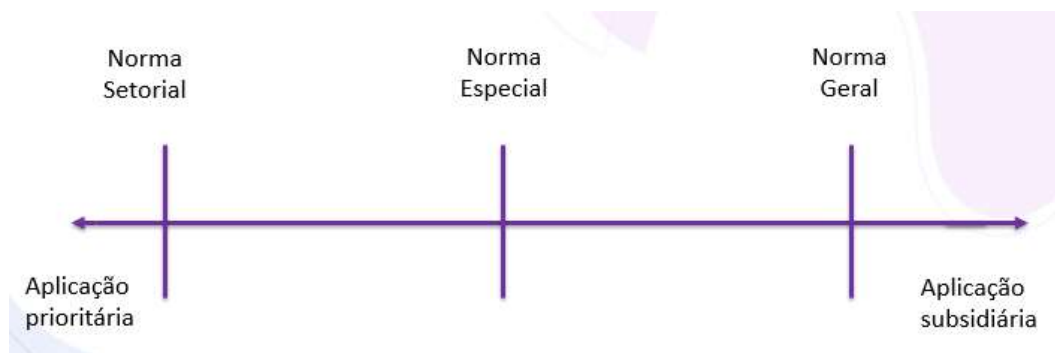
As **normas especiais** regulamentam a execução do trabalho **considerando** as atividades, instalações ou equipamentos empregados, sem estarem condicionadas a setores ou atividades econômicos específicos. São classificadas como normas especiais:

NR6 - Equipamentos de Proteção Individual – EPI  
NR8 - Edificações  
NR10 - Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade  
NR11 - Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais  
NR12 - Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos  
NR13 - Caldeiras, Vasos de Pressão, Tubulações e Tanques Metálicos de Armazenamento  
NR14 - Fornos  
NR15 - Atividades e Operações Insalubres  
NR16 - Atividades e Operações Perigosas  
NR19 - Explosivos  
NR20 - Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis  
NR21 - Trabalho a Céu Aberto  
NR23 - Proteção Contra Incêndios  
NR24 - Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho  
NR25 - Resíduos Industriais  
NR26 - Sinalização de Segurança  
NR33 - Segurança e Saúde no Trabalho em Espaços Confinados  
NR35 - Trabalho em Altura

As **normas setoriais** regulamentam a execução do trabalho em setores ou atividades econômicos específicos. São normas setoriais:

NR18 - Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção  
NR22 - Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração  
NR29 - Segurança e Saúde no Trabalho Portuário  
NR30 - Segurança e Saúde no Trabalho Aquaviário  
NR31 - Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura  
NR32 - Segurança e Saúde no Trabalho em Estabelecimentos de Saúde  
NR34 - Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção e Reparação Naval  
NR36 - Segurança e Saúde no Trabalho em Empresas de Abate e Processamento de Carnes e Derivados  
NR37 - Segurança e Saúde em Plataformas de Petróleo





**A NR1 é classificada como Norma Geral.** Em caso de conflito entre os dispositivos das normas regulamentadoras, deve-se considerar a aplicação das seguintes regras:

- I. Disposições da NR **setorial se sobrepõem às disposições das NRs especiais ou gerais;**
- II. Disposições das NRs **especiais se sobrepõem às disposições das NRs gerais.**

Desta forma, a NR1 se aplica às demais normas especiais e setoriais caso não seja conflitante com seus dispositivos.

Atualmente a NR1 possui um texto geral e dois anexos:

#### Anexo I: Termos e Definições

Este anexo apresenta vários conceitos importantes que estarão presentes em todas as demais normas regulamentadoras e também muitas novidades com relação às redações anteriores. Além disso, também é importante sua memorização e entendimento, pois as **bancas adoram cobrar este conteúdo**: por exemplo: *empregador, empregado, organização, estabelecimento, setor de serviço, canteiro de obra, frente de trabalho*, dentre vários outros que veremos ao longo desta aula.

#### Anexo II: Diretrizes e requisitos mínimos para utilização da modalidade de ensino à distância e semipresencial

Este anexo estabelece as diretrizes gerais para a **utilização da modalidade de ensino à distância (EaD) e semipresencial** para todas as capacitações e treinamentos previstos nas demais normas regulamentadoras; lembrando que sempre deve ser respeitada previsão expressa em contrário em norma especial ou setorial: ou seja, norma setorial ou especial pode prever que a capacitação nela prevista deverá ser sempre presencial.



Veremos que, no caso de **treinamentos ou capacitações com parte prática**, deve haver previsão **expressa** na norma específica, autorizando sua realização na modalidade à distância ou semipresencial.

Por exemplo, veremos que a NR13 – Vasos de Pressão, Caldeiras, Tubulações e Tanques Metálicos de Armazenamento exige que o Treinamento de Segurança na Operação de Caldeiras seja realizado exclusivamente na modalidade presencial, não sendo permitido treinamento EaD neste caso.



Algumas definições estabelecidas nos artigos da CLT e apresentadas na aula demonstrativa, como responsabilidades do órgão nacional competente em matéria de SST, responsabilidade dos empregados e do empregador também estão presentes na NR1, de forma mais detalhada.

## 2 - Campo de Aplicação

Vamos começar a nossa aula fazendo algumas perguntas: Quem é obrigado a cumprir as NRs? As empresas privadas? Sim, mas somente elas?

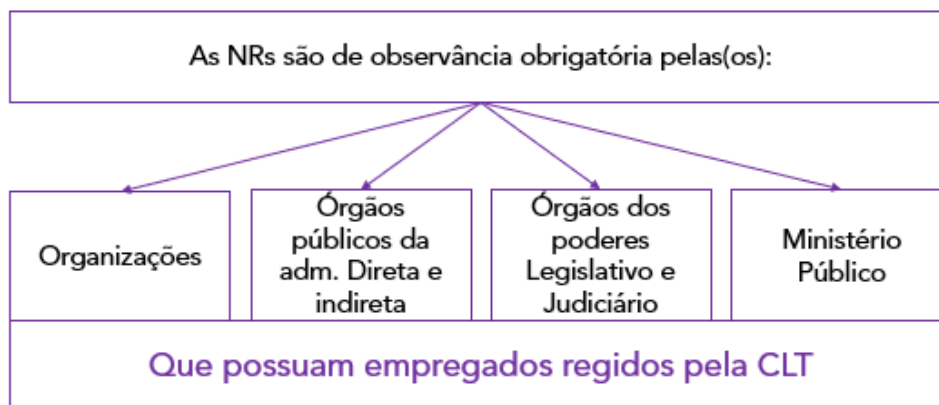
Conforme o item 1.2.1, as NRs obrigam, **nos termos da lei**, empregadores e empregados, **urbanos e rurais**<sup>2</sup>.

Além destes, também estão obrigados ao cumprimento das NRs:

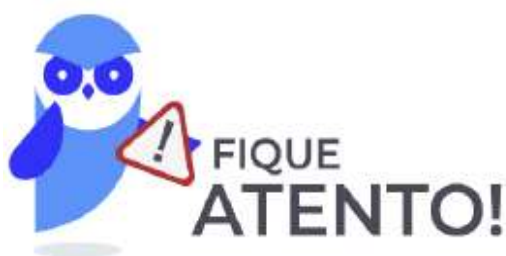
---

<sup>2</sup> Por exemplo, a Lei nº 5.889, de 8 de Junho de 1973 dispõe sobre o trabalho rural.





Chamo a atenção de vocês para o termo *Organizações*, no esquema anterior, conforme consta no Anexo I - Termos e Definições:



**Organização**: pessoa ou grupo de pessoas com suas próprias funções com responsabilidades, autoridades e relações para alcançar seus objetivos. Inclui, mas não é limitado a empregador, a tomador de serviços, a empresa, a empreendedor individual, produtor rural, companhia, corporação, firma, autoridade, parceria, organização de caridade ou instituição, ou parte ou combinação desses, seja incorporada ou não, pública ou privada.

Ou seja, as NRs são de observância obrigatória não somente pelas empresas privadas, mas também pelas organizações, órgãos públicos da administração direta e indireta<sup>3</sup>, órgãos dos poderes

---

<sup>3</sup> Órgãos públicos da administração direta e indireta = Poder Executivo





Legislativo e Judiciário e também pelo Ministério Público caso possuam empregados contratados e regidos pela CLT.

Entretanto, a abrangência das normas vai mais além, pois conforme redação do item 1.2.1.2, suas disposições se aplicam também a outras relações jurídicas, nos termos previstos em lei. Isso significa que, caso haja previsão legal, as normas regulamentadoras se aplicarão àquela relação jurídica prevista na lei, inclusive aos servidores públicos!! Mas... este é um tema bastante controverso! acredito que, caso seja cobrado em provas de concurso, a banca exija o conhecimento apenas da literalidade da norma. O que vou explicar a seguir pode ser muito útil em provas discursivas sobre este tema!



➤ Vejamos a redação do art 7º, XXII da Constituição Federal c/c o art.39 § 3º: (grifos acrescentados)

*Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:*

*XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;*

*Art.39 § 3º Aplica-se aos servidores ocupantes de cargo público o disposto no art. 7º, inciso [...] XXII*



E para corroborar este entendimento, cito o Art. 3 da Convenção OIT<sup>4</sup> 155 - Segurança e Saúde dos Trabalhadores:

*Para os fins da presente Convenção:*

*a) a expressão 'áreas de atividade econômica' abrange todas as áreas em que existam trabalhadores empregados, inclusive a administração pública;*

*b) o termo 'trabalhadores' abrange todas as pessoas empregadas, incluindo os funcionários públicos;*

<sup>4</sup> OIT – Organização Internacional do Trabalho





Por exemplo:

*Prefeitura Municipal de Ribeirão Preto; Legislação Municipal*

*Lei Ordinária 11334 de 09 de agosto de 2007:*

*Art.1º Todas as unidades das diversas Secretarias que compõem a Prefeitura do Município de Ribeirão Preto, bem como as autarquias com pessoal regido pelo Estatuto dos Servidores Públicos Municipais, deverão organizar e manter em funcionamento uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, conforme o que preconiza esta lei.*

*§ 1º: Serão observadas no cumprimento desta Lei as **Normas Regulamentadoras** de Segurança e Saúde no Trabalho promulgadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego.*

---

Outro exemplo, a lei 11.788/2008 que dispõe sobre o estágio de estudantes, determina, em seu art.14:

*Art. 14. Aplica-se ao estagiário a **legislação relacionada à saúde e segurança no trabalho**, sendo sua implementação de responsabilidade da parte concedente do estágio.*

---

.....

Além disso, o cumprimento das normas regulamentadoras, **não desobriga** as empresas a cumprirem outras disposições relativas a segurança e saúde do trabalho que estejam previstas nos códigos de obras, regulamentos sanitários dos estados ou municípios, ou ainda nas convenções ou acordos coletivos de trabalho. Por exemplo, algumas legislações municipais possuem disposições específicas relativas à construção civil. Neste caso, além do cumprimento da NR18, a organização responsável pela obra também deve observar a legislação municipal.

Finalmente destaco que o não cumprimento das disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho acarretará a aplicação das penalidades previstas na legislação pertinente (no caso de SST, na NR28 - Fiscalização e Penalidades!).



### 3 - Competências e Estrutura

No tocante à matéria em estudo, a CLT delimitou atribuições do órgão nacional competente em SST e das Superintendências Regionais do Trabalho (SRT)<sup>5</sup>, identificados na norma como *órgãos regionais*. As SRT se localizam na capital de cada estado e no Distrito Federal (DF).

O órgão nacional competente em matéria de SST é a **Secretaria de Trabalho (STRAB)** que por meio da **Subsecretaria de Inspeção do Trabalho (SIT)**, exerce suas atribuições em conjunto com a Coordenação Geral de Segurança e Saúde no Trabalho. Estes órgãos integram a estrutura do Ministério do Trabalho e Previdência.



Atenção para pegadinha na prova!

A banca vai querer confundir você, trocando as atribuições do órgão regional pelo órgão nacional!!! Não caia nessa!!

<sup>5</sup> Ainda consta na CLT a antiga nomenclatura das atuais Superintendências: Delegacia Regional do Trabalho. Para a prova sugiro considerar como correta ambas nomenclaturas, uma vez que a CLT ainda não foi atualizada.



### 3.1. Competências do Órgão Nacional

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 (atenção aos **verbos**):

- a) **formular** e propor as diretrizes, as normas de atuação e supervisionar as atividades da área de segurança e saúde do trabalhador
- b) **promover** a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho - CANPAT;
- c) **coordenar e fiscalizar** o Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT;
- d) **promover** a fiscalização do cumprimento dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho - SST em todo o território nacional;
- e) **participar** da implementação da Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho - PNSST;
- f) **conhecer**, em última instância, dos recursos voluntários ou de ofício, das decisões proferidas pelo órgão regional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho, salvo disposição expressa em contrário.

Observem que a NR1 incluiu como responsabilidade do órgão nacional, além daquelas já previstas na CLT, a **coordenação e fiscalização** do PAT - Programa de Alimentação do Trabalhador.

*O PAT é um programa que visa o fornecimento de alimentação (seja refeição ou cesta de alimentação) **aos trabalhadores de baixa renda**, assim entendidos aqueles que recebem **até cinco salários mínimos**. O empregador pode optar pela autogestão do serviço de alimentação ou contratação de terceiros (convênios). As empresas participantes do PAT recebem **incentivos fiscais**. A participação do trabalhador é limitada a 20% do custo direto da refeição.*

A NR1 também dispõe sobre competências específicas da **Subsecretaria de Inspeção do Trabalho (SIT)**. Segundo o item 1.2.2, compete à SIT e aos órgãos regionais a ela subordinados em matéria de segurança e saúde no trabalho, nos limites de sua competência, **executar**:



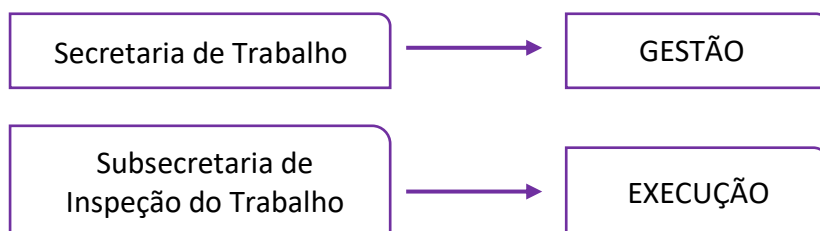
- a) a **fiscalização** dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho;
- b) as atividades relacionadas com a **CANPAT<sup>6</sup>** e o **PAT**.

A fiscalização dos preceitos legais e regulamentares de SST é empreendida por meio das ações fiscalizatórias realizadas pelos Auditores Fiscais do Trabalho - AFT.



Vemos então que a **STRAB/SIT** têm a função de **gestão** em todo o território nacional das atividades relacionadas à Segurança e Saúde no Trabalho.

Já a **SIT** tem a função de **execução**, dentro dos limites de sua competência, da fiscalização das atividades relacionadas à SST.



### 3.2. Competências da Autoridade Regional

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. A NR1, entretanto, não esclarece quem é autoridade regional competente em matéria de SST.

*Apenas a título informativo, esclareço que, para fins de **imposição das penalidades**, a autoridade regional é Chefe de Seção de Multas e Recursos – SEMUR ou do Núcleo de Multas e Recursos - NEMUR, conforme o Regimento Interno das Superintendências Regionais do Trabalho<sup>7</sup>.*

A tabela a seguir apresenta um resumo destas competências:

<sup>6</sup> As ações da CANPAT podem ser acessadas no portal da ENIT – Escola Nacional de Inspeção do Trabalho no youtube: <https://www.youtube.com/c/ENIT-ESCOLA>

<sup>7</sup> Portaria nº 1.151, de 30 de outubro de 2017

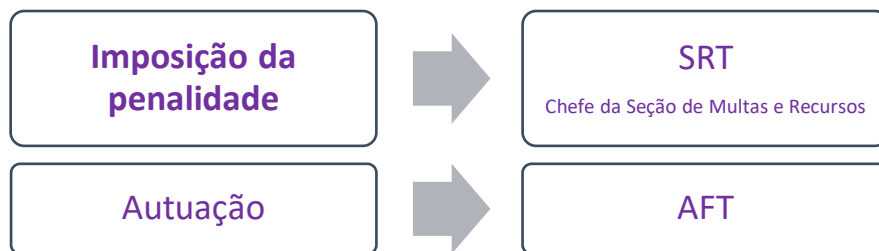


	STRAB	SIT	SRT
Atividades da área de SST	Formular e propor as diretrizes, as normas de atuação e supervisão	-----	-----
Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho (CANPAT)	Promover	Executar	Executar
Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT)	Coordenar e fiscalizar	Executar	Executar
Preceitos legais e regulamentares sobre SST	Promover a fiscalização do seu cumprimento	Executar a fiscalização	Executar a fiscalização
Política Nacional de SST (PNSST)	Participar da implementação		
Recursos voluntários ou de ofício das decisões proferidas pelo órgão regional	Conhecer, em última instância, salvo disposição expressa em contrário		-----
Penalidades	-----	-----	Impor as penalidades cabíveis

Sobre a **imposição de penalidades**, que como vimos é atribuição da **autoridade regional**, precisamos entender o seguinte: Durante procedimento fiscalizatório, o AFT poderá **notificar** a empresa a adotar as medidas para o cumprimento das normas regulamentadoras de SST, por exemplo, instalar proteção contra queda de altura na periferia da edificação, disponibilizar instalações sanitárias separadas por sexo, disponibilizar água potável aos empregados, instalar válvula de segurança em caldeira, dentre outras.

Caso ocorra o descumprimento dos preceitos legais ou regulamentares de SST, o **AFT lavrará o Auto de Infração**. Caso, após o processo de contraditório e ampla defesa da empresa, o auto seja considerado **subsistente**, será aplicada uma **penalidade**. Esta penalidade imposta corresponde à multa, conforme a gradação constante na NR28. Esta norma define quatro gradações para as multas (1 a 4) que variam de acordo com a gravidade da infração, do porte da empresa (baseado na quantidade de empregados) e se a infração corresponde à segurança do trabalho ou à medicina (saúde) do trabalho.





**ATENÇÃO!!!** Ao AFT cabe tão somente a autuação.

O AFT NÃO impõe a penalidade (multa); tal imposição cabe à autoridade regional.

## 4 - Conceitos Importantes da NR1

**Agente biológico:** Microrganismos, parasitas ou materiais originados de organismos que, em função de sua natureza e do tipo de exposição, são capazes de acarretar lesão ou agravo à saúde do trabalhador. Exemplos: bactéria *Bacillus anthracis*, vírus linfotrópico da célula T humana, príon agente de doença de Creutzfeldt-Jakob, fungo *Coccidioides immitis*.

**Agente físico<sup>8</sup>:** Qualquer forma de energia que, em função de sua natureza, intensidade e exposição, é capaz de causar lesão ou agravo à saúde do trabalhador. Exemplos: ruído, vibrações, pressões anormais, temperaturas extremas, radiações ionizantes, radiações não ionizantes.



*Observação: Critérios sobre iluminação, conforto térmico e conforto acústico da NR17 não constituem agente físico para fins da NR09. Esta observação tem uma redação horrível, né!!.. (critérios... não constituem agente físico...?)*

A intenção do elaborador da norma foi excluir do gerenciamento dos riscos ocupacionais o reconhecimento de agentes físicos associados apenas a

<sup>8</sup> Vamos lembrar que UMIDADE não é agente físico! como se depreende do próprio conceito deste agente. Agentes físicos são formas de energia, e umidade não é forma de energia! A umidade é uma condição adversa presente no ambiente de trabalho.



condições de conforto, como calor para conforto térmico, iluminamento (luz visível) para conforto visual e ruído para conforto acústico. Nestes casos, devem ser observadas as disposições da NR17.

**Agente químico:** Substância química, por si só ou em misturas, quer seja em seu estado natural, quer seja produzida, utilizada ou gerada no processo de trabalho, que em função de sua natureza, concentração e exposição, é capaz de causar lesão ou agravo à saúde do trabalhador. Exemplos: fumos de cádmio, poeira mineral contendo sílica cristalina, vapores de tolueno, névoas de ácido sulfúrico.



*Destaco que fumos, poeiras, névoas, neblinas, gases e vapores são **formas** pelas quais os agentes químicos se incorporam ao ar ambiente. Por exemplo: **vapores de tolueno: Tolueno** é o agente químico que se apresenta e se incorpora ao ar ambiente na **forma de vapor**<sup>9</sup>.*

**Canteiro de obra:** área de trabalho fixa e temporária, onde se desenvolvem operações de apoio e execução à construção, demolição ou reforma de uma obra.

**Empregado:** a pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

**Empregador:** a empresa individual ou coletiva que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços. Equiparam-se ao empregador as organizações, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitam trabalhadores como empregados.

**Estabelecimento:** local privado ou público, edificado ou não, móvel ou imóvel, próprio ou de terceiros, onde a empresa ou a organização exerce suas atividades em caráter temporário ou permanente.

**Evento perigoso:** Ocorrência ou acontecimento com o potencial de causar lesões ou agravos à saúde.

**Frente de trabalho:** área de trabalho móvel e temporária. Este conceito inclui tanto a frente de trabalho em atividades rurais quanto a área de trabalho móvel e temporária, onde se desenvolvem operações de apoio e execução à construção, demolição ou reforma de uma obra.

**Local de trabalho:** área onde são executados os trabalhos.

**Obra:** todo e qualquer serviço de engenharia de construção, montagem, instalação, manutenção ou reforma.

---

<sup>9</sup> Infelizmente várias bancas insistem em apresentar este conceito de forma equivocada e consideram correta a assertiva “poeira é agente químico”.





**Ordem de serviço de segurança e saúde no trabalho**: instruções por escrito quanto às precauções para evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais. A ordem de serviço pode estar contemplada em procedimentos de trabalho e outras instruções de SST.

**Organização**: pessoa ou grupo de pessoas com suas próprias funções com responsabilidades, autoridades e relações para alcançar seus objetivos. Inclui, mas não é limitado a empregador, a tomador de serviços, a empresa, a empreendedor individual, produtor rural, companhia, corporação, firma, autoridade, parceria, organização de caridade ou instituição, ou parte ou combinação desses, seja incorporada ou não, pública ou privada.

**Perigo ou fator de risco ocupacional/ Perigo ou fonte de risco ocupacional**: Fonte com o potencial de causar lesões ou agravos à saúde. Elemento que isoladamente ou em combinação com outros tem o potencial intrínseco de dar origem a lesões ou agravos à saúde. Esta fonte pode ser uma máquina ou equipamento, uma atividade, um produto, um material, atividade ou método de trabalho.

**Prevenção**: o conjunto das disposições ou medidas tomadas ou previstas em todas as fases da atividade da organização, visando evitar, eliminar, minimizar ou controlar os riscos ocupacionais.



**Risco ocupacional**: Combinação da **probabilidade** de ocorrer lesão ou agravo à saúde causados por um evento perigoso, exposição a agente nocivo ou exigência da atividade<sup>10</sup> de trabalho e da **severidade** dessa lesão ou agravo à saúde.

Estudaremos em detalhe este assunto no item: Gerenciamento de Riscos Ocupacionais.

**Responsável técnico pela capacitação**: profissional legalmente habilitado ou trabalhador qualificado, conforme disposto em NR específica, responsável pela elaboração das capacitações e treinamentos. O responsável técnico também pode ser o próprio instrutor do treinamento.

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

---

<sup>10</sup> Seja uma exigência biomecânica, psíquica, visual, intelectual, cognitiva, emocional.

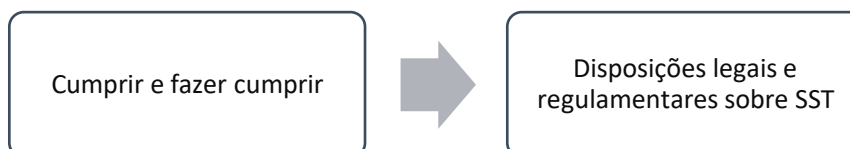


**Trabalhador:** pessoa física inserida em uma relação de trabalho, inclusive de natureza administrativa, como os empregados e outros sem vínculo de emprego.

## 5 - Direitos e Deveres – Obrigações do Empregador

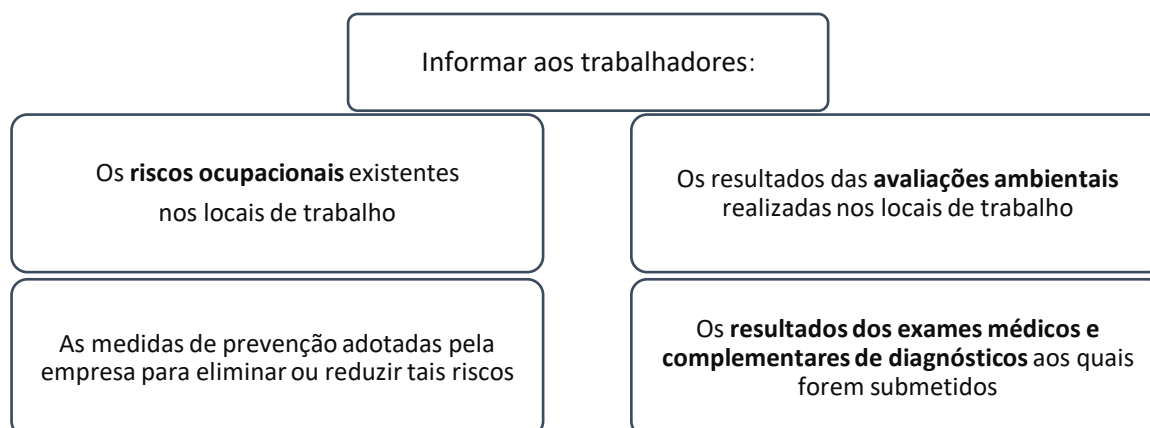
A NR1 detalha um pouco mais as obrigações do empregador, além daquelas dispostas no Art. 157 da CLT, conforme veremos a seguir:

A)



Cabe ao empregador não somente cumprir as leis e normas regulamentadoras referentes à segurança e saúde no trabalho, mas também **exigir seu cumprimento** pelos trabalhadores, por terceiros e pelos visitantes também! (= *fazer cumprir*).

B)



A empresa deve informar aos empregados os riscos aos quais eles estão expostos durante a realização de suas atividades e também as medidas de controle implementadas pela empresa para eliminar ou reduzir estes mesmos riscos. Muitas vezes o próprio trabalhador tem a percepção do risco ao qual está exposto.

Mas eu chamo a atenção de vocês para estas outras duas informações que o empregador tem a obrigação de passar aos empregados:



Resultados das avaliações **ambientais** realizadas nos locais de trabalho



➤ Resultados dos **exames médicos e complementares de diagnósticos** aos quais eles tenham sido submetidos



O empregador também deverá elaborar ordens de serviço que informem aos empregados os procedimentos relativos à segurança e saúde no trabalho que devem ser adotados bem como os riscos aos quais estarão sujeitos durante a realização de suas atividades.



Este é um item muito importante também. Durante procedimento fiscalizatório do cumprimento da legislação de **segurança e saúde do trabalho**, a empresa deverá permitir que representantes dos trabalhadores (por exemplo, os membros eleitos da CIPA ou representantes sindicais) acompanhem a fiscalização. >> lembrando que **os representantes nomeados da CIPA são representantes do empregador e não dos empregados!**

Mas vejam bem, dentro do contexto das NRs, esta permissão está limitada à fiscalização da legislação de **segurança e saúde do trabalho, e não da legislação trabalhista como um todo**. Por exemplo, caso o AFT inicie a auditoria da folha de pagamento dos empregados, a empresa não será obrigada a permitir que os representantes dos trabalhadores acompanhem esta fiscalização.



Dentre os procedimentos, cito as medidas de proteção a serem adotadas para evitar que novos acidentes ocorram. E também para qual hospital o acidentado deverá ser encaminhado, ou os responsáveis pela prestação dos primeiros socorros de acordo com a gravidade do acidente e ainda emissão da CAT (Comunicação de Acidente do Trabalho).

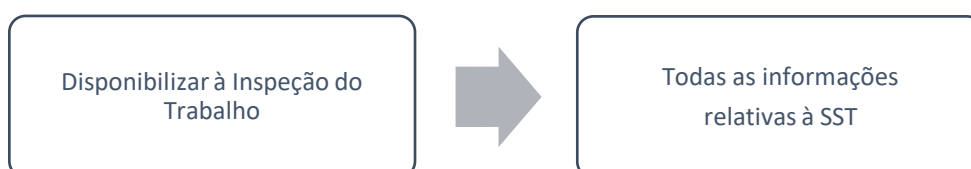


Vejam também que consta expressamente neste item a obrigatoriedade de realização de **análise do acidente com o objetivo de identificar suas causas!** (*causas* no plural! já que todo acidente é um evento multifatorial ou multicausal!)

Veremos na aula da NR4 (Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT) que uma das atribuições dos membros deste serviço é a análise das causas de acidentes do trabalho. No entanto, **de acordo com a atual redação da NR1, todos os empregadores, urbanos e rurais deverão realizar a análise de acidentes, ainda que não estejam obrigados a constituir o SESMT.**

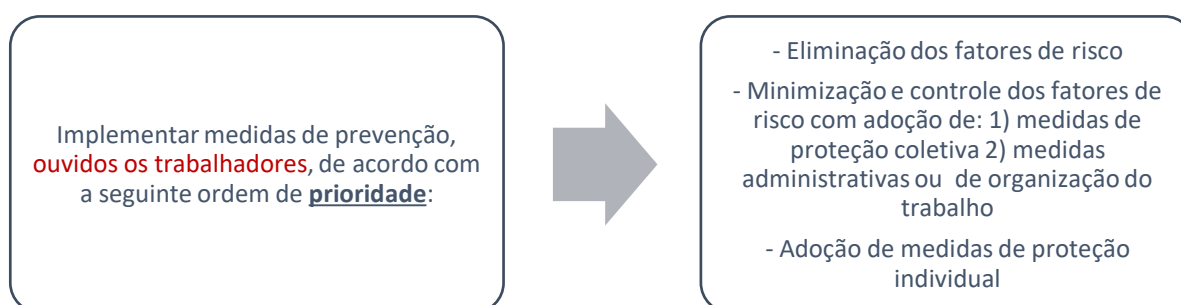
Nestes casos, é importante que a organização recorra a um profissional com qualificação na área de SST para realização desta análise, ainda que esta última obrigatoriedade não esteja expressa na norma.

F)



Todos os documentos previstos nas NRs e informações relacionadas à SST devem estar disponíveis para a fiscalização.

G)



Este item trata da **hierarquia das medidas de controle**, um dos pilares da Higiene Ocupacional e da Segurança do Trabalho. Veremos este assunto em detalhes durante nosso curso, porém dada sua importância vamos iniciar seus estudos com algumas informações básicas, agora mesmo!

Primeiramente, a organização deve priorizar a **eliminação** dos fatores de riscos nos ambientes de trabalho com o objetivo precípua de manter **ambientes salubres**, por exemplo, substituir uma tinta à



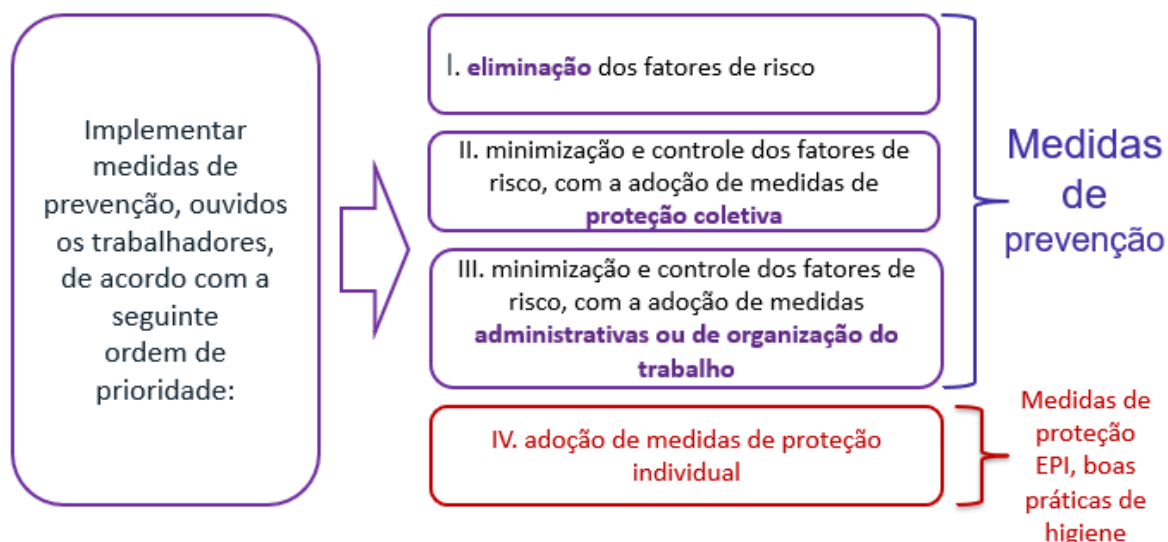
base de solvente por uma tinta à base de água<sup>11</sup>. Ou ainda, substituir máquina geradora de ruído por outra que gere menos ruído!

Caso a eliminação do risco não seja possível, a organização deve adotar medidas de prevenção, com prioridade para medidas de proteção coletiva; caso estas não sejam eficazes, deverão ser adotadas medidas administrativas ou de organização do trabalho, como por exemplo, introdução de **rodízios ou pausas para redução do tempo de exposição ao agente nocivo, ou ainda alterações de layout**.

Todas estas medidas incluem ações **no ambiente de trabalho**. Nenhuma delas envolve ações NO trabalhador.

Somente em último caso, deverão ser adotadas medidas de proteção individual como o fornecimento de EPI – Equipamento de Proteção Individual. Estas medidas são ações que envolvem o **indivíduo trabalhador**. Outro exemplo de medida de proteção individual é a orientação do trabalhador sobre bons hábitos de higiene como não comer no ambiente de trabalho ou não levar as mãos à boca ou aos olhos durante a execução de suas atividades. Vejam que as medidas de proteção individual são dependentes do *fator humano*, ou seja, do comportamento e da ação do trabalhador, e para que sejam efetivas dependem de muitas variáveis, como o uso do EPI da forma correta e ininterrupta e por este motivo devem ser a última opção do empregador.

### NR1 - OBRIGAÇÕES DO EMPREGADOR (NR1, Item 1.4.1 "g")



<sup>11</sup> Tintas à base de água também contêm solventes, porém, em concentrações muito **inferiores** às presentes nas tintas à base de solventes.



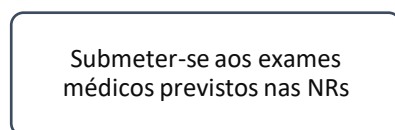
## 6 – Direitos e Deveres - Obrigações dos Trabalhadores

A)



Como vimos nos artigos da CLT, cabe ao empregado cumprir não somente a legislação sobre SST, mas também as ordens de serviço expedidas pelo empregador, para sua segurança e também de terceiros.

B)



Os empregados também deverão **submeter-se aos exames médicos previstos nas NRs**, para verificação de sua aptidão física e mental para o trabalho. Lembrando novamente que submeter-se aos exames médicos não significa pagar por eles. Todo o custo referente aos exames médicos, inclusive transporte até o local onde serão realizados, quando for o caso, é **responsabilidade do empregador**.

C)



Esta colaboração pode se dar através de **informação aos seus superiores** sobre situações que estejam oferecendo risco para o **próprio trabalhador ou terceiros**, por exemplo, piso escorregadio de uma rampa, fiação elétrica desprotegida oferecendo risco de choque elétrico, aberturas no chão que ofereçam risco de queda, etc.

D)



Veremos na aula da NR6 que, além de usar o EPI – Equipamento de Proteção Individual fornecido gratuitamente pelo empregador, o empregado também deve ser responsável pela sua guarda e conservação.



Constitui ato faltoso a recusa injustificada do empregado ao cumprimento das obrigações indicadas anteriormente.



**Atenção!** Não devemos confundir ato faltoso com ato inseguro! Este último se refere a uma cultura ultrapassada que atribui ao empregado toda a culpa pelo acidente de trabalho. No entanto, sabemos que o acidente de trabalho é evento complexo, multicausal.

## 7 – Do Direito de Recusa

O art. 13 da Convenção OIT 155, citada anteriormente nesta aula, dispõe que deverá ser protegido, de consequências injustificadas, todo trabalhador que julgar necessário interromper uma situação de trabalho por considerar, por motivos razoáveis, que ela envolva um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde.

Esta disposição já constava de forma esparsa em algumas normas regulamentadoras, e com a alteração da NR1 ocorrida com a publicação da Portaria 915 de 30 de julho de 2019 (e mantida na redação atual), foram incluídos os seguintes itens referentes ao Direito de recusa, válidos para todos os trabalhadores, em qualquer atividade:

*1.4.3 O trabalhador **poderá** interromper suas atividades quando constatar uma situação de trabalho onde, a seu ver, envolva um risco grave e iminente para a sua vida e saúde, informando imediatamente ao seu superior hierárquico.*

*1.4.3.1 Comprovada pelo empregador a situação de grave e iminente risco, **não** poderá ser exigida a volta dos trabalhadores à atividade, enquanto não sejam tomadas as medidas corretivas.*

Vemos, portanto, que a interrupção das atividades neste caso é uma faculdade do trabalhador. Esta decisão deve ser **baseada em sua experiência e entendimento ("a seu ver")**. Uma vez comprovada a existência da situação de risco grave e iminente, o empregador deverá adotar as medidas corretivas aplicáveis para somente então exigir o retorno dos trabalhadores à atividade.

## 8 – Informações aos Trabalhadores

A nova redação da NR1 também buscou **centralizar as disposições relativas às informações a serem dadas aos trabalhadores**.

Vários itens que tratavam deste mesmo tema em outras NRs foram revogados. Outros foram mantidos, como os da NR18 e NR36.



Todo trabalhador deverá receber **informações** ao ser admitido ou quando mudar de função - neste último caso, desde que esta mudança implique em alteração de risco.

Estas informações devem abranger:

- a) os **riscos ocupacionais** que existam ou possam se originar nos locais de trabalho;
- b) os meios para **prevenir e controlar** tais riscos;
- c) as **medidas** adotadas pela organização;
- d) os procedimentos a serem adotados em **situação de emergência**; e
- e) os **procedimentos** a serem adotados em conformidade com o **direito de recusa** previsto na norma.

Estas informações podem ser transmitidas aos empregados durante os **treinamentos, por meio do Diálogo Diário de Segurança (DDS) ou ainda por documento físico ou eletrônico**.

Considerando que as normas trazem um grau de exigibilidade mínimo, claro que o empregador poderá alargar a abrangência destas informações, sempre que julgar necessário.



## EXEMPLIFICANDO

### Informações no caso de mudança de risco

Considere um trabalhador que exercia atividades na função **Operador de empilhadeira**, exposto a riscos ruído e vibração de corpo inteiro.

Se este trabalhador passar a exercer a função **Pintor (atividade: pintura a pistola)**, estará sujeito a exposição a agentes químicos, e deverá receber informações sobre os novos riscos.





Claro que, conforme NR7 também deverá ser submetido a exame de mudança de risco ocupacional, conforme item 7.5.10: *O exame de mudança de risco ocupacional deve, obrigatoriamente, ser realizado antes da data da mudança, adequando-se o controle médico aos novos riscos.*

## 9 – Gerenciamento de Riscos Ocupacionais

O Gerenciamento de Riscos Ocupacionais é um processo de melhoria contínua das condições de exposição dos trabalhadores aos riscos presentes no ambiente de trabalho.

Veremos que este processo é implementado, ou materializado, por meio de um programa chamado Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). O PGR nada mais é que o **registro** das **ações** do gerenciamento de riscos ocupacionais. Estas são ações coordenadas e sistematizadas que, como veremos a seguir, devem ser implementadas permanentemente, de forma a garantir condições de trabalho seguras e salubres.

A **organização** é a responsável pela **implementação, por estabelecimento**, do **Gerenciamento de Riscos Ocupacionais** em suas atividades. Logo, se a empresa possui mais de um estabelecimento, cada um deles deve ter seu próprio processo de gerenciamento de riscos.

### Responsabilidade pela **implementação do GRO**



Vamos iniciar nosso estudo com o conceito da expressão "**Riscos ocupacionais**".

### 9.1. Riscos Ocupacionais

Conforme vimos anteriormente, e como consta no item Termos e Definições da própria NR1, **risco ocupacional** é a combinação da **probabilidade** de ocorrer lesão ou agravo à saúde causados por um evento perigoso, exposição a agente nocivo ou exigência da atividade de trabalho e da **severidade** dessa lesão ou agravo à saúde.

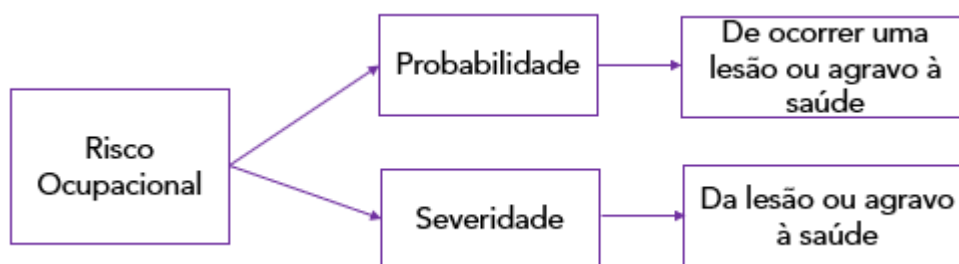


### Risco ocupacional

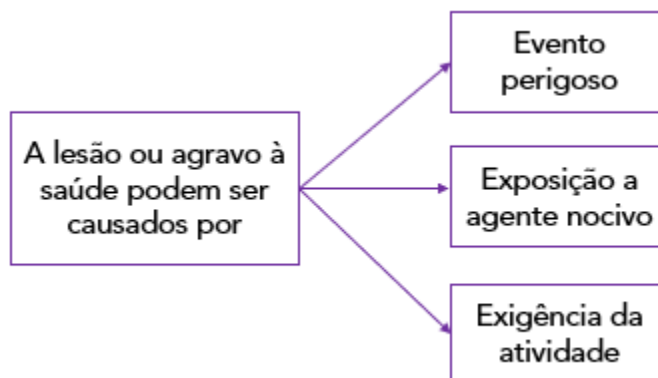
Combinação da:

- Probabilidade de ocorrer lesão ou agravo à saúde causados por um evento perigoso, exposição a agente nocivo ou exigência da atividade de trabalho e da
- Severidade dessa lesão ou agravo à saúde

De forma gráfica, para facilitar o entendimento:

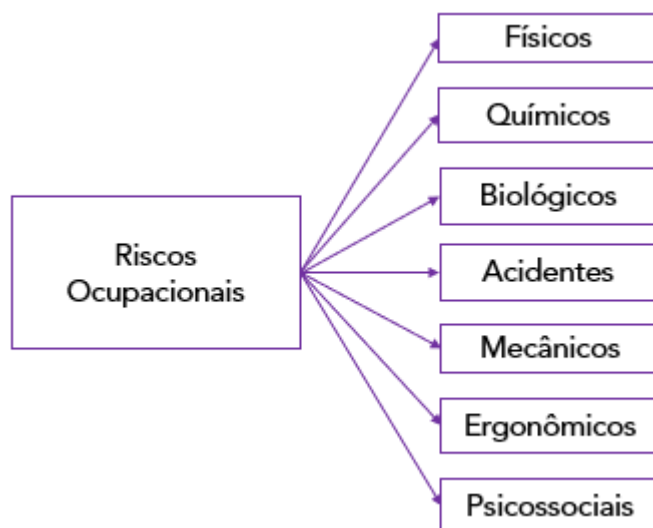


E a lesão ou agravo à saúde podem motivados por:



Vemos então que a expressão "riscos ocupacionais" alcança **todo e qualquer risco** presente no ambiente de trabalho que possa provocar lesão ou agravo à saúde do trabalhador, quais sejam: **riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, de acidentes, riscos relacionados a fatores ergonômicos, psicossociais e quaisquer outros!**





*"Mas profe, alguns destes riscos não estão expressos na NR1!" Respondo: E nem precisam estar expressos! Todos estes riscos podem provocar lesões ou agravos à saúde! portanto, se enquadram no conceito de **riscos ocupacionais**!*

Para corroborar este entendimento vale a pena lembrarmos o conceito do termo "saúde", de acordo com a OMS - Organização Mundial de Saúde:

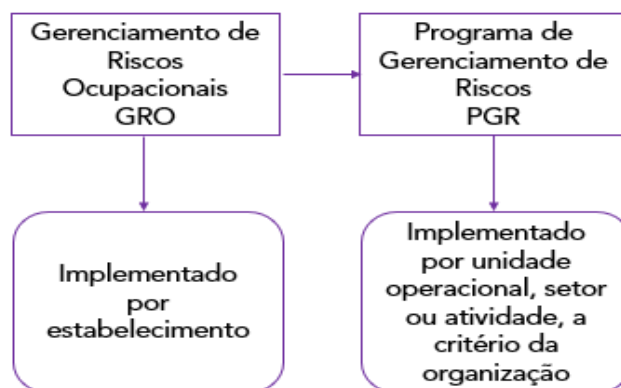
**"Saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não meramente a ausência de doença."**

## 9.2. Programa de Gerenciamento de Riscos

O gerenciamento de riscos ocupacionais deve **constituir** um Programa de Gerenciamento de Riscos - PGR. O verbo **constituir** usado nesta frase tem o sentido de **ser registrado**. Ou seja, as ações do gerenciamento dos riscos devem ser registradas em um programa, o PGR.

Como dito anteriormente, o GRO deve ser implementado por estabelecimento. Já o PGR, pode ser implementado por unidade operacional, setor ou até mesmo atividade, a critério da organização.





O PGR pode ser atendido por **sistemas de gestão**, desde que estes cumpram as exigências previstas na norma e em dispositivos legais de segurança e saúde no trabalho. Isso significa que, caso a organização já possua sistemas de gestão implementados, e desde que estes sistemas atendam às disposições da NR1, considera-se que o PGR será atendido por estes sistemas.



*Os sistemas de gestão podem ser certificados ou não certificados. Vejam bem, a **norma não exige** que a empresa possua sistemas de gestão (**certificados ou não**). Exige-se, porém, que, caso os possua, para que o PGR seja contemplado por estes sistemas, eles devem cumprir as exigências previstas nesta NR e em dispositivos legais de segurança e saúde no trabalho.*

A título informativo, a figura a seguir apresenta exemplos de sistemas de gestão certificados e não certificados.





O PGR também deve contemplar ou estar integrado com planos, programas e outros documentos previstos na legislação de segurança e saúde no trabalho. Por exemplo, podem constar do PGR procedimentos de trabalho exigidos pela NR12, ou o prontuário das instalações previsto na NR10. Ou o PGR pode apenas referenciar estes documentos.

### 9.2.1 Responsabilidades da organização



**Guardem bem estas atribuições da organização!!**

Apresento a seguir as responsabilidades da organização no que se refere à eliminação, reconhecimento e controle dos riscos no ambiente de trabalho.

Veremos cada uma delas em detalhes a seguir:

- a) evitar os riscos ocupacionais que possam ser originados no trabalho;
- b) identificar os perigos e possíveis lesões ou agravos à saúde;
- c) avaliar os riscos ocupacionais indicando o nível de risco;
- d) classificar os riscos ocupacionais para determinar a necessidade de adoção de medidas de prevenção;
- e) implementar medidas de prevenção, de acordo com a classificação de risco e na ordem de prioridade estabelecida na alínea “g” do subitem 1.4.1 (hierarquia das medidas de controle); e
- f) acompanhar o controle dos riscos ocupacionais.

Detalhando agora cada um dos itens anteriores:

A organização deve:



a) evitar os riscos ocupacionais que possam ser originados no trabalho

Esta deve ser a prioridade! Ao evitar que os riscos sejam originados nos locais de trabalho, a organização cumpre um dos principais objetivos da Segurança e Saúde no Trabalho que é garantir ambientes de trabalho seguros e salubres. Por exemplo, antes de adquirir um sistema de exaustão, é importante analisar os riscos adicionais que porventura possam ser gerados, um deles pode ser o ruído a ser gerado com o sistema em funcionamento. Esta informação pode ser obtida junto ao fabricante/fornecedor. Caso o nível de ruído gerado seja excessivo a organização deverá optar por outro sistema, menos agressivo.

Outro exemplo: reposicionar um trabalho realizado à céu aberto, com exposição à luz solar direta (radiação não ionizante) para um local coberto ou fechado, com menor incidência de raios solares<sup>12</sup>.

b) identificar os perigos e possíveis lesões ou agravos à saúde:

**Perigo** é qualquer fonte com o potencial de causar lesões ou agravos à saúde, de forma isolada ou em combinação com outras fontes. Quando um trabalhador fica exposto a esta fonte, o perigo se torna um risco!

A seguir apresento duas fotos:

- Na primeira foto vemos uma serra circular com o disco de corte exposto, sem proteção coletiva conforme o disposto na NR18. Esta é uma fonte com potencial de causar lesões, ou seja, é um **perigo**, certo?

---

<sup>12</sup> Não vamos confundir aqui prevenção de riscos com caracterização de insalubridade. Sabemos que o Anexo 3 da NR15 excluiu a da caracterização da insalubridade a exposição à radiação solar direta sem fonte artificial de calor. Porém, aqui estamos falando de **prevenção! e não de insalubridade, certo?**





Caso a serra seja operada por um trabalhador, ele estará exposto ao perigo, e haverá um risco de este trabalhador sofrer uma lesão como, por exemplo, a amputação da falange distal, como mostrado na foto a seguir:



*No contexto da NR1 são válidas as expressões:*

- ✓ **perigo**
- ✓ **fator de risco ocupacional**
- ✓ **fonte de risco ocupacional.**

A NR1 também exige que a organização identifique todos os perigos existentes nos ambientes de trabalho e as correspondentes lesões ou agravos à saúde.



A identificação dos perigos passa necessariamente por uma inspeção minuciosa no local de trabalho quanto a processos e operações, produtos utilizados e fabricados, subprodutos que possam ser gerados durante o processo, ferramentas, máquinas e



equipamentos utilizados, condições ambientais, se o trabalho é realizado em turnos, dentre vários outros fatores; por exemplo, o fato de um agente químico estar presente em determinado processo, pode não representar necessariamente um perigo; neste caso devem ser investigadas as possibilidades de formação e dispersão do agente bem como sua incorporação ao ar ambiente, sua toxicidade, se o produto é manipulado ou manuseado, as vias de entrada significativas (inalatória, dérmica ou digestiva), etc.

Também devem ser identificadas as exigências da atividade, nos diversos aspectos sejam cognitivos, físicos, mentais, psicológicos, sociais, afetivos, biomecânicos, dentre vários outros. Até mesmo o modo operatório do trabalhador pode influenciar a sua exposição ao perigo! Isso significa que trabalhadores que realizam a mesma atividade podem estar expostos a diferentes perigos devido a diferentes modos operatórios.

Vejam, então, em alguns casos a identificação dos perigos deverá ser feita por equipe multidisciplinar nas diversas áreas do conhecimento, dependendo das particularidades da atividade econômica.

Segundo Berenice Goelzer,

*A visita ao local de trabalho deve ser minuciosa, com muita observação e perguntas, quanto a processos e operações, produtos utilizados (consumo e onde) e fabricados, subprodutos, práticas de trabalho, possíveis variações nas condições de exposição, duração da jornada de trabalho, medidas de controle já existentes (como enclausuramentos, ventilação, barreiras, EPIs), entre outros detalhes, que dependem de cada situação. Não existe uma “fórmula” aplicável a todas as empresas; cada caso deve ser estudado por si.*



Para identificar as **lesões e agravos que podem vir a ocorrer deve ser feita minuciosa inspeção no local**; devem ser consultados também a literatura técnica disponível bem como o histórico de adoecimentos na própria empresa relacionados aos perigos identificados, além de outras fontes. Destaco que o fato de possivelmente não haver histórico de adoecimento na empresa decorrente do risco já identificado não significa que não poderão ocorrer lesões ou agravos futuros!

No caso de agentes químicos, uma das principais fontes de consulta é a FISPQ - Ficha de Informações de Segurança de Produtos Químicos, de elaboração obrigatória pelo fabricante ou importador, conforme dispõe a NR26:





*26.2.3 O fabricante ou, no caso de importação, o fornecedor no mercado nacional deve elaborar e tornar disponível ficha com dados de segurança do produto químico para todo produto químico classificado como perigoso.*

*26.2.3.2 Os aspectos relativos à ficha com dados de segurança devem atender ao disposto em norma técnica oficial vigente<sup>13</sup>.*

Lembro também que uma única fonte de perigo pode causar diversas lesões ou agravos.

Quanto mais complexo o processo, mais detalhada deve ser a identificação dos perigos!

Não existe uma *receita de bolo* que se aplique a todos os casos!

*c) avaliar os riscos ocupacionais indicando o nível de risco;*

Uma vez identificados os perigos, vamos para a próxima etapa, que é verificar se, em algum momento da jornada de trabalho, os **perigos identificados podem se transformar em risco**. Ou seja, vamos avaliar se **há exposição de trabalhador(es) aos perigos identificados: ainda que seja uma exposição de curta duração ou com frequência reduzida, o nível de risco deve ser avaliado!** E a partir daí, identificar o nível do risco, por exemplo, se aceitável ou inaceitável. Pode acontecer também de as informações levantadas não serem suficientes para a decisão sobre a aceitabilidade ou não do risco. Neste caso, avaliações mais aprofundadas deverão ser realizadas.

A avaliação de riscos subsidia a adoção de medidas de prevenção!

Existem várias técnicas e metodologias de avaliação de risco disponíveis para ajudar as organizações a avaliar os riscos à saúde e segurança dos seus empregados. **(veremos detalhes sobre as técnicas de avaliação de riscos mais adiante nesta aula).**

A NR1 não determina, nem exemplifica quais seriam estas técnicas. Não se trata aqui de uma omissão do elaborador da norma!. O objetivo é que a própria organização identifique **a técnica** ou **as técnicas** que melhor se aplicam aos seus processos. Esta escolha vai depender de muitas variáveis como o tipo de atividade realizada, a complexidade dos processos, as condições do local de trabalho, o perfil e quantidade de trabalhadores, ferramentas, máquinas e equipamentos disponíveis, dentre várias outras.

---

<sup>13</sup> Esta norma técnica é a ANT 14725 – parte 4.



O nível de risco dependerá também das medidas de controle já implantadas (como enclausuramentos, ventilação, barreiras), bem como de sua adequação e eficácia. Vejam o quadro a seguir:



### EXEMPLIFICANDO

Como dito, o **nível de risco dependerá das medidas de controle já implantadas**, e também se são adequadas e eficazes, ou seja, se mantêm o risco sob controle.

Exemplo: Considerem a existência de um sistema de ventilação local exaustora (medida de proteção coletiva) em posto de trabalho de soldagem, porém, **instalado muito acima do ponto de geração dos fumos de solda e acima também das vias respiratórias do trabalhador.**

Neste caso, a medida de proteção coletiva instalada é **inadequada e ineficaz o que deve corresponder a um nível de risco elevado!!**

Neste caso, a ventilação local exaustora deve ser instalada no ponto de geração dos fumos de solda, evitando que alcancem a via respiratória do trabalhador.

Veremos adiante que a empresa também deve considerar a percepção que os trabalhadores têm dos riscos existentes no ambiente de trabalho.

d) classificar os riscos ocupacionais para determinar a necessidade de adoção de medidas de prevenção;

Vimos que a determinação do nível de risco (comentada na alínea anterior) é obtida a partir da técnica de análise de risco. Já a classificação do risco é utilizada para identificar se há necessidade de adoção de medidas de prevenção (dependendo do nível de risco, claro) bem como determinar a prioridade de sua implementação. Esta classificação é feita pela própria organização.

A classificação dos riscos subsidia a decisão sobre a priorização da adoção de medidas de prevenção!

Por exemplo, a classificação de nível de risco **elevado** (identificado pela técnica de análise de risco) deve indicar a necessidade de **implementação imediata de medidas de prevenção** (classificação esta, feita pela própria organização). Já um risco **reduzido** pode ser classificado para que a medidas de prevenção correspondentes sejam **implementadas posteriormente**. A partir destas informações será elaborado o **Plano de Ação!**



O Plano de Ação deve conter as medidas de prevenção **específicas** para cada risco identificado, e não medidas administrativas genéricas, como por exemplo, "realizar a manutenção dos extintores de incêndio" ou "ministrar treinamento dos equipamentos de proteção individual para os empregados". A inserção de medidas como estas no Plano de Ação caracteriza infração à NR1!

A prioridade de implementação das medidas de prevenção deve observar a hierarquia das medidas de controle como vimos anteriormente, a apresentado em detalhes a seguir.

*e) implementar medidas de prevenção, de acordo com a classificação de risco e na ordem de prioridade estabelecida na alínea "g" do subitem 1.4.1; e*

Uma vez classificados os riscos, ou seja, identificada a necessidade de adoção das medidas de prevenção a serem adotadas e sua respectiva prioridade, a organização deve iniciar a **implantação destas medidas, 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.

Lembro novamente que a implantação destas medidas deve estar prevista no Plano de Ação.

*f) acompanhar o controle dos riscos ocupacionais.*

Temos aqui a etapa de verificação se as medidas de prevenção implantadas são adequadas e eficazes, ou seja, se os riscos estão, efetivamente, sob controle! E este acompanhamento pode ser feito de diversas formas: Por exemplo, no caso de achados médicos que indiquem adoecimento de trabalhadores ainda que sob suspeição: é necessário identificar se o agente nocivo correspondente (ou exigência da atividade) foi devidamente reconhecido, ou ainda se a respectiva medida de controle foi eficaz.

Este controle também é realizado quando da ocorrência de incidentes ou quase acidentes, cujas causas devem ser investigadas. Vejam, então, que sempre haverá uma **retroalimentação** do PGR, o que caracteriza seu objetivo de **melhoria contínua** das condições de trabalho.

Além das responsabilidades que acabamos de estudar (alíneas "a" a "f"), veremos agora mais quatro atribuições da organização que também estão expressas na norma:



- Considerar as **condições de trabalho**, nos termos da NR17 - Ergonomia. Segundo a NR17, as condições de trabalho incluem aspectos relacionados ao levantamento, transporte e descarga de materiais, ao mobiliário, aos equipamentos e às condições ambientais do posto de trabalho e à própria **organização do trabalho**.
  - Adotar mecanismos para **consultar** os trabalhadores quanto à **percepção** de riscos ocupacionais, podendo para este fim ser adotadas as manifestações da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, quando houver.
- Pessoal, guardem bem esta **palavra**! A **percepção** dos trabalhadores quanto aos riscos vem da sua experiência! qualquer quer seja ela. E é muito importante que o conhecimento e a percepção dos trabalhadores sejam considerados pela empresa em todas as fases do gerenciamento dos riscos!
- Comunicar aos trabalhadores os riscos consolidados no inventário de riscos e as medidas de **prevenção do plano de ação do PGR**. Os trabalhadores devem ser informados sobre todos os riscos que foram reconhecidos e as respectivas medidas de prevenção. Lembrando que o item 1.4.1 "g" determina que antes de adotar as medidas de prevenção os trabalhadores devem ser ouvidos.
  - Adotar as medidas necessárias para melhorar o desempenho em SST. E como isso ocorre? Por exemplo, no caso de ocorrências de incidentes, quase-acidentes e acidentes de trabalho, a organização deve investigar suas causas e tomar medidas de forma a evitar que aconteçam novamente. Ou ainda, caso o relatório analítico previsto na NR7 indique resultados anormais em determinados setores (por exemplo, resultados anormais de audiometrias indicando suspeição, desencadeamento ou agravamento de perdas auditivas), a empresa deve adotar ações de investigação referentes às suas causas, se de origem ocupacional ou não.

### 9.3 - Processo de identificação de perigos e avaliação de riscos ocupacionais

O processo de identificação de perigos e avaliação de riscos ocupacionais deve considerar o disposto nas Normas Regulamentadoras e demais exigências legais de segurança e saúde no trabalho.



Por exemplo, a NR18 exige que seja instalada proteção coletiva nos locais da obra onde haja risco de queda de altura. Neste sentido, deve ser identificado como **fator de risco ocupacional (perigo)** os locais onde possa ocorrer queda da altura (e como vimos, se houver trabalhadores expostos a este perigo, ele se tornará um risco!). Vejam a figura seguir:



Risco de queda de altura em obra da indústria da construção

### 9.3.1 Levantamento preliminar de perigos

O levantamento preliminar de perigos deve ser realizado:

- a) antes do início do funcionamento do estabelecimento ou novas instalações;
- b) nas mudanças e introdução de novos processos ou atividades de trabalho;
- c) para as atividades existentes;

As alíneas "a" e "b" se referem à etapa de **antecipação**! Aqui o objetivo é **antever** os perigos existentes nos novos ambientes ou que poderiam ser introduzidos por novas máquinas, equipamentos, novos produtos, novas condições ambientais ou novos processos de trabalho, ou até mesmo por alterações no *layout*. Tratam-se aqui de **riscos futuros** ("futuros" no sentido de curto, médio ou longo prazo!).



Já a alínea "c" se refere à identificação dos **riscos evidentes** (ou seja, o perigo foi identificado, e há **trabalhadores expostos**) que exigem a **adoção imediata de medidas de controle**, seja para eliminá-los ou reduzi-los.



Por exemplo, máquina sendo operada sem enclausuramento das zonas de perigo, transmissão de força acessível em flagrante descumprimento da NR12: neste caso o perigo é **evidente!!** faz-se necessária a adoção imediata de medidas para eliminá-lo. vejam a foto a seguir:



Entretanto, em alguns casos, a etapa do levantamento preliminar dos perigos muitas vezes se confunde com o próprio processo de identificação de perigos. Daí o item 1.5.4.2.1.2:

1.5.4.2.1.2. A critério da organização, a etapa de levantamento preliminar de perigos pode estar contemplada na etapa de identificação de perigos.

Porém, caso **o risco não puder ser evitado**, ou seja, a fonte de risco ocupacional foi identificada, há ou haverá trabalhadores expostos a ela e não há como evitar esta exposição: deve-se então, realizar uma análise mais detalhada do perigo e dos riscos correspondentes.

Esta análise é dividida nas etapas *Identificação de Perigos* e *Avaliação de Riscos Ocupacionais*, como veremos a seguir.

### 9.3.2 Identificação de perigos

A etapa de identificação de perigos deve incluir:

- a) descrição dos perigos e possíveis lesões ou agravos à saúde;
- b) identificação das fontes ou circunstâncias; e
- c) indicação do grupo de trabalhadores sujeitos aos riscos.

Ao descrever o perigo, deve-se identificar o local ou os locais onde é gerado, **a(s) fonte(s) geradora(s) ou circunstâncias que atinjam ou afetem o trabalhador.**



Por exemplo, **fontes geradoras** podem ser máquinas com potencial de provocar uma lesão como corte ou amputação de membros. Ou um processo onde há liberação de agentes químicos que se incorporam ao ar ambiente com possibilidade de serem inalados pelo(s) trabalhador(es) e cuja toxicidade possa provocar agravos à saúde.

Já as **circunstâncias** podem se caracterizar, por exemplo, por situações relativas à **organização do trabalho**, ou seja, aspectos relativos às normas de produção, ao modo operatório, à exigência de tempo, à determinação do conteúdo de tempo, ao ritmo de trabalho e ao conteúdo das tarefas. Algumas circunstâncias podem ser fontes geradoras de **riscos relacionados a fatores ergonômicos e psicossociais!**





Risco relacionado a fator ergonômico em indústria:  
Exigência de movimentos repetitivos de flexão de tronco



Risco relacionado a fator ergonômico em frigorífico:  
Posição em pé estática durante toda a jornada

Ao identificar o perigo, a empresa deve informar a fonte com potencial de causar a lesão ou agravo, e a possível lesão ou agravo, por exemplo:

EXEMPLOS DE PERIGOS		TRABALHADORES SUJEITOS AOS RISCOS
FONTE	LESÃO OU AGRAVO	
Peças rotativas desbalanceadas gerando ruído excessivo	Perda auditiva por ruído	Setor de produção - Prensas pneumáticas
Gases asfixiantes	Asfixia	
Esforços repetitivos	Distúrbios músculo-esqueléticos	Setor de espostejamento de aves
Equipamentos que provocam vibração	Traumas na coluna	Setor de prensas excêntricas
Fontes de radiação não ionizante	Danos nos olhos e pele	Fornos
Piso escorregadio	Torsões, Fraturas	Recepção e descarga de animais

Como vimos anteriormente, com relação às lesões e agravos à saúde que podem ser gerados pelo perigo identificado, deve-se consultar a literatura técnica disponível e também o histórico de queixas e adoecimentos registrados pelo serviço médico da organização, dentre outras fontes.

Deve-se indicar também o trabalhador ou o grupo de trabalhadores expostos ao(s) perigos identificados.

A etapa de identificação de perigos deve considerar também os **perigos externos previsíveis** relacionados ao trabalho que possam afetar a saúde e segurança no trabalho. Perigos externos são aqueles cuja fonte se localiza fora das dependências da organização, seja nos seus arredores ou também nos casos de trabalhadores que realizam atividades externas.



### 9.3.3 Avaliação de riscos ocupacionais

A organização deve avaliar os riscos ocupacionais relativos aos perigos identificados em seu(s) estabelecimento(s), de forma a manter informações para adoção de medidas de prevenção. Para isso, devem ser usadas **técnicas de avaliação de riscos**. A norma não cita, não indica e nem exemplifica nenhuma técnica! Claro!, como vimos anteriormente, a escolha da técnica a ser adotada é uma **decisão** da própria organização de acordo com a complexidade de seus processos de trabalho.



Para fins informativos, listo a seguir algumas técnicas de avaliação:

- Brainstorming
- Análise Preliminar de Perigos
- Estudos de Perigo e Operabilidade (HAZOP - *Hazard and Operability Study*)
- Técnica Estruturada "E se" - SWIFT
- Análise de Causa Raiz
- Análise de Modos de Falha e Efeitos (FMEA - *Failure Mode and Effect Analysis*)
- Análise de Causa e Efeito
- Análise de Decisão por Multicritérios (MCDA)

*Para fins de concurso, será que é necessário conhecer as técnicas de avaliação de risco? Não!, a menos que esta exigência conste expressamente do edital do concurso, não é necessário conhecer estas técnicas. Para aqueles que têm maior interesse neste assunto, sugiro consulta/aquisição da norma ABNT NBR ISO/IEC 31010 - Gestão de riscos — Técnicas para o processo de avaliação de riscos.*

O objetivo da avaliação de riscos é identificar o nível de risco correspondente a cada perigo.



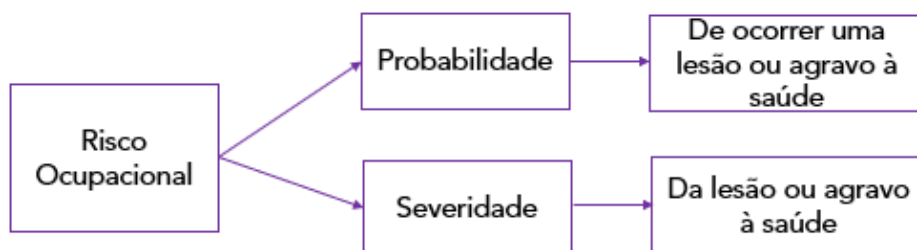


Por exemplo, risco alto, médio ou baixo! Vimos que o nível de risco é determinado pela combinação da **probabilidade** ou chance de ocorrência de uma lesão ou agravos à saúde e da **severidade** destas lesões ou agravos.

Neste sentido, uma **probabilidade ELEVADA** de ocorrência de lesão combinada com uma **severidade grave** desta lesão, nos leva a um **nível de risco alto**!

Da mesma forma, uma **probabilidade baixa** de ocorrência de lesão combinada com uma **severidade leve** desta lesão, nos leva a um **nível de risco baixo**!

Relembrando o conceito de Risco Ocupacional que vimos anteriormente nesta aula:



A tabela a seguir apresenta um exemplo de gradação do nível de risco obtido a partir da combinação da severidade das possíveis lesões ou agravos à saúde com a probabilidade ou chance de sua ocorrência:

**TABELA 1: Gradação do Nível de Risco (exemplo)**

		SEVERIDADE DA CONSEQUÊNCIA (LESÕES OU AGRAVOS À SAÚDE)		
		GRAVE	MÉDIA	LEVE
PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA	ALTA	ALTO	ALTO	MÉDIA
	MÉDIA	ALTO	MÉDIA	MÉDIA
	BAIXA	MÉDIO	BAIXA	BAIXA

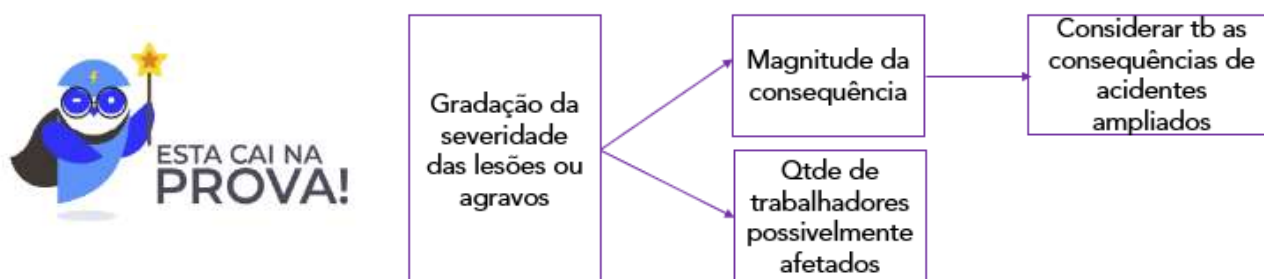


Vejam, então, que a **gradação** do nível de risco depende da **gradação** da probabilidade de ocorrência da lesão ou agravos à saúde e também da **gradação** da severidade desta lesão ou agravos.

Vejamos a seguir os critérios a serem considerados para determinação destas gradações de acordo com a norma:

### Gradação da Severidade

A **gradação da severidade** das lesões ou agravos à saúde deve levar em conta a magnitude da consequência e o número de trabalhadores possivelmente afetados. A magnitude da consequência deve levar em conta as consequências de ocorrência de acidentes ampliados. Vejam o desenho a seguir:



### Gradação da Probabilidade

Já a **gradação da probabilidade** de ocorrência das lesões ou agravos à saúde deve levar em conta:

#### a) os requisitos estabelecidos em Normas Regulamentadoras:

Ou seja, caso os requisitos das NRs estejam sendo cumpridos pela organização, a probabilidade de ocorrência de lesões será menor, certo? caso contrário, esta probabilidade será elevada, concordam?

#### b) as medidas de prevenção implementadas:

Da mesma forma, caso a empresa tenha implementado medidas de proteção **adequadas e eficazes**, os riscos estarão sob controle (pelo menos é o que se espera!), logo a probabilidade de ocorrência de lesões e agravos à saúde também será menor.

Mas vejam que não basta que as medidas de proteção estejam implementadas, elas devem ser **adequadas** ao risco ao qual se propõem controlar e **controlá-los efetivamente!**

Além disso, as medidas de prevenção devem ser submetidas à manutenção!

#### c) as exigências da atividade de trabalho:

Aqui temos uma referência implícita à Ergonomia e aos riscos psicossociais. Atividades que impõem situações não ergonômicas como esforço muscular intenso, movimentos repetitivos, flexão ou torção de tronco, metas inalcançáveis, exigência de posturas extremas (por exemplo,



elevação dos braços acima dos ombros), entre outras, podem aumentar a probabilidade de ocorrência de lesões e agravos à saúde.

Da mesma forma, outras exigências com efeitos negativos do ponto de vista psicológico, afetivo, emocional, físico, econômico, social e vários outros também podem impactar esta probabilidade.

**d) a comparação do perfil de exposição ocupacional com valores de referência estabelecidos na NR09:**

Este é o caso em que tenha sido necessária a realização de uma **avaliação quantitativa**, para comparação da exposição do trabalhador a um determinado agente com os valores de referência estabelecidos nos anexos da NR9 (nível de ação e limite de exposição ocupacional).

Caso o trabalhador esteja exposto a um agente em intensidade ou concentração superior ao limite de ação, a probabilidade de lesões ou agravos à saúde é alta!

Vemos, portanto, que a gradação da probabilidade deve considerar a **realidade da empresa no momento da avaliação dos riscos! Claro!**

Vejamos estas quatro alíneas consolidadas na figura a seguir:



**ATENÇÃO PESSOAL!**

**Não vamos confundir** os critérios para gradação da magnitude com os critérios para gradação da probabilidade!!



Após a avaliação dos riscos ocupacionais e identificado o nível correspondente de cada um deles, estes mesmos riscos deverão ser **classificados**. Esta classificação tem o objetivo de identificar a necessidade de adoção de medidas de prevenção, sua prioridade de implementação e elaboração do plano de ação.

Vejam então que a **classificação dos riscos** cumpre os seguintes objetivos:

- Identificar se há necessidade de adoção de medidas de prevenção;
- identificar a priorização de implantação das medidas de prevenção;
- Elaborar o Plano de Ação.



A avaliação de riscos deve constituir um processo contínuo, ou seja, permanente!!!! e deve ser revista a cada dois anos<sup>14</sup> ou quando da ocorrência das seguintes situações<sup>15</sup>:

- a) após **implementação** das medidas de prevenção, para avaliação de riscos **residuais**;
- b) após **inovações e modificações** nas tecnologias, ambientes, processos, condições, procedimentos e organização do trabalho que impliquem em **novos riscos ou modifiquem os riscos existentes**;
- c) quando identificadas **inadequações, insuficiências ou ineficácias** das medidas de prevenção;
- d) na ocorrência de **acidentes ou doenças** relacionadas ao trabalho;
- e) quando houver **mudança nos requisitos legais** aplicáveis.

Ainda segundo Berenice Goelzer,

*"embora o reconhecimento e a avaliação dos riscos sejam de fundamental importância, **não são suficientes** para assegurar um ambiente de trabalho seguro e salubre.*

*Fatores de risco e condições prejudiciais para a saúde só podem ser evitados, ou corrigidos, pela implementação de medidas preventivas adequadas, integradas em programas de **prevenção e controle de riscos**, bem planejados, com boa gestão, multidisciplinares e sustentáveis."*

E é sobre a prevenção e controle dos riscos que falaremos a seguir:

<sup>14</sup> No caso de organizações que possuem certificações em sistema de gestão de SST, o prazo poderá ser de até 3 (três) anos.

<sup>15</sup> A intenção do elaborador é que a avaliação de riscos seja revista sempre que ocorrer qualquer uma das situações elencadas. Trata-se, claro de lista exemplificativa, pois qualquer situação que provoque uma alteração nos riscos deve ter como consequência a reavaliação correspondente.



## 9.4 – Controle dos Riscos

As **medidas de controle** dos riscos se referem à adoção de **medidas de prevenção e sua implantação** de acordo com o Plano de Ação, como veremos a seguir.

### 9.4.1. Medidas de prevenção

As medidas de prevenção são as medidas de proteção coletiva que têm como objetivo eliminar, reduzir ou manter os riscos sob controle. Neste sentido, a organização deve adotar medidas de prevenção para eliminação, redução ou controle dos riscos sempre que:

a) as exigências previstas nas NRs e nos dispositivos legais assim determinarem:

Por exemplo, foi identificado risco de queda de altura em atividade sem adoção de SPCQ – Sistema de Proteção Coletiva contra Queda, conforme o disposto na NR35. A empresa deverá, então, implantar este sistema, ou o SPIQ – Sistema de Proteção Individual contra Quedas, nos termos da própria NR35.

b) a classificação dos riscos ocupacionais assim determinar, conforme subitem 1.5.4.4.5<sup>16</sup>:

A classificação dos riscos ocupacionais tem por objetivo identificar a prioridade de implementação das medidas de prevenção, no curto, médio e longo prazo. Medidas de prevenção relativas a riscos de nível elevado devem ter prioridade de implementação.

c) houver evidências de associação, por meio do controle médico da saúde, entre as lesões e os agravos à saúde dos trabalhadores com os riscos e as situações de trabalho identificados.

Este é o caso em que a organização adotou medidas de prevenção, porém, não foram eficazes, pois o controle médico indica que está ocorrendo adoecimento (vigilância ativa) ou há trabalhadores que procuram o serviço médico com queixas (vigilância passiva). Nesta situação, as medidas implementadas devem ser revistas, realizados os ajustes necessários e novamente verificado se os riscos correspondentes foram reduzidos ou estão sob controle. Temos aqui a chamada "prevenção reativa".

#### 9.4.1.1. Hierarquia das medidas de prevenção

Bom, pessoal, até agora falamos das **medidas de proteção** coletiva que, como sabemos, são medidas prioritárias na hierarquia de controle dos riscos.

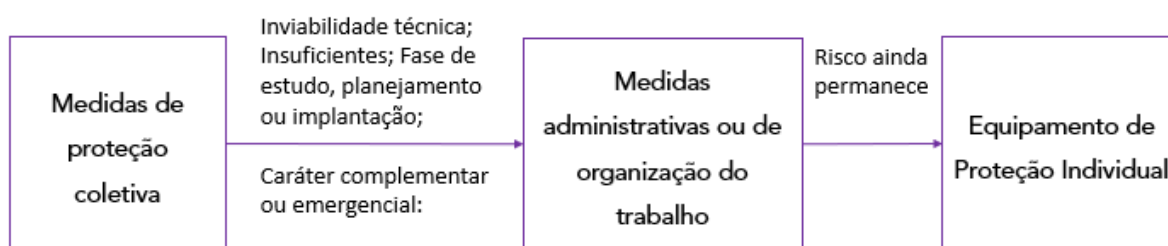
---

<sup>16</sup> Item 1.5.4.4.5 Após a avaliação, os riscos ocupacionais devem ser classificados, observado o subitem 1.5.4.4.2, para fins de identificar a necessidade de adoção de medidas de prevenção e elaboração do plano de ação.



Porém, caso seja comprovada pela organização a inviabilidade técnica (e não, **inviabilidade financeira**) da adoção de medidas de proteção coletiva, ou quando estas não forem suficientes ou encontrarem-se em fase de estudo, planejamento ou implantação ou, ainda, em caráter complementar ou emergencial, deverão ser adotadas **outras medidas, obedecendo-se a seguinte hierarquia:**

- a) medidas de caráter administrativo ou de organização do trabalho;
- b) utilização de equipamento de proteção individual - EPI.



A implantação de medidas de prevenção deverá ser acompanhada de informação aos trabalhadores quanto aos procedimentos a serem adotados e limitações das medidas de prevenção.

Como exemplo de medidas de **caráter administrativo ou de organização do trabalho**, temos: introdução de pausas ou rodízios, alteração da jornada, alteração dos turnos, adequação de procedimentos administrativos, dentre outros.

#### 9.4.2. Planos de ação

Uma vez identificadas as medidas de prevenção a serem introduzidas, aprimoradas ou mantidas, e classificada a prioridade de implantação, a organização deverá, então, elaborar o respectivo **Plano de Ação**.

No Plano de Ação deve ser definido cronograma, formas de acompanhamento e aferição de resultados das medidas implantadas.

- **Cronograma:** Com indicação de prazos de implementação
- **Formas de acompanhamento:** Responsáveis, inspeções nos locais, máquinas, equipamentos e atividades
- **Aferição de resultados:** Verificação da eficácia das medidas implantadas

#### 9.4.3 Implementação e acompanhamento das medidas de prevenção

Tanto a implementação das medidas de prevenção quanto os **ajustes** correspondentes devem ser registrados. **Ajustes** nas medidas de prevenção são necessários quando se identificar que o risco correspondente não foi reduzido nem controlado. Neste sentido, quando os dados obtidos no acompanhamento indicarem ineficácia em seu desempenho as medidas de prevenção devem ser corrigidas.





O desempenho das medidas de prevenção deve ser acompanhado de forma planejada e contemplar:

- a) a **verificação da execução das ações planejadas**: ou seja, verificar se o cronograma está sendo cumprido;
- b) **as inspeções dos locais e equipamentos de trabalho**: devem ser incluídas inspeções nos locais, atividades executadas, máquinas, equipamentos, ferramentas e outros itens que tenham sido identificados como fontes de riscos;
- c) **o monitoramento das condições ambientais e exposições a agentes nocivos, quando aplicável**: nos casos em que a medida de prevenção tenha como objetivo a redução da intensidade ou concentração de agentes ambientais (químicos, físicos e biológicos).

#### 9.4.4 Acompanhamento da saúde ocupacional dos trabalhadores

O acompanhamento da saúde dos trabalhadores, seja por vigilância passiva ou ativa, é um dos meios de acompanhamento da **eficácia das medidas de prevenção**.

A organização deve desenvolver ações em saúde ocupacional dos trabalhadores integradas às demais medidas de prevenção em SST, de acordo com os riscos gerados pelo trabalho. O controle da saúde dos empregados deve ser um processo preventivo **planejado, sistemático e continuado**, de acordo com a classificação de riscos ocupacionais e nos termos da NR7.

Atenção para as **palavrinhas!!**

O controle da saúde dos trabalhadores é **um processo preventivo!** E este processo deve ser:

- **Planejado**: O planejamento deve constar do PCMSO - Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional: identificação dos exames a serem realizados x trabalhadores x periodicidade.
- **Sistemático**: com observância de procedimentos pré-definidos;
- **Continuado**: o controle da saúde dos trabalhadores é processo permanente e dinâmico! isso significa que deve acompanhar todas as alterações relativas aos riscos, introdução de novas atividades, evolução tecnológica, dentre outros aspectos que possam interferir na saúde ocupacional dos trabalhadores

Pessoal, sabemos que o objetivo é a **eliminação ou controle dos riscos!** Enquanto os agentes nocivos à saúde dos trabalhadores não forem eliminados ou controlados, quaisquer esforços em termos de proteção à saúde dos trabalhadores serão limitados.





#### 9.4.5. Análise de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho

Aqui temos uma grande e importante novidade da NR1!!! A partir da vigência da norma, todas as organizações deverão **analisar** os acidentes e as doenças relacionadas ao trabalho.<sup>17</sup>

As análises de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho devem ser **documentadas** e:

- a) considerar as **situações geradoras dos eventos**, levando em conta as atividades efetivamente desenvolvidas<sup>18</sup>, ambiente de trabalho, materiais e organização da produção e do trabalho;
- b) identificar os **fatores relacionados** com o evento; e
- c) fornecer **evidências para subsidiar e revisar as medidas de prevenção existentes**.

Pessoal, vejam que o objetivo da análise não é identificar culpados, e sim, identificar os fatores causais dos acidentes, de forma a evitar que se repitam!!

Importante destacar também que análises rasas, que simplesmente consideram o *ato inseguro* como causa dos acidentes serão consideradas pela fiscalização como uma infração à NR1.

Claro, como vimos anteriormente, o acidente de trabalho é evento complexo, multifatorial, ou seja, tem múltiplas causas, muitas delas **organizacionais**. Há muitos anos esta expressão (*ato inseguro*) foi retirada da NR1, pois reflete cultura ultrapassada, levando a análises rasteiras, com conclusões sem nenhuma fundamentação técnica.

### 9.5 – Preparação para Emergências

A organização deve **estabelecer, implementar e manter** procedimentos de respostas aos cenários de emergências, de acordo com os riscos, as características e as circunstâncias das atividades.

Os procedimentos de respostas aos cenários de emergências devem prever:

- a) os meios e recursos necessários para os **primeiros socorros, encaminhamento de acidentados e abandono**; e
- b) as medidas necessárias para os **cenários de emergências de grande magnitude**, quando aplicável: como por exemplo, no caso de acidentes ampliados.

### 9.6 – Documentação

O PGR deve conter, **no mínimo**, os seguintes documentos:

---

<sup>17</sup> A obrigatoriedade de realização, por todas as empresas, de análises de acidentes foi incluída na NR1 com a Publicação da Portaria SEPRT 915, de 30/07/2019.

<sup>18</sup> As atividades efetivamente desenvolvidas de refere ao modo operatório.



- a) inventário de riscos; e
- b) plano de ação.



### PGR – Documentação mínima obrigatória

Inventário de  
Riscos

Plano de Ação

Além do inventário de riscos e do plano de ação, **outros documentos, a critério da organização**, poderão integrar o PGR, como por exemplo, os procedimentos de trabalho, o PCA - Programa de Conservação Auditiva, o PPR- Programa de Proteção Respiratória, dentre outros.

Os documentos integrantes do PGR devem ser elaborados sob a responsabilidade da organização, respeitado o disposto nas demais Normas Regulamentadoras, **datados e assinados**. **A norma não determina quem deve assinar o inventário de riscos nem o plano de ação**. Poderá assiná-los qualquer pessoa indicada pela organização, seja profissional legalmente habilitado, seja profissional qualificado ou outra pessoa a critério da organização.

Porém, lembro novamente a vocês que a **responsabilidade pela implementação do PGR é da organização!** Isso significa que é a organização que será **autuada** no caso de descumprimento do disposto na norma, e não, por exemplo, o profissional autônomo ou empresa terceirizada que ela tenha contratado para elaborar o inventário.

*Os documentos integrantes do PGR devem estar sempre disponíveis aos trabalhadores interessados ou seus representantes e à Inspeção do Trabalho.*

#### 9.6.1. Inventário de riscos ocupacionais

O inventário de riscos ocupacionais é um documento no qual devem ser consolidados/registrados todos os dados relativos à identificação dos perigos e das avaliações dos riscos ocupacionais.



*Não há um modelo de inventário (nem do Plano de Ação!). Como dito anteriormente, os elaboradores da norma se preocuparam em definir seu **conteúdo**, e não sua forma. A organização é **livre** para decidir o formato de inventário que melhor lhe atenda! Importante também ressaltar que o inventário pode estar no formato **digital ou impresso**, a norma também não faz exigências neste sentido. Porém, deve estar sempre à disposição da inspeção do trabalho.*



O Inventário de Riscos Ocupacionais deve contemplar, no mínimo, as seguintes informações:

- a) caracterização dos **processos e ambientes de trabalho**;
- b) caracterização das **atividades**;
- c) descrição de **perigos e de possíveis lesões ou agravos à saúde** dos trabalhadores, com a identificação das fontes ou circunstâncias, descrição de riscos gerados pelos perigos, com a indicação dos grupos de trabalhadores sujeitos a esses riscos, e descrição de medidas de prevenção implementadas;
- d) dados da **análise preliminar ou do monitoramento das exposições** a agentes físicos, químicos e biológicos e os resultados da avaliação de ergonomia nos termos da NR17.
- e) **avaliação dos riscos**, incluindo a classificação para fins de elaboração do plano de ação; e
- f) **critérios** adotados para avaliação dos riscos e tomada de decisão.

#### Quem é o responsável pelo Inventário?

A situação ideal é que o inventário seja elaborado por **equipe multidisciplinar**, como vimos anteriormente. A constituição desta equipe bem como a formação de seus membros dependerá das atividades realizadas.

**Esta é a situação ideal! Porém, a norma não traz esta exigência.**

Por exemplo, os empregados de uma **siderúrgica** estão expostos a diversos riscos como **riscos químicos, físicos, relacionados a fatores ergonômicos, mecânicos e de acidentes**. Neste caso, é importante que, para elaboração do inventário a organização constitua equipe formada por profissionais das diversas **áreas do conhecimento**, como engenheiros das diversas formações, higienistas ocupacionais, fisioterapeutas, ergonomistas, e claro, profissionais capacitados para reconhecimento de riscos psicossociais.

Por outro lado, empregados de uma empresa que exerçam apenas **atividades administrativas** poderão estar expostos apenas a **riscos ergonômicos e psicossociais**. O profissional (ou profissionais) responsável pelo inventário deveria ter formação nestas áreas do conhecimento.

Como dito anteriormente, tanto o inventário quanto o plano de ação devem ser **datados e assinados**. Destaco novamente que a norma não exige uma capacitação ou formação específica da pessoa que assinará estes documentos. Pode ser empregado da empresa, ou não! Pode até ser que sejam pessoas diferentes! Poderá assiná-los qualquer pessoa indicada pela organização, seja profissional legalmente habilitado, seja profissional qualificado ou outra pessoa a critério da organização.



### Atualização do Inventário

O inventário de riscos ocupacionais deve ser mantido atualizado. O histórico das atualizações deve ser mantido por um **período mínimo de 20 (vinte) anos** ou pelo **período estabelecido em normatização específica**.

Caso alguma norma especial ou setorial exija tempo de guarda diverso, este deverá ser considerado, pois, como sabemos, o disposto em normas setoriais tem prioridade sobre normas especiais que por sua vez têm prioridade sobre normas gerais<sup>19</sup>.

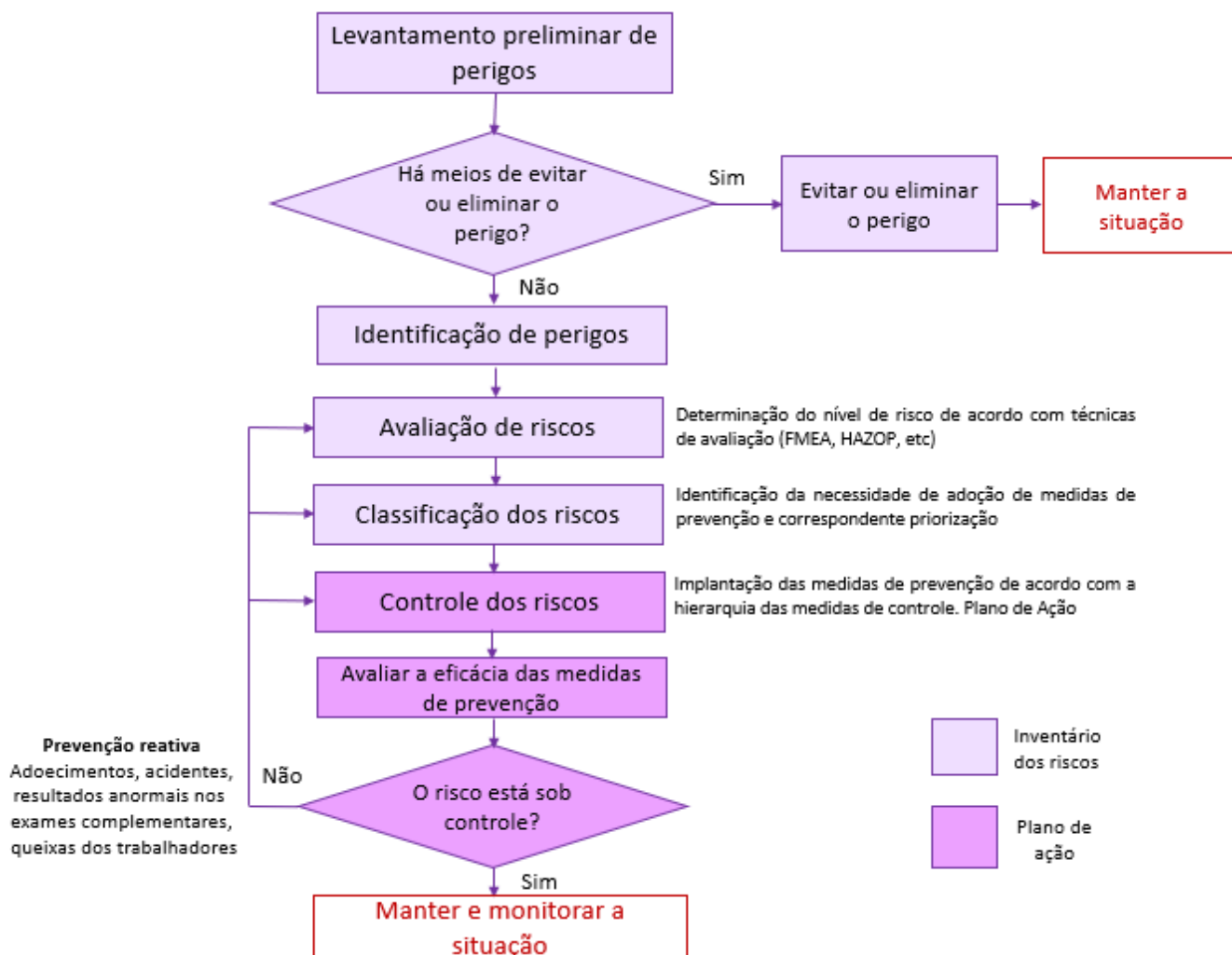
Tudo o que vimos até agora sobre o gerenciamento de riscos ocupacionais e o PGR, pode ser resumido no esquema a seguir:



---

<sup>19</sup> Portaria 672/2021.





## 9.7 – Disposições Gerais do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais

Sempre que várias organizações realizarem, **simultaneamente**, atividades no **mesmo local de trabalho** devem executar **ações integradas** para aplicar as medidas de prevenção, visando à proteção de todos os trabalhadores expostos aos riscos ocupacionais.

Neste caso, a norma permite as seguintes possibilidades:

- O PGR da empresa contratante poderá **incluir as medidas de prevenção para as empresas contratadas** que atuem em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato; ou:
- O PGR a empresa contratante pode **apenas fazer referência aos programas de gerenciamento de risco das contratadas**.



As organizações contratantes devem **fornecer às contratadas** informações sobre os riscos ocupacionais sob sua gestão e que possam impactar nas atividades das contratadas.

As organizações contratadas devem **fornecer ao contratante** o Inventário de Riscos Ocupacionais específicos de suas atividades que são realizadas nas dependências da contratante ou local previamente convencionado em contrato.

## 10 – Prestação de Informação Digital e Digitalização de Documentos

As informações de segurança e saúde no trabalho devem ser prestadas, pelas organizações, em **formato digital**, conforme modelo aprovado pela STRAB, ouvida a SIT. Esta disposição tem o objetivo de simplificar e desburocratizar a apresentação de documentos previstos nas NRs à fiscalização do trabalho.

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

A digitalização dos documentos é estendida também aos documentos físicos, assinados manualmente, inclusive os anteriores à vigência desta NR1, que poderão ser arquivados em meio digital, pelo período correspondente exigido pela legislação própria, mediante processo de digitalização conforme disposto em Lei<sup>20</sup>.

O empregador deve garantir à Inspeção do Trabalho amplo e irrestrito acesso a todos os documentos digitalizados ou nato digitais.

## 11 – Capacitação e Treinamento em SST

A redação da NR1 centraliza disposições gerais sobre **Capacitação e Treinamento** que também são válidas para as demais NRs. É responsabilidade do empregador promover capacitação e treinamento dos trabalhadores, em conformidade com o disposto nas NRs. Lembrando que, no caso de conflito entre a NR1 e demais normas especiais ou setoriais, sua aplicação se dá de forma subsidiária!

---

<sup>20</sup> O processo de digitalização deve ser realizado de forma a manter a integridade, a autenticidade e, se necessário, a confidencialidade do documento digital, com o emprego de certificado digital emitido no âmbito da Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira (ICP-Brasil).



O conteúdo programático e carga horária de cada treinamento serão aqueles definidos nas normas correspondentes.



Por exemplo, o item 4.1. do Anexo V da NR12, determina a carga horária do treinamento dos operadores de motosserra:

*4.1. Os empregadores devem promover, a todos os operadores de motosserra e similares, treinamento para utilização segura da máquina, com carga horária mínima de oito horas e conforme conteúdo programático relativo à utilização constante do manual de instruções.*

E o Quadro I do Anexo I da NR18 determina a **carga horária e a periodicidade das capacitações dos trabalhadores da indústria da construção.**



A capacitação deve ser consignada nos **documentos funcionais** do empregado e deve incluir:

### 1. Treinamento Inicial

---

O **treinamento inicial** deve ocorrer **antes** de o trabalhador iniciar suas funções ou de acordo com o prazo especificado em NR.

### 2. Treinamento Periódico

---

O **treinamento periódico** deve ocorrer de **acordo com periodicidade estabelecida nas NRs** ou, quando não estabelecido, em prazo a ser determinado pelo empregador.

### 3. Treinamento Eventual

---

O treinamento **eventual** deve ocorrer:



- a) quando houver mudança nos procedimentos, condições ou operações de trabalho, que **impliquem em alteração dos riscos ocupacionais**;
- b) na ocorrência de **acidente grave ou fatal**, que indique a necessidade de novo treinamento;
- c) após retorno de afastamento ao trabalho por **período superior a 180 (cento e oitenta) dias. (independente do motivo do afastamento!!!!)**

A definição da carga horária, prazo para realização e conteúdo programático do treinamento eventual **ficam a cargo do empregador** e devem atender à **situação que o motivou**. Por exemplo, o treinamento eventual realizado por ocorrência de acidente fatal deve ter uma carga horária superior àquele realizado após retorno ao trabalho por motivo de afastamento.

### Certificado de Participação

Ao término dos treinamentos deve ser emitido certificado de participação. O certificado original deve ser entregue ao trabalhador, sendo uma **cópia mantida na empresa**.

O certificado de participação deve conter os seguintes dados:

- ✓ Relativos ao trabalhador:
  - Nome e assinatura
- ✓ Relativos ao treinamento:
  - Conteúdo programático, carga horária, data, local de realização
- ✓ Relativos aos **instrutores**
  - Nome e qualificação
- ✓ Relativo ao **responsável técnico do treinamento**
  - Assinatura





### Sobre os Instrutores e o Responsável Técnico do Treinamento

A NR1 não dispõe sobre a qualificação dos instrutores que irão ministrar o treinamento.

Porém, exige que o responsável técnico seja profissional legalmente habilitado ou trabalhador qualificado, conforme disposto em NR específica, responsável por sua elaboração.

A capacitação pode incluir também:

- a) **estágio prático**, prática profissional supervisionada ou orientação em serviço;
- b) **exercícios simulados**; ou
- c) **habilitação** para operação de veículos, embarcações, máquinas ou equipamentos.



A norma **não exige que o treinamento seja realizado dentro do horário de trabalho**, entretanto, o tempo nele despendido deve ser considerado como de trabalho efetivo. Isso significa que os períodos de treinamentos realizados fora do horário de trabalho devem ser remunerados como **hora extra!**

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.

## 11.1 – Aproveitamento de Conteúdos de Treinamentos na Mesma Organização

A NR1 permite também o **aproveitamento** de conteúdos de treinamentos ministrados na mesma organização desde que:

- a) **o conteúdo e a carga horária** requeridos no novo treinamento estejam **compreendidos** no treinamento anterior;



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

c) seja **validado** pelo responsável técnico do treinamento.

Nestes casos, quando houver o aproveitamento de conteúdos, este deverá deve ser **registrado no certificado**, mencionando o conteúdo e a data de realização do treinamento aproveitado. A validade do novo treinamento passa a considerar a data do treinamento **mais antigo aproveitado**.



#### **Aproveitamento de Conteúdo de Treinamento na mesma empresa**

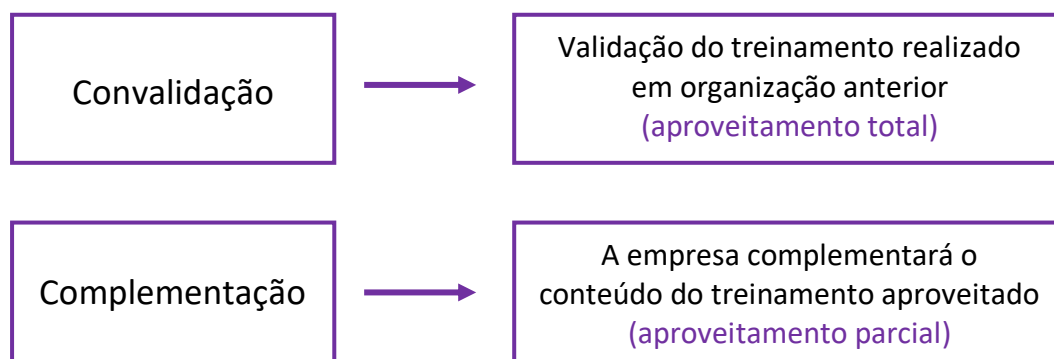
Considere que João, empregado da empresa ALFA, exercia atividade de operador de retroescavadeira, e precisava fazer uso de EPI do tipo *protetor auditivo*. A empresa, então, **ministrou treinamento a João, para uso adequado deste EPI**, de acordo com o PCA - Plano de Conservação Auditiva. Posteriormente, na mesma empresa, João passou a exercer a função de operador de empilhadeira, e precisou também fazer **uso do mesmo EPI, protetor auditivo**.

Segundo a redação da NR1, o **conteúdo do treinamento anterior, quando João era operador de retroescavadeira poderá ser aproveitado para a função de operador de empilhadeira, desde que as condições indicadas anteriormente (nas alíneas a, b, e c) sejam atendidas!**

## **11.2. Aproveitamento de Treinamentos entre Organizações**

Os treinamentos dos quais o trabalhador tenha participado em organizações anteriores poderão ser avaliados pela organização atual e então **convalidados ou complementados**.





Tanto a convalidação quanto a complementação 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 carga horária **cumpridos;**
- d) o conteúdo e carga horária **exigidos;** e
- e) que o último treinamento tenha sido realizado em **período inferior** ao estabelecido na NR ou há menos de 2 (dois) anos, nos casos em que não haja prazo estabelecido em NR.

Mesmo no caso de **aproveitamento de treinamentos anteriores, total ou parcialmente**, a organização deverá **emitir a certificação** da capacitação do trabalhador, devendo mencionar no certificado a data da realização dos treinamentos convalidados ou complementados.

Para efeito de periodicidade de realização de **novo treinamento**, é considerada a **data do treinamento mais antigo convalidado ou complementado**.



### Aproveitamento de Treinamentos entre Empresas

Considere que João, nosso empregado do exemplo anterior, foi demitido da empresa ALFA e admitido na empresa BETA, na função de operador de empilhadeira, e precisará novamente fazer **uso do mesmo EPI, protetor auditivo**.

A empresa BETA poderá **convalidar ou complementar** o treinamento do qual João participou na empresa ALFA.

Se o treinamento for **convalidado, o conteúdo será todo aproveitado**.

A empresa ALFA pode optar também por **aproveitar parcialmente o treinamento anterior e complementá-lo!**

## 11.3. Ensino à Distância (EaD) ou Semipresencial

A atual redação da NR1 permite a realização de treinamentos na **modalidade de ensino a distância ou semipresencial**, inclusive nos casos em que **há previsão de parte prática, desde que permitido em NR específica**.

Vejam então que a norma **permite** a realização à distância ou semipresencial de parte prática, com a condição de que haja previsão em norma específica. Se a norma específica não contiver expressamente esta previsão, a parte prática deverá ser realizada **presencialmente**.



No entanto, a modalidade EaD ou semipresencial poderá ser utilizada somente se **atendidos os requisitos operacionais, administrativos, tecnológicos e de estruturação pedagógica** previstos no Anexo II<sup>21</sup> da NR1.

---

<sup>21</sup> Pessoal, com tantas atualizações importantes acontecendo nas NRs, acredito que o conteúdo deste anexo tenha poucas chances de ser cobrado em provas de concursos. Caso a NR1 seja cobrada, sugiro apenas a leitura deste anexo em um momento mais próximo à data da prova, ok?



## 12 - Tratamento Diferenciado ao Microempreendedor Individual (MEI), à Microempresa (ME) e à Empresa de Pequeno Porte (EPP)

Como dito anteriormente, as organizações devem prestar informações de segurança e saúde no trabalho em **formato digital**, conforme modelo aprovado pela STRAB. O sistema que irá receber estes dados ainda não está disponível.

O tratamento diferenciado previsto neste item se refere à dispensa da elaboração do **PGR** e do **PCMSO** em situações específicas, como apresentado a seguir, porém, esta dispensa não afasta a obrigação de cumprimento das disposições previstas nas demais normas regulamentadoras.



### DISPENSA DO PGR

#### DISPENSA DO PGR PARA ME E EPP

As ME e EPP graus de risco 1 e 2<sup>22</sup> que, no levantamento preliminar de perigos, não identificarem exposições ocupacionais a agentes **físicos, químicos e biológicos**, em conformidade com a NR9, e declararem as informações digitais na forma do subitem 1.6.1<sup>23</sup>, ficam dispensadas da elaboração do PGR.

O **empregador** é o responsável pela declaração destas informações.

As microempresas e empresas de pequeno porte que **não forem obrigadas a constituir SESMT** e optarem pela utilização de ferramenta(s) de avaliação de risco a serem disponibilizada(s) pela SEPRT, em

<sup>22</sup> Os graus de riscos 1 e 2 são os previstos na NR4 - Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT.

<sup>23</sup> Sub item 1.6.1. As organizações devem prestar informações de segurança e saúde no trabalho em formato digital, conforme modelo aprovado pela STRAB, ouvida a SIT. Destaco, entretanto, que a Portaria 211/2019 que disciplinava sobre a *assinatura e a guarda eletrônicas dos documentos relacionados à segurança e saúde no trabalho*, foi revogada em 2021, com a publicação da Portaria 671 de 8 de novembro de 2021. Porém, a redação da NR1 não foi alterada.



alternativa às ferramentas e técnicas previstas no subitem 1.5.4.4.2.1<sup>24</sup>, poderão estruturar o PGR considerando o relatório produzido por esta(s) ferramenta(s) e o plano de ação.

#### DISPENSA DO PGR PARA MEI

O **MEI** está dispensado de elaborar o **PGR**!

A dispensa da obrigação de elaborar o PGR **não alcança a organização contratante** do MEI, que deverá incluí-lo nas suas ações de prevenção e no seu PGR, quando este atuar em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato.

A Secretaria Especial de Previdência e Trabalho - SEPRT disponibilizará **fichas com orientações** sobre as medidas de prevenção a serem adotadas pelo MEI.



#### DISPENSA DO PCMSO

##### DISPENSA DO PCMSO

Da mesma forma, o MEI, a ME e a EPP, graus de risco 1 e 2, que declararem as informações digitais e não identificarem **exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos, biológicos e riscos relacionados a fatores ergonômicos**, ficam dispensados de elaboração do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO.

O **empregador** é o responsável pela declaração destas informações.

Importante destacar ainda que a **dispensa do PCMSO não implica na dispensa de acompanhamento da saúde ocupacional dos trabalhadores**, por parte do empregador, inclusive no que se refere à realização

<sup>24</sup> Item 1.5.4.4.2.1 A organização deve selecionar as ferramentas e técnicas de avaliação de riscos que sejam adequadas ao risco ou circunstância em avaliação.



dos exames médicos conforme exigido pelo art. 168 da CLT e emissão do Atestado de Saúde Ocupacional, conforme NR7:

**CLT, Art. 168** - Será **obrigatório exame médico**, por conta do empregador, nas condições estabelecidas neste artigo e nas instruções complementares a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho:

- I - a admissão;
- II - na demissão;
- III - periodicamente.

#### **NR7 – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional**

**7.5.19** Para cada exame clínico ocupacional realizado, o médico emitirá Atestado de Saúde Ocupacional - ASO, que deve ser comprovadamente disponibilizado ao empregado, devendo ser fornecido em meio físico quando solicitado

**7.7.1** As MEI, ME e EPP desobrigadas de elaborar PCMSO, de acordo com o subitem 1.8.6 da NR-01, devem realizar e custear exames médicos ocupacionais admissionais, demissionais e periódicos, a cada dois anos, de seus empregados

Destaco que a declaração de inexistência de riscos deve ser feita **por estabelecimento**!

---

Muitos alunos me perguntam:

*"Mas profe, os exames médicos devem ser realizados com base no PCMSO, que por sua vez é elaborado com base nos riscos aos quais o trabalhador estará exposto, certo? Se a empresa está dispensada de elaborar o PCMSO, qual referência o médico terá para a realização de exames?"*

*Pessoal, lembrem que a dispensa **SOMENTE** ocorrerá se o empregador declarar a **INEXISTÊNCIA** de riscos no ambiente de trabalho! Sobre este assunto vejam o comentário a seguir:*

---



Segundo o art. 299 do Código Penal, comete **crime de falsidade ideológica** aquele que:

***"omitir**, em documento público ou particular, declaração que dele devia constar, ou nele inserir ou fazer inserir declaração falsa ou diversa da que devia ser escrita, com o fim de prejudicar direito, criar obrigação ou alterar a verdade sobre fato juridicamente relevante".*





**ATENÇÃO!** é possível que a organização (ME ou EPP) seja dispensada de elaborar o PGR mas não seja dispensada de elaborar o PCMSO, caso declare riscos ergonômicos!!

As informações digitais de segurança e saúde no trabalho declaradas devem ser divulgadas junto aos trabalhadores.





## 13 – Lista de questões

### 1. (QUESTÕES INÉDITAS)

Julgue os itens a seguir:

- 1 - As organizações contratantes devem fornecer às contratadas o Inventário de Riscos Ocupacionais específicos de suas atividades que são realizadas nas dependências da contratante ou local previamente convencionado em contrato.
- 2 - As organizações devem prestar informações de segurança e saúde no trabalho em formato digital. Esta obrigação não alcança os documentos físicos assinados manualmente anteriores à vigência da NR1.
- 3 - Segundo a NR1, a capacitação deve incluir treinamento inicial, periódico e eventual. O treinamento periódico deve ser realizado anualmente ou em prazo determinado pelas normas setoriais.
- 4 - Segundo a NR1, ao término dos treinamentos inicial, periódico ou eventual deve ser emitido certificado de avaliação.
- 5 - Ao término dos treinamentos inicial, periódico ou eventual, previstos nas NR, deve ser emitido certificado contendo o nome e assinatura do trabalhador, conteúdo programático, carga horária, data, local de realização do treinamento, nome e qualificação dos instrutores e assinatura do responsável técnico do treinamento.
- 6 - O treinamento eventual deve ser realizado em até 24 horas após a ocorrência de acidente grave ou fatal.
- 7 - O treinamento eventual deve ocorrer quando o trabalhador retornar ao trabalho após retorno de afastamento por período superior a 90 (noventa) dias.
- 8 - Além dos treinamentos inicial, eventual e periódico, a capacitação pode incluir orientação em serviço, conforme previsto expressamente na NR1.



- 9 - Uma cópia do certificado da capacitação deve ser disponibilizada ao trabalhador, sendo o original mantido na organização.
- 10 - Os treinamentos devem ser realizados durante a jornada de trabalho
- 11 - É permitido o aproveitamento de treinamentos entre organizações, de forma parcial ou total.
- 12 - No caso de convalidação do treinamento, a organização que o convalidou fica dispensada de emissão do certificado correspondente.
- 13 - O MEI - Microempreendedor Individual está dispensado de elaborar o PGR, porém, esta dispensa não alcança seu contratante.
- 14 - O PGR - Programa de Gerenciamento de Riscos deve conter pelo menos o inventário de riscos e o plano de ação.
- 15 - O GRO - Gerenciamento de Riscos Ocupacionais deve ser implementado por estabelecimento, ou por grupo de empresas de mesma atividade econômica.
- 16 - A classificação dos riscos ocupacionais é medida que precede a decisão pela necessidade de adoção de medidas de prevenção.
- 17 - A organização deve consultar os trabalhadores quanto à sua percepção dos riscos ocupacionais, ficando a seu critério a escolha dos mecanismos a serem adotados.
- 18 - A identificação dos perigos deve abordar os perigos externos previsíveis relacionados ao trabalho que possam afetar a saúde e segurança no trabalho.
- 19 - Para cada risco deve ser indicado o nível de risco ocupacional, determinado pela combinação da severidade das possíveis lesões ou agravos à saúde com a probabilidade ou chance de sua ocorrência.
- 20 - Dentre outros fatores, a gradação da probabilidade de ocorrência das lesões ou agravos à saúde deve considerar as exigências da atividade de trabalho.
- 21 - A avaliação de riscos deve ser revista a cada três anos.
- 22 - O responsável pelo PGR deve ser profissional legalmente habilitado.
- 23 - O controle da saúde dos empregados deve ser planejado de acordo com a classificação de riscos ocupacionais e revisado a cada ano.

## 2. (AFT / MTE / ESAF – 2010)



Analise as proposições a seguir e assinale a opção correta.

I. A observância, em todos os locais de trabalho, das normas SMT, desobriga as empresas, no campo do direito do trabalho, a cumprirem outras disposições afins que estejam sob a égide do direito sanitário, tais como códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios em que se situem os respectivos estabelecimentos.

II. Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham o trabalhador de modo permanente, não ocasional nem intermitente, aos agentes nocivos químicos, físicos, biológicos ou associação de agentes prejudiciais à saúde ou à integridade física.

III. A descaracterização da insalubridade ou periculosidade, segundo as normas do Ministério do Trabalho, far-se-á por meio de perícia a cargo de profissional legalmente habilitado, registrado no Ministério do Trabalho, ou por laudo emitido pela Fundacentro.

A) Todas as proposições estão erradas.

B) I e III estão corretas.

C) I e II estão corretas.

D) Todas as proposições estão corretas.

E) II e III estão corretas.



### 3. (AFT / MTE / ESAF – 2010)

Analise as proposições e assinale, a seguir, a opção correta.

I. O AFT ao constatar existência de grave e iminente risco para o trabalhador, quando em procedimento fiscal, deverá interditar estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou embargar obra, indicando na lavratura fiscal, com a brevidade que a ocorrência exigir, as providências que deverão ser adotadas para prevenção de infortúnios de trabalho.

II. Da lavratura fiscal de interdição exarada pelo AFT, cabe recurso, por parte dos interessados, ao órgão regional do MTE, no prazo de 10 (dez) dias, devendo o julgamento ser instruído por órgão subordinado específico à matéria de SMT, não provendo, todavia, qualquer efeito suspensivo à interdição.

III. Com o advento do NTEP, o PCMSO adquire, para além dos seus objetivos prevencionistas, um importante caráter probante, pois enquanto aquele associa, por presunção, a incapacidade do trabalhador ao CNAE do empregador, este funciona, uma vez conduzido por idôneo delineamento epidemiológico, como gerador de provas e evidências objetivas que, no caso concreto, permitem à empresa se opor a essa presunção e com isso não ser onerada pelos desdobramentos legais afetos ao acidente do trabalho.

IV. Faculta-se às empresas solicitar prévia aprovação, pelo órgão regional do MTE, dos projetos de construção e respectivas instalações, todavia, quando ocorrer modificação substancial nas instalações, inclusive equipamentos, deve ser realizada inspeção específica, estando a empresa obrigada a comunicar, prontamente, ao órgão regional do MTE tais alterações.

- A) Todas as proposições estão corretas.
- B) Apenas duas proposições estão corretas.
- C) Apenas uma proposição está correta.
- D) Apenas três proposições estão corretas.
- E) Todas as proposições estão erradas.



#### 4. (AFT / MTE / ESAF – 2006)

Assinale a opção incorreta, nos termos da CLT e NR-01:

- A) A câmara municipal de Interiópolis, no tocante aos trabalhadores sob ordenamento próprio de servidor público, está desobrigada do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho.
- B) A empresa municipal de coleta de lixo de Interiópolis, no tocante aos empregados e subcontratados, está vinculada ao cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho.
- C) De acordo com os critérios que vierem a ser adotados na regulamentação, cada CIPA será composta de representantes da empresa e dos empregados, sendo que esses últimos não poderão sofrer despedida arbitrária.
- D) Quando as medidas de ordem geral não oferecerem completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados, a empresa é obrigada a fornecer aos empregados equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento.
- E) Faculta-se às empresas solicitar prévia aprovação, pela Delegacia Regional do Trabalho, dos projetos de construção e respectivas instalações.

#### 5. (AFT / MTE / ESAF – 2006)

Analisar as proposições transcritas, com base na CLT e assinalar, a seguir, a opção correta.

- I. O Delegado Regional do Trabalho, à vista do laudo técnico do serviço competente que demonstre grave e iminente risco para o trabalhador, poderá interditar estabelecimento, setor de serviço, obra, máquina ou equipamento.
  - II. O equipamento de proteção individual só poderá ser posto à venda ou utilizado com a indicação do Certificado de Aprovação do Inmetro.
  - III. O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário com os acréscimos resultantes de gratificações e prêmios.
  - IV. Permitida uma reeleição, o mandato dos representantes designados da CIPA terá duração de 1 (um) ano.
- A) Todas as proposições estão erradas.
  - B) Todas as proposições estão corretas.
  - C) Apenas uma proposição está correta.



D) Apenas duas proposições estão corretas.

E) Apenas três proposições estão corretas.

#### 6. (MED TRAB / MTE / ESAF – 1998)

De acordo com a Norma Regulamentadora NR 3 – Embargo ou Interdição, é correto afirmar:

A) Interdição importa na paralisação total ou parcial da obra do setor de serviço, máquina ou equipamento.

B) Considera-se grave e iminente risco toda condição ou situação de trabalho que possa causar acidente ou doença relacionada ao trabalho com lesão média ou grave à integridade física do trabalhador.

C) A interdição ou embargo pode ser requerida pelo Setor de Segurança e Medicina do Trabalho da Delegacia Regional do Trabalho – DRT – pelo agente de inspeção do trabalho ou por entidade sindical.

D) A pessoa que permitir a utilização de um equipamento cuja interdição será determinada em um prazo de 24 (vinte e quatro) horas responderá por desobediência, além de ficar sujeita às medidas penais cabíveis.

E) Durante a paralisação de um serviço, em decorrência de embargo, os empregados receberão seus salários com um adicional de 30% (trinta por cento), como se estivessem realizando uma atividade perigosa.

#### 7. (SEG TRAB / IF PI – 2012)

Compete à Delegacia Regional do Trabalho (DRT) ou à Delegacia do Trabalho Marítimo (DTM) nos limites de sua jurisdição, EXCETO:

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, 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 MTE.

#### 8. (ENG SEG / CAMARA DEPUTADOS / CESPE – 2012)

Durante fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego na obra de um novo departamento nas dependências de determinada empresa, constataram-se irregularidades no uso dos equipamentos de proteção individual (EPIs) e nas instalações de equipamentos e máquinas, que se encontravam em iminente risco de acidentes. A partir dessa situação hipotética, julgue os itens a seguir.

A) No caso de haver paralisação decorrente da imposição de interdição ou embargo, os empregados da empresa deverão receber seus salários integralmente.

B) Os agentes de fiscalização podem, nesse caso, interditar a obra.

C) Se for constatado que a máquina de solda elétrica encontra-se em situação de grave e iminente risco, os agentes poderão embargá-la.

#### 9. (ENG SEG / COMCAP / FEPESE – 2012) alterada

Segundo a NR2, todo estabelecimento novo, antes de iniciar suas atividades, deverá solicitar aprovação de suas instalações ao órgão regional do MTb. Após a inspeção prévia, será emitido:

A) Certificado de Aprovação de Responsabilidades (CAR)

B) Certificado de Abertura de Atividades (CAA)

C) Certificado de Aprovação de Instalações (CAI)

D) Certificado de Aceitação das Instalações (CAI)

E) Nenhuma das anteriores

#### 10. (PERITO ENG SEG / MPU / CESPE – 2010) alterada

Julgue os itens a seguir, de acordo com a CLT e as NR relativas a segurança e medicina do trabalho.

A) Para efeito de aplicação das NR, uma ou mais empresas, com personalidade jurídica própria, sob direção, controle ou administração de outra organização, constituindo grupo industrial, comercial ou de



qualquer outra atividade econômica, são solidariamente responsáveis com a empresa principal e cada uma das subordinadas.

B) Para efeito de aplicação das NR, a obra de engenharia, compreendendo ou não canteiro de obra ou frentes de trabalho, é considerada como um estabelecimento, a menos que se disponha, de forma diferente, em NR específica.

C) A observância das NR 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, e outras oriundas de convenções e acordos coletivos de trabalho.

D) As atribuições de fiscalização e (ou) orientação às empresas com relação ao cumprimento dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho são delegáveis a outros órgãos federais, estaduais e municipais, mediante convênio autorizado pelo MTE.

E) Para fins de aplicação das NR, considera-se frente de trabalho a área do trabalho fixa e temporária, onde se desenvolvem operações de apoio e execução à construção, demolição ou ao reparo de uma obra.

#### 11. (ENG SEG / ECT / CESPE – 2011)

Julgue os itens subsequentes, acerca da aplicação das normas regulamentadoras (NR) referentes à segurança do trabalho.

A) Empregado é a pessoa física ou jurídica que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

B) Empregador é a empresa individual ou coletiva que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, remunera e dirige a prestação pessoal de serviços.

#### 12. (MED TRAB JR / TRANSPETRO / CESGRANRIO – 2011)

A NR-01 – Disposições Gerais – **NÃO** estabelece como uma obrigação do empregado:

A) Colaborar com a empresa na aplicação das Normas Regulamentadoras.

B) Cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde do trabalho, inclusive as O.S. do empregador.

C) Submeter-se aos exames médicos previstos nas Normas Regulamentadoras.

D) Participar da elaboração dos programas de prevenção de acidentes.



E) Usar o EPI fornecido pelo empregador

### 13. (EXERCÍCIO PROPOSTO)

De acordo com o item 1.6.1 da NR1, 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 de qualquer outra atividade econômica, será(ão), para efeito de aplicação das Normas Regulamentadoras – NR:

A) Solidariamente responsáveis a empresa principal e a subordinada que tiver maior capital social.

B) Subsidiariamente responsáveis a empresa principal e a subordinada que tiver maior capital social.

C) Solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

D) Subsidiariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

E) Solidariamente responsáveis a empresa principal e a subordinada que tiver maior capital social e subsidiariamente responsáveis as demais subordinadas.

### 14. (TEC SEG / PREF CAMPO LARGO / UFPR – 2011)

Considere os itens abaixo:

I. Riscos ocupacionais que possam originar-se nos locais de trabalho.

II. Meios para prevenir e limitar tais riscos e as medidas adotadas pela empresa.

III. Acidentes de trabalho já ocorridos na empresa.

IV. Resultados dos exames médicos e de exames complementares de diagnóstico aos quais os próprios trabalhadores forem submetidos.

V. Resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho.

São itens que cabe ao empregador informar aos trabalhadores, conforme a NR-1:

A) I, II, III e IV apenas.

B) II, IV e V apenas.

C) I, III e V apenas.

D) I, II, IV e V apenas.



E) Todas.

**15. (TEC SEG / PREF PONTA GROSSA / FAUEL – 2010)**

De acordo com a NR-01, é incorreto afirmar que:

- A) Cabe ao empregador elaborar ordens de serviço sobre segurança e saúde no trabalho, dando ciência aos empregados.
- B) Cabe ao empregador permitir que representantes dos trabalhadores acompanhem a fiscalização dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho.
- C) Considera-se empregado, a pessoa física ou jurídica que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.
- D) Equiparam-se ao empregador os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitem trabalhadores como empregados.

**16. (TEC SEG / FUB / CESPE UNB – 2009)**

Julgue o item seguinte, a respeito das normas regulamentadoras (NR) relativas à segurança e medicina do trabalho, que são de observância obrigatória pelas empresas privadas e públicas e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta:

As disposições contidas nas NR não se aplicam aos trabalhadores avulsos, às entidades ou empresas que lhes tomem o serviço e nem aos sindicatos representativos das respectivas categorias profissionais.

**17. (EXERCICIO PROPOSTO)**

Marque a assertiva correta, de acordo com o disposto na CLR e NR-1:

- A) Não existe previsão de delegação a outros órgãos federais, estaduais e municipais, de atribuições de fiscalização e/ou orientação às empresas, quanto ao cumprimento dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho.
- B) O Delegado Regional do Trabalho, partir da interposição de recurso, e após laudo técnico do serviço competente, poderá levantar a interdição.
- C) Tanto a frente de trabalho quanto o canteiro de obra são áreas temporárias.
- D) Segundo o Anexo 1 da NR1- Termos e Definições o termo *Organização* abrange pessoa ou grupo de pessoas com suas próprias funções com responsabilidades, exceto o microempreendedor individual.



E) Compete à SRT – Superintendência Regional do Trabalho nos limites de sua jurisdição, determinar procedimentos que as empresas devem adotar em caso de acidente ou doença relacionada ao trabalho.

## 18. (EXERCICIO PROPOSTO)

A NR1 – Disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais tem por objetivo estabelecer as disposições gerais, o campo de aplicação, os termos e as definições comuns às Normas Regulamentadoras - NR relativas a segurança e saúde no trabalho e as diretrizes e os requisitos para o gerenciamento de riscos ocupacionais e as medidas de prevenção em Segurança e Saúde no Trabalho – SST. Com relação à NR1 julgue o item:

A organização deve classificar os riscos ocupacionais para determinar a necessidade de avaliação correspondente.





## 14 – Gabaritos

- |                          |               |            |
|--------------------------|---------------|------------|
| 1. 1-e 2-e 3-e 4-e 5-c   | 7. C          | B) Correta |
| 6-e 7-e 8-c 9-e 10-e     | 8. A) Correta | 12. D      |
| 11-c 12-e 13-c 14-c 15-e | B) Errada     | 13. C      |
| 16-c 17-c 18-c 19-c 20-c | C) Errada     | 14. D      |
| 21-e 22-e -23-e          | 9. E          | 15. C      |
| 2. A                     | 10.A) Correta | 16. Errada |
| 3. B                     | B) Correta    | 17. C      |
| 4. Todas estão corretas  | C) Correta    | 18. Errada |
| (questão anulada)        | D) Correta    |            |
| 5. A                     | E) Errada     |            |
| 6. C                     | 11. A) Errada |            |



## 15 – Questões comentadas

### 1. (QUESTÕES INÉDITAS)

Julgue os itens a seguir:

1 - As organizações contratantes devem fornecer às contratadas o Inventário de Riscos Ocupacionais específicos de suas atividades que são realizadas nas dependências da contratante ou local previamente convencionado em contrato.

**ERRADO.** É exatamente o contrário! Segundo o item 1.5.8.4:

*As organizações **contratadas** devem fornecer ao **contratante** o Inventário de Riscos Ocupacionais específicos de suas atividades que são realizadas nas dependências da contratante ou local previamente convencionado em contrato.*

---

2 - As organizações devem prestar informações de segurança e saúde no trabalho em formato digital, conforme modelo a ser desenvolvido pela própria organização.

**ERRADO.** Vejamos a redação do item 1.6.1:

*1.6.1 As organizações devem prestar informações de segurança e saúde no trabalho em formato digital, conforme modelo aprovado pela STRAB, ouvida a SIT.*

---

3 - Segundo a NR1, a capacitação deve incluir treinamento inicial, periódico e eventual. O treinamento periódico deve ser realizado anualmente ou em prazo determinado pelas normas setoriais.

**ERRADO.** A NR1 não determina a periodicidade do treinamento periódico. Segundo o item 1.7.1.2.2:

*1.7.1.2.2 O treinamento periódico deve ocorrer de acordo com periodicidade estabelecida nas NR ou, quando não estabelecido, em prazo determinado pelo empregador.*

---

4 - Segundo a NR1, ao término dos treinamentos inicial, periódico ou eventual deve ser emitido certificado de avaliação.

**ERRADO.** A NR1 exige a emissão de **certificado de participação**. Não há previsão na norma de emissão de certificado de avaliação.





5 - Ao término dos treinamentos inicial, periódico ou eventual, previstos nas NR, deve ser emitido certificado contendo o nome e assinatura do trabalhador, conteúdo programático, carga horária, data, local de realização do treinamento, nome e qualificação dos instrutores e assinatura do responsável técnico do treinamento.

**CERTO.** Esta é a redação do item 1.7.1.1.

6 - O treinamento eventual deve ser realizado em até 24 horas após a ocorrência de acidente grave ou fatal.

**ERRADO.** A ocorrência de acidente grave ou fatal é evento motivador para realização de treinamento eventual, porém, a norma não determina o prazo para que este treinamento seja realizado. Espera-se, claro, que ocorra no menor prazo possível. Vejam a redação do item 1.7.1.2.3 "b":

*1.7.1.2.3 O treinamento eventual deve ocorrer:*

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

---

7 - O treinamento eventual deve ocorrer quando o trabalhador retornar ao trabalho após retorno de afastamento por período superior a 90 (noventa) dias.

**ERRADO.** Com a publicação da nova NR1, o treinamento eventual deve ser realizado nos casos de retorno de afastamento por período superior a 180 dias. Vejam a redação do item 1.7.1.2.3 "c":

*1.7.1.2.3 O treinamento eventual deve ocorrer:*

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

---

**Atenção: neste caso, o treinamento deve ocorrer independente do motivo do afastamento!**

8 - Além dos treinamentos inicial, eventual e periódico, a capacitação pode incluir orientação em serviço, conforme previsto expressamente na NR1.

**CERTO.** O item 1.7.1.3 inclui a "orientação em serviço" como parte da capacitação. Vejam a redação do item 1.7.1.3:

*1.7.1.3 A capacitação pode incluir:*

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

*b) exercícios simulados; ou*

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

---



9 - Uma cópia do certificado da capacitação deve ser disponibilizada ao trabalhador, sendo o original mantido na organização.

**ERRADO.** O certificado original deve ser entregue ao trabalhador, e a cópia arquivada na organização.

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

---

10 - Os treinamentos devem ser realizados durante a jornada de trabalho

**ERRADO.** Não consta na NR1 a exigência de realização dos treinamentos durante a jornada. Porém, o tempo despendido deve ser considerado como de trabalho efetivo, o que significa dizer que, caso seja realizado num final de semana, as horas correspondentes devem ser pagas como horas extras. Esta é a redação do item 1.7.2:

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

---

11 - É permitido o aproveitamento de treinamentos entre organizações, de forma parcial ou total.

**CERTO.** A NR prevê a possibilidade de aproveitamento parcial, e neste caso, deverá complementá-lo; prevê também a possibilidade de aproveitamento total; neste último caso trata-se de convalidação. Esta é a redação do item 1.7.7.:

*1.7.7 Os treinamentos realizados pelo trabalhador podem ser avaliados pela organização e convalidados ou complementados.*

---

12 - No caso de convalidação do treinamento, a organização que o convalidou fica dispensada de emissão do certificado correspondente.

**ERRADO.** A obrigação de emissão do certificado permanece, mesmo no caso de convalidação, conforme o disposto no item

*1.7.8 O aproveitamento de treinamentos anteriores, total ou parcialmente, não exclui a responsabilidade da organização de emitir a certificação da capacitação do trabalhador, devendo mencionar no certificado a data da realização dos treinamentos convalidados ou complementados.*

---

13 - O MEI - Microempreendedor Individual está dispensado de elaborar o PGR, porém, esta dispensa não alcança seu contratante.



**CERTO.** Segundo o disposto no item 1.8.1.1, a dispensa da obrigação de elaborar o PGR **não alcança a organização contratante do MEI**, que deverá incluí-lo nas suas ações de prevenção e no seu PGR, quando este atuar em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato.

14 - O PGR - Programa de Gerenciamento de Riscos deve conter pelo menos o inventário de riscos e o plano de ação.

**CERTO.** Redação do item 1.5.7.1.:

*O PGR deve conter, no mínimo, os seguintes documentos:*

*a) inventário de riscos; e*

*b) plano de ação.*

---

15 - O GRO - Gerenciamento de Riscos Ocupacionais deve ser implementado por estabelecimento, ou por grupo de empresas de mesma atividade econômica.

**ERRADO.** O GRO deve ser implementado por estabelecimento, conforme item 1.5.3.1:

*1.5.3.1. A organização deve implementar, por estabelecimento, o gerenciamento de riscos ocupacionais em suas atividades.*

---

16 - A classificação dos riscos ocupacionais é medida que precede a decisão pela necessidade de adoção de medidas de prevenção.

**CERTO.** Somente após a classificação dos riscos é que a organização terá informações para decidir sobre a necessidade de implementação das medidas de prevenção, com o objetivo de eliminá-los ou reduzi-los. Vejam a redação do item 1.5.3.2.;

*1.5.3.2 A organização deve:*

*d) classificar os riscos ocupacionais para determinar a necessidade de adoção de medidas de prevenção;*

---

17 - A organização deve consultar os trabalhadores quanto à sua percepção dos riscos ocupacionais, ficando a seu critério a escolha dos mecanismos a serem adotados.

**CERTO.** A norma obriga a organização à consultar os trabalhadores sobre a sua percepção com relação aos riscos, porém, a forma como fazer esta consulta é uma liberalidade do empregador. A NR1 sugere que podem ser consideradas as manifestações da CIPA, por exemplo, as atas de reunião desta comissão, quando houver:

*1.5.3.3 A organização deve adotar mecanismos para:*



*a) consultar os trabalhadores quanto à percepção de riscos ocupacionais, podendo para este fim ser adotadas as manifestações da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, quando houver;*

---

18 - A identificação dos perigos deve abordar os perigos externos previsíveis relacionados ao trabalho que possam afetar a saúde e segurança no trabalho.

**CERTO.** Redação do item 1.5.4.3.2. Os fatores de riscos ou perigos identificados em áreas externas à organização também devem ser incluídos na fase de identificação dos perigos.

19 - Para cada risco deve ser indicado o nível de risco ocupacional, determinado pela combinação da severidade das possíveis lesões ou agravos à saúde com a probabilidade ou chance de sua ocorrência.

**CERTO.** A classificação do nível de risco ocupacional é resultado da combinação de dois fatores:

- ✓ **severidade** das possíveis lesões ou agravos à saúde
- ✓ **probabilidade** ou chance de sua ocorrência

Redação do item 1.5.4.4.2:

*1.5.4.4.2. Para cada risco deve ser indicado o nível de risco ocupacional, determinado pela combinação da severidade das possíveis lesões ou agravos à saúde com a probabilidade ou chance de sua ocorrência.*

---

Lembrando que a norma determina que a gradação da severidade das lesões ou agravos à saúde deve levar em conta a magnitude da consequência e o número de trabalhadores possivelmente afetados.

20 – Dentre outros fatores, a gradação da probabilidade de ocorrência das lesões ou agravos à saúde deve considerar as exigências da atividade de trabalho.

**CERTO.** Cito como exemplo atividades que exigem movimentos repetitivos de membros superiores ou inferiores, torção e/ou flexão de tronco, elevação de membros superiores, dentre outras.

Vejam a redação do item 1.5.4.4.4.:

*1.5.4.4.4 A gradação da probabilidade de ocorrência das lesões ou agravos à saúde deve levar em conta:*

- a) os requisitos estabelecidos em Normas Regulamentadoras;*
  - b) as medidas de prevenção implementadas;*
  - c) as exigências da atividade de trabalho; e*
  - d) a comparação do perfil de exposição ocupacional com valores de referência estabelecidos na NR9.*
- 



21 - A avaliação de riscos deve ser revista a cada três meses.

**ERRADO.** Segundo o item 1.5.4.4.6, a avaliação de riscos deve constituir um processo contínuo e ser revista a **cada dois anos** ou quando da ocorrência das seguintes situações:

*1.5.4.4.6 A avaliação de riscos deve constituir um processo contínuo e ser revista a cada dois anos ou quando da ocorrência das seguintes situações:*

- a) após implementação das medidas de prevenção, para avaliação de riscos residuais;*
  - b) após inovações e modificações nas tecnologias, ambientes, processos, condições, procedimentos e organização do trabalho que impliquem em novos riscos ou modifiquem os riscos existentes;*
  - c) quando identificadas inadequações, insuficiências ou ineficácias das medidas de prevenção;*
  - d) na ocorrência de acidentes ou doenças relacionadas ao trabalho;*
  - e) quando houver mudança nos requisitos legais aplicáveis*
- 

22 - O responsável pelo PGR deve ser profissional legalmente habilitado.

**ERRADO.** O responsável pelo PGR é a **organização**. É a organização quem deverá escolher os profissionais responsáveis pelo Inventário, cada um em sua área de conhecimento. Vejam a redação do item 1.5.7.2:

*1.5.7.2 Os documentos integrantes do PGR devem ser elaborados sob a responsabilidade da organização, respeitado o disposto nas demais Normas Regulamentadoras, datados e assinados.*

---

23 - O controle da saúde dos empregados deve ser planejado de acordo com a classificação de riscos ocupacionais e revisado a cada ano.

**ERRADO.** O controle da saúde dos empregados deve ser um processo contínuo! Sempre que houver alteração ou introdução de novos riscos este processo deve ser imediatamente atualizado. Vejam a redação do item 1.5.5.4.2:

*1.5.5.4.2 O controle da saúde dos empregados deve ser um processo preventivo planejado, sistemático e continuado, de acordo com a classificação de riscos ocupacionais e nos termos da NR-07.*

---



## 2. (AFT / MTE / ESAF – 2010)

Analise as proposições a seguir e assinale a opção correta.

I. A observância, em todos os locais de trabalho, das normas SMT, desobriga as empresas, no campo do direito do trabalho, a cumprirem outras disposições afins que estejam sob a égide do direito sanitário, tais como códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios em que se situem os respectivos estabelecimentos.

II. Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham o trabalhador de modo permanente, não ocasional nem intermitente, aos agentes nocivos químicos, físicos, biológicos ou associação de agentes prejudiciais à saúde ou à integridade física.

III. A descaracterização da insalubridade ou periculosidade, segundo as normas do Ministério do Trabalho, far-se-á por meio de perícia a cargo de profissional legalmente habilitado, registrado no Ministério do Trabalho, ou por laudo emitido pela Fundacentro.

A) Todas as proposições estão erradas.

B) I e III estão corretas.

C) I e II estão corretas.

D) Todas as proposições estão corretas.

E) II e III estão corretas.

### Comentários

I - **ERRADO**. O cumprimento das normas regulamentadoras, **não desobriga** as empresas a cumprirem outras disposições relativas à segurança e saúde do trabalho que estejam previstas na legislação estadual ou municipal ou nas convenções ou acordos coletivos de trabalho. (SMT significa Segurança e Medicina do Trabalho).

II - **ERRADO**. O erro da questão está no fato de o examinador afirmar que a caracterização da atividade insalubre requer a exposição permanente do trabalhador ao agente causador da insalubridade.

Na maioria dos casos, a caracterização de atividade como insalubre **independe do tempo de exposição** - eu digo maioria, porque veremos que no caso do ruído – NR15, a caracterização da insalubridade dependerá da intensidade deste agente físico e do tempo de exposição. Por exemplo, a atividade



insalubre estará caracterizada no caso de exposição por apenas duas horas a níveis de pressão sonora equivalentes a 95dB.

Para não deixar dúvidas temos a Súmula 47 do TST:

*SUM-47 INSALUBRIDADE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003*

*O trabalho executado em condições insalubres, em caráter intermitente, não afasta, só por essa circunstância, o direito à percepção do respectivo adicional.*

---

III - **ERRADO.** O Artigo 195 da CLT prevê que a caracterização e classificação da insalubridade (em grau máximo, médio ou mínimo) e da periculosidade, segundo as normas do Ministério do Trabalho, devem ser realizadas por perícia a cargo de profissional legalmente habilitado: **Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho**. O erro da questão está na segunda parte: Não há previsão na CLT de caracterização de insalubridade através de laudo emitido pela FUNDACENTRO.

Chamo novamente a atenção de vocês para a Orientação Jurisprudencial 165 do TST:

*OJ-SDI1-165 PERÍCIA. ENGENHEIRO OU MÉDICO. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE. VÁLIDO. ART. 195 DA CLT (inserida em 26.03.1999)*

*O art. 195 da CLT não faz qualquer distinção entre o médico e o engenheiro para efeito de caracterização e classificação da insalubridade e periculosidade, bastando para a elaboração do laudo seja o profissional devidamente qualificado.*

---

O que esta OJ quer dizer é que na elaboração do laudo para caracterizar e classificar a insalubridade ou periculosidade, o médico do trabalho não ficará restrito somente à avaliação das condições de saúde nem o engenheiro de segurança ficará restrito somente à avaliação das condições de segurança do ambiente de trabalho que está sendo avaliado. Para a elaboração do laudo, basta que estes profissionais sejam qualificados, e claro, registrados nos respectivos conselhos. O registro no Ministério do Trabalho não é mais necessário<sup>25</sup>.

**Gabarito: A**

---

---

<sup>25</sup> Atualmente somente o Técnico de Segurança do Trabalho tem registro obrigatório no Ministério do Trabalho e Previdência.



### 3. (AFT / MTE / ESAF – 2010)

Analise as proposições e assinale, a seguir, a opção correta.

I. O AFT ao constatar existência de grave e iminente risco para o trabalhador, quando em procedimento fiscal, deverá interditar estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou embargar obra, indicando na lavratura fiscal, com a brevidade que a ocorrência exigir, as providências que deverão ser adotadas para prevenção de infortúnios de trabalho.

II. Da lavratura fiscal de interdição exarada pelo AFT, cabe recurso, por parte dos interessados, ao órgão regional do MTE, no prazo de 10 (dez) dias, devendo o julgamento ser instruído por órgão subordinado específico à matéria de SMT, não provendo, todavia, qualquer efeito suspensivo à interdição.

III. Com o advento do NTEP, o PCMSO adquire, para além dos seus objetivos prevencionistas, um importante caráter probante, pois enquanto aquele associa, por presunção, a incapacidade do trabalhador ao CNAE do empregador, este funciona, uma vez conduzido por idôneo delineamento epidemiológico, como gerador de provas e evidências objetivas que, no caso concreto, permitem à empresa se opor a essa presunção e com isso não ser onerada pelos desdobramentos legais afetos ao acidente do trabalho.

IV. Faculta-se às empresas solicitar prévia aprovação, pelo órgão regional do MTE, dos projetos de construção e respectivas instalações, todavia, quando ocorrer modificação substancial nas instalações, inclusive equipamentos, deve ser realizada inspeção específica, estando a empresa obrigada a comunicar, prontamente, ao órgão regional do MTE tais alterações.

- A) Todas as proposições estão corretas.
- B) Apenas duas proposições estão corretas.
- C) Apenas uma proposição está correta.
- D) Apenas três proposições estão corretas.
- E) Todas as proposições estão erradas.

#### Comentários





I - **ERRADO**. Pegadinha!!! O erro da questão está no fato de que de acordo com o Artigo 161 da CLT, a competência para embargar ou interditar é do Superintendente Regional do Trabalho (antigo Delegado Regional do Trabalho), e não do AFT. Mas esta opção estaria correta de acordo com a Portaria 672/21<sup>26</sup>.

Esta decisão é tomada:

(i) a partir de laudo técnico emitido pelo auditor do trabalho durante a ação fiscal, quando constatado risco grave e iminente à saúde e integridade física dos trabalhadores, e

(ii) com a brevidade que a ocorrência exigir.

Ou seja, uma vez recebido, pelo Superintendente Regional do Trabalho, o laudo técnico de embargo ou interdição, a decisão deverá ser tomada sem demora!

II - **ERRADO**. A expressão "lavatura fiscal da interdição" corresponde à emissão (lavatura) do Termo de Interdição, que é a "formalização" da interdição em si. Caso a competência para interditar tenha sido delegada ao AFT pelo Superintendente, ele mesmo poderá fazê-lo, caso contrário deverá encaminhar o termo de interdição ao superintendente para decidir.

Vamos ao comentário: Esta proposição contém dois erros.

Primeiro erro: Segundo o §3º do Artigo 161 da CLT, os interessados poderão recorrer da decisão do Superintendente (que determinou o embargo ou a interdição) no prazo de 10 dias, porém este recurso deverá ser encaminhado ao órgão nacional e não ao órgão regional, conforme consta na assertiva. Vejam a redação do item 1.3.1 da NR1:

*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:: 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.*

---

---

<sup>26</sup> Para saber como responder a uma questão como esta na prova objetiva, o candidato deve estar atento ao edital: a Portaria 672/21 deve ser considerada caso conste no edital. Portaria 672/2021, CAPÍTULO V : DOS PROCEDIMENTOS DE EMBARGO E INTERDIÇÃO, Art.80: Os Auditores-Fiscais do Trabalho estão autorizados, em todo o território nacional, a ordenar a adoção de medidas de interdições e embargos, e seu consequente levantamento posterior, quando se depararem com uma condição ou situação de risco iminente à vida, à saúde ou à segurança dos trabalhadores.



**Segundo erro:** A proposição afirma que o órgão não poderá dar efeito suspensivo ao recurso. Mas é possível sim que o recurso tenha efeito suspensivo, a depender da decisão da SIT (Artigo 161, §3º da CLT).

III - **CERTO.** Esta opção exigiu dos candidatos alguns conhecimentos sobre legislação previdenciária. O NTEP – Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário é um mecanismo que auxilia as análises periciais do INSS na conclusão sobre a natureza da incapacidade para o trabalho apresentada por um trabalhador, se de natureza acidentária, ou previdenciária, da seguinte forma: quando houver relação estatística entre a doença ou lesão e o setor da atividade econômica do trabalhador, o nexo epidemiológico determinará automaticamente que se trata de benefício acidentário e não de benefício previdenciário.

A assertiva está correta quando afirma que o NTEP **associa, por presunção**, a incapacidade do trabalhador ao CNAE do empregador, uma vez que este indicador se baseia estudos científicos associados à estatística e epidemiologia.

Ou seja, há a presunção de um nexos, uma relação entre a doença do trabalhador e sua atividade. Importante ressaltar que o AFT **não faz a identificação do nexos técnico epidemiológico! Esta é uma atribuição do médico perito do INSS!**

Por outro lado, conforme veremos na aula sobre a NR7, o PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional é um programa com caráter prevencionista.

O PCMSO deve indicar os exames médicos aos quais os trabalhadores devem ser submetidos em função dos riscos aos quais estão expostos no ambiente de trabalho, a fim de se monitorar e/ou detectar precocemente, possíveis danos à saúde do empregado. Desta forma, é possível que o NTEP indique (com base em dados estatísticos, como vimos) uma relação entre a doença do empregado e a atividade econômica da empresa onde ele trabalha, porém os exames realizados de acordo as determinações do PCMSO, não apresentem resultados anormais que indiquem tal relação, porque, por exemplo, a empresa adota programas de prevenção eficazes. Daí o caráter probante do PCMSO, no caso concreto.

Os desdobramentos legais afetos ao acidente de trabalho, conforme diz a assertiva, seriam as ações regressivas contra a empresa a serem propostas pelo INSS nos casos de negligência daquela quanto à implementação das normas de segurança e higiene do trabalho.

IV - **CERTO.** Redação do §2º do Artigo 160 da CLT. Vimos segundo a CLT, que as empresas podem, se assim o desejarem, solicitar aprovação prévia da SRT dos projetos de construção e suas respectivas instalações. Entretanto, caso ocorra alguma modificação substancial, inclusive de equipamentos, a empresa fica obrigada a comunicar tal modificação à SRT, e neste caso, nova inspeção deverá ser realizada. **Destaco que apesar da revogação da NR2 – Inspeção Prévia – pela Portaria 915 de 30 de julho de 2019, o art. 160 e §§, que regulamentado por esta norma, não foi revogado.**



**Gabarito: B (proposições III e IV estão corretas)**

---

**4. (AFT / MTE / ESAF – 2006)**

Assinale a opção incorreta, nos termos da CLT e NR-01:

- A) A câmara municipal de Interiópolis, no tocante aos trabalhadores sob ordenamento próprio de servidor público, está desobrigada do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho.
- B) A empresa municipal de coleta de lixo de Interiópolis, no tocante aos empregados e subcontratados, está vinculada ao cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho.
- C) De acordo com os critérios que vierem a ser adotados na regulamentação, cada CIPA será composta de representantes da empresa e dos empregados, sendo que esses últimos não poderão sofrer despedida arbitrária.
- D) Quando as medidas de ordem geral não oferecerem completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados, a empresa é obrigada a fornecer aos empregados equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento.
- E) Faculta-se às empresas solicitar prévia aprovação, pela Delegacia Regional do Trabalho, dos projetos de construção e respectivas instalações.

**Comentários**

A) **CERTO.** Item 1.1. da NR1. Pessoal, como se trata de uma questão objetiva, devemos responder de acordo com o disposto expressamente nas NRs. As Normas Regulamentadoras se aplicam aos órgãos públicos da administração direta e indireta que possuam empregados contratados e regidos pela CLT. Somente se aplicarão aos servidores públicos caso haja previsão expressa na lei do estatuto correspondente. Vejam a atual redação do item 1.2.1 e subitens da NR1:

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

*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.*

*1.2.1.2 Nos termos previstos em lei, aplica-se o disposto nas NR a outras relações jurídicas. (grifo acrescentado)*

---

Ressalto que a Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que trata da Segurança e Saúde dos Trabalhadores, dispõe em seu art. 3:



*Para os fins da presente Convenção:*

- a) a expressão 'áreas de atividade econômica' abrange todas as áreas em que existam trabalhadores empregados, inclusive a administração pública;*  
*b) o termo 'trabalhadores' abrange todas as pessoas empregadas, incluindo os funcionários públicos;*  
*(grifos acrescentados)*
- 

A Convenção 155 foi ratificada pelo Brasil em 18 de maio de 1992 e promulgada pelo Decreto n. 1.254, de 29.9.94, O Art.1 do decreto citado **determina seu cumprimento integral.**

B) **CERTO.** Segundo o item 1.1. da NR1, as Normas Regulamentadoras aplicam-se aos empregados celetistas dos órgãos públicos da administração indireta (onde se enquadra a empresa municipal de coleta de lixo).

C) **CERTO.** O Artigo 165 da CLT dispõe que os membros da CIPA, representantes dos empregados, não poderão sofrer despedida arbitrária, ou seja, despedida imotivada. E acrescenta que a despedida de um destes membros somente poderá ocorrer por motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

**Atenção!** Os membros designados (indicados pelo empregador) podem sim sofrer despedida arbitrária! (demissão sem justa causa). O impedimento de despedida arbitrária vale somente para os membros eleitos!

D) **CERTO.** Conforme redação do item 6.3 da NR6.

E) **CERTO.** O Artigo 160 § 2º da CLT determina que é facultado às empresas solicitar prévia *aprovação*, pela SRT, dos projetos de construção e respectivas instalações. Como dito anteriormente, apesar da revogação da NR2, o art. 160 da CLT não foi revogado!

**Gabarito: Todas corretas** - Gabarito inicial: Letra C. Questão anulada.

---

## 5. (AFT / MTE / ESAF – 2006)

Analise as proposições transcritas, com base na CLT e assinale, a seguir, a opção correta.

I. O Delegado Regional do Trabalho, à vista do laudo técnico do serviço competente que demonstre grave e iminente risco para o trabalhador, poderá interditar estabelecimento, setor de serviço, obra, máquina ou equipamento.

II. O equipamento de proteção individual só poderá ser posto à venda ou utilizado com a indicação do Certificado de Aprovação do Inmetro.



III. O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário com os acréscimos resultantes de gratificações e prêmios.

IV. Permitida uma reeleição, o mandato dos representantes designados da CIPA terá duração de 1 (um) ano.

- A) Todas as proposições estão erradas.
- B) Todas as proposições estão corretas.
- C) Apenas uma proposição está correta.
- D) Apenas duas proposições estão corretas.
- E) Apenas três proposições estão corretas.

### Comentários

Pessoal, apesar de esta questão tratar de alguns assuntos que não foram vistos nesta aula, optei por incluí-la neste momento por causa da opção I que trata da interdição. Este é um assunto que precisa ficar bem claro para vocês.

I - **ERRADO**. O erro está na inclusão da “obra” na lista de atividades que devem sofrer interdição. Como dito anteriormente, no caso de verificação de situação de grave e iminente risco em uma **obra**, ela deverá ser **embargada**, caso esta situação seja verificada em um estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, estes deverão ser **interditados**.

Lembrando que o §4º do Artigo 161 da CLT, determina que 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**.

II - **ERRADO**. De acordo com o Artigo 167 da CLT, o equipamento de proteção individual (EPI) só poderá ser posto à venda ou utilizado com a indicação **do Certificado de Aprovação expedido pelo Ministério do Trabalho**<sup>27</sup>, e não pelo INMETRO, conforme consta na assertiva.

III - **ERRADO**. Artigo 193, §1º, da CLT. O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário, **sem a inclusão** das gratificações e prêmios, ou participações nos lucros da empresa.

---

<sup>27</sup> Atualmente, expedido pelo Ministério do Trabalho e Previdência.



IV - **ERRADO**. Veremos a CIPA detalhadamente na aula da NR5. Por enquanto basta vocês saberem que o examinador tentou confundir o candidato ao escrever que é permitida a **reeleição** dos representantes **designados**. Este é o erro da questão. Tal determinação de aplica aos representantes **eleitos** da CIPA, e não aos designados (ou indicados) pelo empregador.

Ou seja, não há que se falar em reeleição dos membros designados, uma vez que eles são indicados pelo empregador, e não eleitos pelos empregados. Os membros designados podem ser destituídos da comissão a qualquer momento pelo empregador, quando entender necessário.

**Gabarito: A**

---

## 6. (MED TRAB / MTE / ESAF – 1998)

De acordo com a Norma Regulamentadora NR 3 – Embargo ou Interdição, é correto afirmar:

- A) Interdição importa na paralisação total ou parcial da obra do setor de serviço, máquina ou equipamento
- B) Considera-se grave e iminente risco toda condição ou situação de trabalho que possa causar acidente ou doença relacionada ao trabalho com lesão média ou grave à integridade física do trabalhador.
- C) A interdição ou embargo pode ser requerida pelo Setor de Segurança e Medicina do Trabalho da Delegacia Regional do Trabalho – DRT – pelo agente de inspeção do trabalho ou por entidade sindical
- D) A pessoa que permitir a utilização de um equipamento cuja interdição será determinada em um prazo de 24 (vinte e quatro) horas responderá por desobediência, além de ficar sujeita às medidas penais cabíveis
- E) Durante a paralisação de um serviço, em decorrência de embargo, os empregados receberão seus salários com um adicional de 30% (trinta por cento), como se estivessem realizando uma atividade perigosa

### Comentários

- A) **ERRADO**. Obra deve ser embargada e não interditada.
- B) **ERRADO**. Segundo a redação do item 3.1.1 da NR3, 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. E não lesão média ou grave...
- C) **CERTO**. Conforme § 2º do art. 161 da CLT.



D) **ERRADO.** Somente responderá por desobediência, segundo o §4 do artigo 161 da CLT, se houver dano a terceiros. Além disso, a interdição deve ser imposta imediatamente, ao se constatar a existência de risco grave e iminente, e não em 24 horas.

E) **ERRADO.** Este assunto é mesmo figurinha carimbada nas provas!! Os empregados devem receber seu salário como se estivessem em efetivo exercício.

**Gabarito: C**

---

## 7. (SEG TRAB / IF PI – 2012)

Compete à Delegacia Regional do Trabalho (DRT) ou à Delegacia do Trabalho Marítimo (DTM) nos limites de sua jurisdição, EXCETO:

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, 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 MTE.

### Comentários

A) **CERTO.** Esta era a antiga redação da NR1. Segundo o item 1.2.2 da NR1 atualmente em vigor, compete à SIT e aos órgãos regionais a ela subordinados 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) **CERTO.** Esta é a redação do item 1.2.3. da NR1: 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.



A imposição de penalidade (multa) é competência do Superintendente Regional do Trabalho. E não se confunde com a competência de lavratura do auto de infração, que é do AFT.

C) **ERRADO**. De novo!... Somente a obra é embargada. Os demais itens são interditados.

D) **ERRADO**. Gabarito de acordo com a atual redação da norma. Não existe mais esta disposição na NR1. A insalubridade é tratada em norma especial, NR15.

E) **CERTO**. Esta é a redação do art. 195 da CLT. Esta disposição, porém, não consta mais da atual redação da NR1:

*Art. 195 - A caracterização e a classificação da insalubridade e da periculosidade, segundo as normas do Ministério do Trabalho, far-se-ão através de perícia a cargo de Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, registrados no Ministério do Trabalho*

*§ 1º - É facultado às empresas e aos sindicatos das categorias profissionais interessadas requererem ao Ministério do Trabalho a realização de perícia em estabelecimento ou setor deste, com o objetivo de caracterizar e classificar ou delimitar as atividades insalubres ou perigosas*

*§ 2º - Arguida em juízo insalubridade ou periculosidade, seja por empregado, seja por Sindicato em favor de grupo de associado, o juiz designará perito habilitado na forma deste artigo, e, onde não houver, requisitará perícia ao órgão competente do Ministério do Trabalho.*

**Gabarito: C**

---

## 8. (ENG SEG / CAMARA DEPUTADOS / CESPE – 2012 )

Durante fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego na obra de um novo departamento nas dependências de determinada empresa, constataram-se irregularidades no uso dos equipamentos de proteção individual (EPIs) e nas instalações de equipamentos e máquinas, que se encontravam em iminente risco de acidentes. A partir dessa situação hipotética, julgue os itens a seguir.

A) No caso de haver paralisação decorrente da imposição de interdição ou embargo, os empregados da empresa deverão receber seus salários integralmente.

B) Os agentes de fiscalização podem, nesse caso, interditar a obra.

C) Se for constatado que a máquina de solda elétrica se encontra em situação de grave e iminente risco, os agentes poderão embargá-la.

**Comentários**





A) Segundo o item 3.5 da NR3, durante a paralisação decorrente da imposição de interdição ou embargo, os empregados devem receber os salários como se estivessem em efetivo exercício.

**Gabarito: correta**

B) A obra deve ser embargada e não interditada.

**Gabarito: errada**

C) A máquina deve ser interditada e não embargada.

**Gabarito: errada**

Vejam como são recorrentes estas questões sobre o objeto do embargo e da interdição. Fiquem bem atentos na hora da prova!!

---

## 9. (ENG SEG / COMCAP / FEPESE – 2012) alterada

Segundo a NR2, todo estabelecimento novo, antes de iniciar suas atividades, deverá solicitar aprovação de suas instalações ao órgão regional do MTb. Após a inspeção prévia, será emitido:

A) Certificado de Aprovação de Responsabilidades (CAR)

B) Certificado de Abertura de Atividades (CAA)

C) Certificado de Aprovação de Instalações (CAI)

D) Certificado de Aceitação das Instalações (CAI)

E) Nenhuma das anteriores

### Comentários

Com a revogação da NR2 pela Portaria 915 de 30 de julho de 2019, não é mais obrigatória a emissão do Certificado de Aprovação das Instalações. Mas atenção!! o art. 160 da CLT (e parágrafos) que era regulamentado pela NR2 continua vigente!

*CLT, art. 160 - Nenhum estabelecimento poderá iniciar suas atividades sem prévia inspeção e aprovação das respectivas instalações pela autoridade regional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho.*



*§ 1º - Nova inspeção deverá ser feita quando ocorrer modificação substancial nas instalações, inclusive equipamentos, que a empresa fica obrigada a comunicar, prontamente, à Delegacia Regional do Trabalho.*

*§ 2º - É facultado às empresas solicitar prévia aprovação, pela Delegacia Regional do Trabalho, dos projetos de construção e respectivas instalações.*

**Gabarito: E**

---

#### 10. (PERITO ENG SEG / MPU / CESPE – 2010) alterada

Julgue os itens a seguir, de acordo com a CLT e as NR relativas a segurança e medicina do trabalho.

A) Para efeito de aplicação das NR, uma ou mais empresas, com personalidade jurídica própria, sob direção, controle ou administração de outra organização, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, são solidariamente responsáveis com a empresa principal e cada uma das subordinadas.

B) Para efeito de aplicação das NR, a obra de engenharia, compreendendo ou não canteiro de obra ou frentes de trabalho, é considerada como um estabelecimento, a menos que se disponha, de forma diferente, em NR específica.

C) A observância das NR 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, e outras oriundas de convenções e acordos coletivos de trabalho.

D) As atribuições de fiscalização e (ou) orientação às empresas com relação ao cumprimento dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho são delegáveis a outros órgãos federais, estaduais e municipais, mediante convênio autorizado pelo MTE.

E) Para fins de aplicação das NR, considera-se frente de trabalho a área do trabalho fixa e temporária, onde se desenvolvem operações de apoio e execução à construção, demolição ou ao reparo de uma obra.

#### Comentários

Conforme a redação do art. 2º, parágrafo 2º da CLT, a responsabilidade é solidária.

*Art. 2º, § 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis **solidariamente** pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.*

---



A expressão responsabilidade solidária para fins de “aplicação das NRs” constava na antiga redação da NR1, porém, esta disposição foi retirada da norma, pois já constava disposição expressa na CLT relativa ao tema.

Pessoal, muita atenção também nas questões sobre este assunto: em uma leitura rápida é fácil confundir as palavras *solidária* com *subsidiária*.

**Gabarito: correta**

B) Segundo a NR1:

*Obra: todo e qualquer serviço de engenharia de construção, montagem, instalação, manutenção ou reforma.*

---

Obra de engenharia é estabelecimento!

**Gabarito: correta**

C) Redação do item 1.2.2 da NR1.

**Gabarito: correta**

D) Redação do art. 159 da CLT. Esta disposição não se encontra mais na NR1.

*Art. 159 - Mediante convênio autorizado pelo Ministro do Trabalho, poderão ser delegadas a outros órgãos federais, estaduais ou municipais atribuições de fiscalização ou orientação às empresas quanto ao cumprimento das disposições constantes deste Capítulo.*

---

Atenção para o instrumento jurídico desta delegação: **convênio**

**Gabarito: correta**

E) De acordo com a atual redação da norma, a frente de trabalho é área **móvel** e temporária. A frente de trabalho pode atender tanto à execução dos trabalhos de uma obra, como pode ser também uma frente de trabalho rural.

**Gabarito: errada**

---

11. (ENG SEG / ECT / CESPE – 2011)



Julgue os itens subsequentes, acerca da aplicação das normas regulamentadoras (NR) referentes à segurança do trabalho.

A) Empregado é a pessoa física ou jurídica que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

B) Empregador é a empresa individual ou coletiva que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, remunera e dirige a prestação pessoal de serviços.

#### Comentários

A) Empregado não é pessoa jurídica, é pessoa física.

#### Gabarito: errada

B) **CERTO**. Segundo atual redação da norma, *Empregador* é a empresa individual ou coletiva que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços. Equiparam-se ao empregador as organizações, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitam trabalhadores como empregados.

#### Gabarito: correta

### 12. (MED TRAB JR / TRANSPETRO / CESGRANRIO – 2011)

A NR-01 – Disposições Gerais – **NÃO** estabelece como uma obrigação do empregado:

A) Colaborar com a empresa na aplicação das Normas Regulamentadoras.

B) Cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde do trabalho, inclusive as O.S. do empregador.

C) Submeter-se aos exames médicos previstos nas Normas Regulamentadoras.

D) Participar da elaboração dos programas de prevenção de acidentes.

E) Usar o EPI fornecido pelo empregador.

#### Comentários



- A) **CERTO.** Esta é uma obrigação do empregado, conforme redação do item 1.4.2. “c”, da NR1. O empregado pode colaborar na aplicação das NRs, por exemplo, informando a seu superior quaisquer problemas relativos à segurança que ele identificar, por exemplo, EPIs danificados, fiação elétrica exposta com risco de choque elétrico, iluminação deficiente, entre outros.
- B) **CERTO.** Esta é uma obrigação do empregado, conforme redação do item 1.4.2 “a”, da NR1. O empregado é obrigado a cumprir não somente as determinações da legislação de segurança e saúde, mas também as ordens de serviço (OS) emitidas pelo empregador.
- C) **CERTO.** Esta é uma obrigação do empregado, conforme redação do item 1.4.2. “b”, da NR1. Veremos quais são os exames médicos obrigatórios quando estudarmos a NR7 (PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional).
- D) **ERRADO.** Esta não é uma obrigação do empregado. A elaboração dos documentos ou programas de prevenção de acidentes é obrigação do empregador, e não do empregado.
- E) **CERTO.** Esta é uma obrigação do empregado conforme redação do item 1.4.2 “d”, da NR1. O empregador tem a obrigação de fornecer o EPI adequado ao uso e em perfeito estado de conservação. O empregado é obrigado a usar o EPI, de forma adequada.

**Gabarito: D**

---

### 13. (EXERCÍCIO PROPOSTO)

De acordo com o art. 2º §2º da CLT, sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão:

- A) Solidariamente responsáveis a empresa principal e a subordinada que tiver maior capital social.
- B) Subsidiariamente responsáveis a empresa principal e a subordinada que tiver maior capital social.
- C) Solidariamente responsáveis pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.
- D) Subsidiariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.
- E) Solidariamente responsáveis a empresa principal e a subordinada que tiver maior capital social e subsidiariamente responsáveis as demais subordinadas.

### Comentários



Redação expressa do art. 2º §2º da CLT.

**Gabarito: C**

---

**14. (TEC SEG / PREF MUNIC CAMPO LARGO / UFPR – 2011)**

Considere os itens abaixo:

- I. Riscos ocupacionais que possam originar-se nos locais de trabalho.
- II. Meios para prevenir e limitar tais riscos e as medidas adotadas pela empresa.
- III. Acidentes de trabalho já ocorridos na empresa.
- IV. Resultados dos exames médicos e de exames complementares de diagnóstico aos quais os próprios trabalhadores forem submetidos.
- V. Resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho.

São itens que cabe ao empregador informar aos trabalhadores, conforme a NR-1:

- A) 1, 2, 3 e 4 apenas.
- B) 2, 4 e 5 apenas.
- C) 1, 3 e 5 apenas.
- D) 1, 2, 4 e 5 apenas.
- E) 1, 2, 3, 4 e 5.

**Comentários**

O empregador não é obrigado a informar aos empregados sobre os acidentes de trabalho já ocorridos na empresa. Todos os demais itens devem ser informados. Atenção para o último item: O empregador é obrigado a informar aos empregados os **resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho**.

**Gabarito: D**

---

**15. (TEC SEG / PREF PONTA GROSSA PR / FAUEL – 2010)**



De acordo com a NR-01, é incorreto afirmar que:

- A) Cabe ao empregador elaborar ordens de serviço sobre segurança e saúde no trabalho, dando ciência aos empregados.
- B) Cabe ao empregador permitir que representantes dos trabalhadores acompanhem a fiscalização dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho.
- C) Considera-se empregado, a pessoa física ou jurídica que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.
- D) Equiparam-se ao empregador os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitem trabalhadores como empregados.

#### Comentários

- A) **CERTO.** É obrigação do empregador elaborar as ordens de serviço sobre SST. A ciência aos empregados pode ser através de cartazes, comunicados ou até mesmo por email (meios eletrônicos).
- B) **CERTO.** Vejam que a NR1 permite expressamente o acompanhamento, por representantes dos trabalhadores, **da fiscalização de SST, e não da legislação trabalhista como um todo.** Como vimos anteriormente, estes representantes podem ser por exemplo, os membros eleitos da CIPA ou ainda representantes dos sindicatos.
- C) **ERRADO.** O empregado é **pessoa física**, e não pessoa jurídica.
- D) **CERTO.** Segundo o Anexo 1 da NR1 – Termos e Definições:

*Equiparam-se ao empregador as organizações, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitam trabalhadores como empregados.*

**Gabarito: C**

---

#### 16. (TEC SEG / FUB / CESPE UNB – 2009)

Julgue o item seguinte, a respeito das normas regulamentadoras (NR) relativas à segurança e medicina do trabalho, que são de observância obrigatória pelas empresas privadas e públicas e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta:



As disposições contidas nas NR não se aplicam aos trabalhadores avulsos, às entidades ou empresas que lhes tomem o serviço e nem aos sindicatos representativos das respectivas categorias profissionais.

### Comentários

Esta disposição não se encontra mais de forma expressa na NR1. Entretanto os trabalhadores avulsos se encontram abrangidos pela norma, em função da redação do item 1.2.1:

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

---

**Gabarito: errada**

---

## 17. (EXERCICIO PROPOSTO)

Marque a assertiva correta, de acordo com o disposto na CLR e NR-1:

- A) Não existe previsão de delegação a outros órgãos federais, estaduais e municipais, de atribuições de fiscalização e/ou orientação às empresas, quanto ao cumprimento dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho.
- B) O Delegado Regional do Trabalho, partir da interposição de recurso, e após laudo técnico do serviço competente, poderá levantar a interdição.
- C) Tanto a frente de trabalho quanto o canteiro de obra são áreas temporárias.
- D) Segundo o Anexo 1 da NR1- Termos e Definições o termo *Organização* abrange pessoa ou grupo de pessoas com suas próprias funções com responsabilidades, exceto o microempreendedor individual.
- E) Compete à SRT – Superintendência Regional do Trabalho nos limites de sua jurisdição, determinar procedimentos que as empresas devem adotar em caso de acidente ou doença relacionada ao trabalho.

### Comentários

- A) **ERRADO.** O art. 159 da CLT contém previsão expressa de delegação, a outros órgãos federais, estaduais e municipais, das **atribuições de (1) fiscalização e/ou (2) orientação às empresas**, quanto ao cumprimento dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho. Esta delegação deve ser realizada por meio de **convênio** autorizado pelo atual Ministério do Trabalho e Previdência.
- B) **ERRADO.** De acordo com o art 161 § 5º da CLT, o Delegado Regional do Trabalho (Atual SRT), independente de recurso, e após laudo técnico do serviço competente, poderá levantar a interdição.





C) **CERTO**. A diferença é que a frente de trabalho é área **móvel** e o canteiro de obras é área **fixa**. Mas ambos são áreas temporárias.

D) **ERRADO**. Organização é a pessoa ou grupo de pessoas com suas próprias funções com responsabilidades, autoridades e relações para alcançar seus objetivos. **Inclui**, mas não é limitado a empregador, a tomador de serviços, a empresa, a **empreendedor individual**, produtor rural, companhia, corporação, firma, autoridade, parceria, organização de caridade ou instituição, ou parte ou combinação desses, seja incorporada ou não, pública ou privada.

E) **ERRADO**. Tais procedimentos devem ser determinados pelas próprias empresas, conforme 1.4.1. , IV “e”.

**Gabarito: C**

---

## 18. (EXERCICIO PROPOSTO)

A NR1 – Disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais tem por objetivo estabelecer as disposições gerais, o campo de aplicação, os termos e as definições comuns às Normas Regulamentadoras - NR relativas a segurança e saúde no trabalho e as diretrizes e os requisitos para o gerenciamento de riscos ocupacionais e as medidas de prevenção em Segurança e Saúde no Trabalho – SST. Com relação à NR1 julgue o item:

A organização deve classificar os riscos ocupacionais para determinar a necessidade de avaliação correspondente.

### Comentários

Na verdade, é a partir da avaliação de cada risco anteriormente reconhecido que será determinado o correspondente nível de risco. E a partir daí que será realizada a classificação dos riscos para identificar a necessidade de adoção de medidas de prevenção, considerando o nível de risco correspondente.

Vejamos a redação do 1.5.3.2 da NR1:

*1.5.3.2 A organização deve:*

- a) evitar os riscos ocupacionais que possam ser originados no trabalho;*
- b) identificar os perigos e possíveis lesões ou agravos à saúde;*
- c) avaliar os riscos ocupacionais indicando o nível de risco;*
- d) classificar os riscos ocupacionais para determinar a necessidade de adoção de medidas de prevenção;*
- e) implementar medidas de prevenção, de acordo com a classificação de risco e na ordem de prioridade estabelecida na alínea “g” do subitem 1.4.1; e*



*f) acompanhar o controle dos riscos ocupacionais.*

**Gabarito: Errada**

---

Por hoje é só pessoal, espero que tenham gostado desta aula. Tirem suas dúvidas pelo fórum!

Abraços a todos

Mara



# 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.