

Aula 00

UFPB (Engenheiro de Segurança do Trabalho) Conhecimentos Específicos - 2024 (Pós-Edital)

Autor:
Edimar Natali Monteiro

06 de Novembro de 2024

SUMÁRIO

DISPOSIÇÕES GERAIS E GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS - NR 01, parte I	3
1 NR 01, parte I – DISPOSIÇÕES GERAIS	4
1.1 Termos e definições importantes.....	5
1.1.1 Termos e definições relacionados às relações de trabalho.....	5
1.1.2 Termos e definições relacionados a perigos e riscos ocupacionais.....	6
1.1.3 Termos e definições empresariais.....	9
1.1.4 Termos e definições relacionados às instalações físicas	10
1.2 Objetivo e campo de aplicação.....	11
1.3 Competências dos órgãos responsáveis pela segurança e saúde no trabalho	14
1.3.1 Competências do órgão nacional	14
1.3.2 Competências da SIT e dos órgãos regionais subordinados	16
1.4 Deveres em matéria de segurança e saúde no trabalho	18
1.4.1 Deveres do empregador	18
1.4.2 Deveres do trabalhador	23
1.5 Direitos em matéria de segurança e saúde no trabalho	26
1.6 Prestação de informações no formato digital e digitalização de documentos	29
1.7 Capacitação e treinamento	32
1.7.1 Aproveitamento de conteúdos de treinamento na mesma organização.....	36
1.7.2 Aproveitamento de conteúdos entre organizações.....	38
1.7.3 Treinamentos na modalidade ensino a distância ou semipresencial	40
1.7.3.1 Requisitos de estruturação pedagógica	42
1.7.3.2 Requisitos operacionais e administrativos.....	42



1.7.3.3 Requisitos tecnológicos.....	43
1.8 Tratamento diferenciado em matéria de segurança e saúde no trabalho.....	44
1.8.1 Tratamento diferenciado ao MEI.....	44
1.8.2 Tratamento diferenciado às ME e EPP dispensadas de constituir SESMT	44
1.8.3 Tratamento diferenciado às ME e EPP, de graus de risco 1 e 2	45
2 QUESTÕES	48
2.1 Questões sobre NR 01 – Disposições Gerais.....	48
2.1.1 Gabarito.....	71
3 QUESTÕES COMENTADAS.....	72
3.1 Questões comentadas sobre NR 01 – Disposições Gerais	72



DISPOSIÇÕES GERAIS E GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS - NR 01, PARTE I

Olá, amigo(a) estrategista!!! Sou o Prof. Edimar Natali Monteiro.

Nessa aula, trataremos da primeira parte da NR 01, intitulada “Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais”, da Portaria n.º 3.214/1978.

Especificamente, **abordaremos a parte relacionada às “Disposições Gerais” da Norma.**

Fica o contato para eventuais dúvidas:



[@prof.edimarmonteiro](https://www.instagram.com/prof.edimarmonteiro)



1 NR 01, PARTE I – DISPOSIÇÕES GERAIS

NR 01: DISPOSIÇÕES GERAIS E GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS

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

Portaria MTP n.º 4.219, de 20 de dezembro de 2022

A **NR 01 – Disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais** foi substancialmente alterada em 2020. Para que você tenha uma ideia, a NR 01, cujo texto antigo tinha um pouco mais de 2 (duas) páginas, passou a ter 16 (dezesesseis) páginas. Além de redefinir alguns conceitos e excluir alguns tópicos, ela passou a abordar uma série de temas novos como: **gerenciamento de riscos ocupacionais**, capacitações, treinamentos, digitalização de documentos, tratamentos especiais, entre outros.

Sem mais, vamos em frente!



1.1 Termos e definições importantes

Vamos iniciar o estudo da NR 01 com a compreensão de alguns termos e definições importantes para seu entendimento, bem como para o entendimento das demais NRs da Portaria n.º 3.214/1978. Esses conceitos constam do Anexo I da referida Norma.

1.1.1 Termos e definições relacionados às relações de trabalho

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

Termo	Definição
Trabalhador	Pessoa física inserida em uma relação de trabalho, inclusive de natureza administrativa, como os empregados e outros sem vínculo de emprego.
Empregado	A pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante 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.

Para que você não confunda os termos "trabalhador" e "empregado", vamos a um....



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

Como exemplo, a NR 18 determina que “em canteiros de obras com até 7 m (sete metros) de altura e com, no máximo, 10 (dez) **trabalhadores**, o PGR pode ser elaborado por profissional qualificado em segurança do trabalho e implementado sob responsabilidade da organização”. Assim, não importa se os trabalhadores são empregados da empresa principal ou de terceiros, quando existir até 10 trabalhadores no canteiro de obras

com até 7 m de altura, o PGR pode ser elaborado por profissional qualificado em segurança do trabalho e implementado sob responsabilidade da organização.

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

Além disso, **importante** destacar que cooperativado ou cooperado não é empregado, pois, atua na qualidade de sócio (um dos donos) da cooperativa.

1.1.2 Termos e definições relacionados a perigos e riscos ocupacionais

Por assumir os riscos da atividade econômica, o empregador está obrigado a preservar a saúde e a segurança dos trabalhadores, uma vez que os “**riscos ocupacionais**” são, na verdade, riscos oriundos da atividade econômica e decorrentes dos “**perigos ou fatores de riscos**” provenientes do processo produtivo. Veja, então, os conceitos de perigo e risco, constantes na NR 01:

Termo	Definição
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.
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.
Evento perigoso	Ocorrência ou acontecimento com o potencial de causar lesões ou agravos à saúde.



Vamos clarear esses dois conceitos com mais um...

Imagine uma máquina cujo sistema de transmissão de forças (ou transmissão de potência) seja composto por um sistema de correia e polia e que esse sistema esteja sem uma barreira de proteção (Figura 1.1), de modo que seja possível acessá-lo livremente com as mãos quando em funcionamento.



Figura 1.1: Sistema de transmissão de potência sem proteção¹

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

Como o trabalhador não tem acesso ao “perigo”, não há probabilidade de exposição ao **evento perigoso** (acessar o sistema de transmissão quando em funcionamento), de modo que o risco ocupacional é inexistente. Assim, perceba que o perigo pode existir sem que haja risco ocupacional, mas o inverso não é possível, ou seja, não há risco ocupacional sem a existência do perigo e/ou evento perigoso!

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

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

Entendidos os conceitos de perigo e risco ocupacional, é importante que compreenda também o conceito de “prevenção” adotado pela NR 01:

Termo	Definição
Prevenção	Conjunto das disposições ou medidas tomadas ou previstas em todas as fases da atividade da organização, visando evitar, eliminar, minimizar ou controlar os riscos ocupacionais.

Observe que o **conceito de prevenção** está relacionado à ideia de controle do risco ocupacional. Para que você possa compreendê-lo, vou trazer um...

¹ Disponível em: <
http://www.joinville.udesc.br/portal/professores/nilson/materiais/NR_12___Parte_2___Clarice.pdf>





EXEMPLIFICANDO

Imagine que a máquina cujo sistema de transmissão está sem proteção estivesse em um local de livre acesso pelos trabalhadores. Nesse caso, a probabilidade de ocorrência do evento perigoso seria alta, assim como as consequências de uma eventual ocorrência do evento seriam danosas.

Uma forma de prevenção (medida de controle) a ser adotada nesse caso seria a instalação de um sistema de proteção capaz de impedir o acesso dos trabalhadores, com as mãos, ao sistema de transmissão (Figura 1.2). Dessa forma, mesmo que os trabalhadores pudessem se aproximar da máquina em funcionamento e ainda que “tentassem” colocar as mãos no sistema em funcionamento, a probabilidade seria reduzida devido às restrições impostas pela medida de controle.



Figura 1.2: Sistema de transmissão de potência com proteção²

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

Importante destacar que o risco ocupacional pode ser controlado atuando-se tanto na variável probabilidade quanto na variável consequência. No exemplo, atuou-se na variável probabilidade.

O uso de um EPI, por exemplo, é uma típica medida de controle que atua exclusivamente na variável consequência. Ao se utilizar um capacete de proteção, não se evita a probabilidade de queda de algum material ou ferramenta sobre a cabeça do trabalhador, mas em caso de ocorrência, reduz-se o dano, ou seja, a consequência é mitigada. Entendeu a diferença?

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

$$\text{risco ocupacional} = \frac{\text{perigo}}{\text{medidas de proteção}}$$

² Disponível em: < <https://pt.dreamstime.com/prote%C3%A7%C3%A3o-da-seguran%C3%A7a-do-protetor-correia-motor-image101298907> >



Agora, veja como esses conhecimentos já foram explorados pelas bancas:

(VUNESP / PREF. RIBEIRÃO PRETO-SP) Segundo a NR 1, que vigorará a partir de 03 de janeiro de 2022, uma carga que está suspensa a 35 metros de altura por um guindaste é um exemplo de

(A) risco. (B) Perigo. (C) acidente. (D) incidente. (E) quase acidente.

Comentários: observe que o enunciado da questão não mencionada a exposição a dita "carga que está suspensa a 35 metros de altura por um guindaste". Como vimos, se não há exposição só pode ser um **perigo**. Para que exista o risco a exposição é obrigatória! Portanto, a **alternativa B** está correta e é o gabarito da questão.

1.1.3 Termos e definições empresariais

A Norma traz dois termos e definições empresariais importantes para o entendimento, não só da NR 01, mas de todas as outras NRs.

Termo	Definição
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.
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.

Cuidado para não confundir as definições de empregador e organização!



Vamos clarear esses dois conceitos com mais um...

Imagine que a organização "Marmoraria Pedra Polida", empresa de mineração que atua na extração e beneficiamento de rochas ornamentais, tenha atualmente 3 (três) campos de extração de granito e 2 (duas) unidades de beneficiamento (corte, lixamento, polimento etc.), além de uma loja (*showroom*) de vendas e outra filial de exportação.

O conjunto de unidades físicas onde a empresa desenvolve suas diferentes atividades (extração, beneficiamento e venda) são chamados de estabelecimentos. No caso, a empresa possui 7 (sete) estabelecimentos.



Veja que usei os dois termos para se referir a “Marmoraria Pedra Polida”: organização e empresa. Tenha em mente que o conceito de organização é gênero, do qual são espécies: a empresa, o empregador, a companhia entre outros.

Em resumo, a organização é o ente jurídico tomador de serviços, já o estabelecimento é o patrimônio físico que a organização usa para o desempenho de suas atividades. Na verdade, estabelecimento é cada uma das unidades da empresa, funcionando em lugares diferentes, tais como: fábrica, refinaria, usina, escritório, loja, oficina, laboratório etc.

1.1.4 Termos e definições relacionados às instalações físicas

A Norma ainda traz um conjunto de conceitos relacionados às instalações físicas da organização, ou seja, de seu(s) estabelecimento(s). Preste muita atenção nesses conceitos, pois são amplamente explorados pelas bancas, ou seja, **despencam em provas!**

Termo	Definição
Obra	Todo e qualquer serviço de engenharia de construção, montagem, instalação, manutenção ou reforma.
Canteiro de obra	Área de trabalho fixa e temporária, onde se desenvolvem operações de apoio e execução à construção, demolição ou reforma de uma obra.
Frente de trabalho	Área de trabalho móvel e temporária.
Local de trabalho	Área onde são executados os trabalhos.
Sector de serviço	A menor unidade administrativa ou operacional compreendida no mesmo estabelecimento.



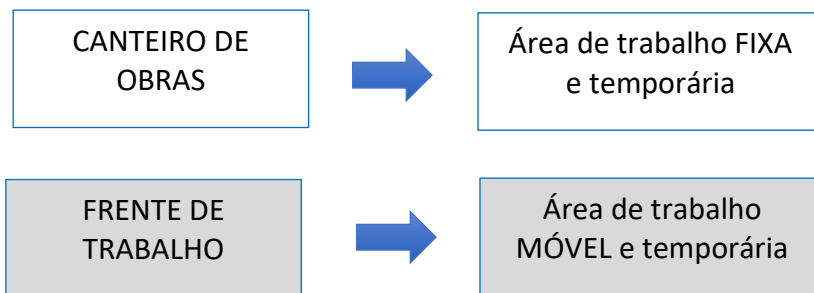
EXEMPLIFICANDO

Durante a construção de uma ponte (obra), a empreiteira (empresa) monta uma área de apoio (fixa e temporária, pois ela será desmontada ao final da obra) onde irá funcionar a carpintaria, as áreas de vivência (refeitórios, banheiros, dormitórios etc.). Esse local, fixo e temporário, é chamado de **canteiro de obra**. Inclusive, passa a ser um dos estabelecimentos da empresa (empreiteira), em alguns casos (caso tenham mais de 1.000 funcionários).

No caso de serviços prestados na construção de uma ferrovia, por exemplo, à medida que a construção vai avançando, a **frente de trabalho** se desloca para acompanhá-la, daí o conceito de ser uma área de trabalho móvel e temporária. A frente de trabalho é, na verdade, um “canteiro de obras móvel”.

Adicionalmente, não importante que você confunda o setor de serviço com o local de trabalho! Por exemplo, dentro de uma oficina mecânica automotiva, que é um local de trabalho, podemos ter vários setor de serviço: manutenção de motores, alinhamento e balanceamento, etc.





Agora, veja como esses conceitos são costumeiramente explorados pelas bancas:

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

Coluna I	Coluna II
A. Estabelecimento	() área de trabalho fixa e temporária, onde se desenvolvem operações de apoio e execução à construção, demolição ou reforma de uma obra.
B. Setor de serviço	() área onde são executados os trabalhos.
C. Canteiro de obra	() área de trabalho móvel e temporária.
D. Frente de trabalho	() local privado ou público, edificado ou não, móvel ou imóvel, próprio ou de terceiros, onde a empresa ou a organização exerce suas atividades em caráter temporário ou permanente.
E. Local de Trabalho	() menor unidade administrativa ou operacional compreendida no mesmo estabelecimento.

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

(A) C – E – D – A – B. (B) D – B – C – E – A. (C) B – A – E – C – D. (D) A – C – B – D – E. (E) E – D – A – B – C.

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

1.2 Objetivo e campo de aplicação

A NR 01 tem por **objetivo** estabelecer as disposições gerais, o campo de aplicação, os termos e as definições comuns às Normas Regulamentadoras – NRs relativas à segurança e saúde no trabalho, 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.

No tocante ao **campo de aplicação**, destaque-se que as **NRs obrigam, nos termos da lei, empregadores e empregados, urbanos e rurais**.

E os órgãos públicos professor, ficaram de fora do campo de aplicação? Não, necessariamente! Pois, a NR 01 ainda estabelece que **as NRs 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.

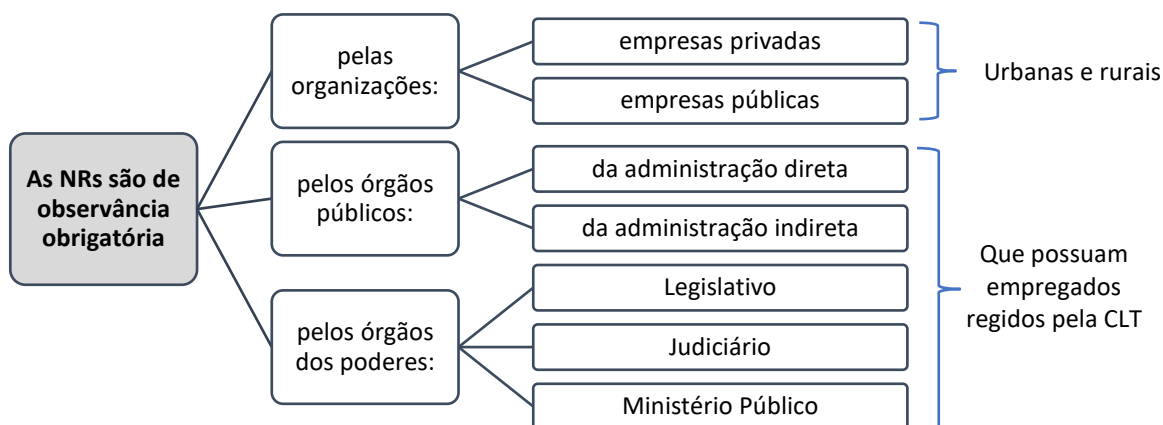
Para facilitar o entendimento, fiz uma enumeração exemplificativa de quem deve e quem não deve atender ao disposto nas NRs.

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

Obviamente que o **não-cumprimento** das disposições legais e regulamentares sobre saúde e segurança no trabalho acarretará a aplicação das penalidades previstas na legislação pertinente.



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



Note que todas as organizações (empresas públicas e privadas) estão obrigadas a cumprir o disposto nas NRs, pois seus colaboradores são necessariamente³ empregados, ou seja, possuem carteira assinada (são regidos pela CLT).

Observe também que os órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como os órgãos dos poderes Legislativo, Judiciário e Ministério Público, somente estarão obrigados ao cumprimento das NRs se, e somente se, tiverem em seus quadros empregados regidos pela CLT. Casos possuam somente servidores⁴ estatutários (regime próprio) esses órgãos estão dispensados do cumprimento das NRs.

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

A NR 01 ainda estabelece que **a observância das NRs não desobriga as organizações do cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios, bem como daquelas oriundas de convenções e acordos coletivos de trabalho.**

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

CLT, art.154 – A observância, em todos os locais de trabalho, do disposto neste Capítulo⁵, não desobriga as empresas do cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios em que se situem os respectivos estabelecimentos, bem como daquelas oriundas de convenções coletivas de trabalho.

Para fechar esse tópico, vamos a um questionamento! É possível a aplicação das NRs a outros regimes jurídicos, como no caso dos servidores públicos? A resposta é **sim**. Isso porque a NR 01 determina, em seu item 1.2.1.2, que **“nos termos previstos em lei, aplica-se o disposto nas NRs a outras relações jurídicas.”**

³ Na verdade, podem existir cargos de gestão nessas empresas, cujos profissionais não sejam necessariamente empregados, ou seja, tenham carteira assinada.

⁴ No tocante aos servidores públicos - que são estatutários e, portanto, não têm sua relação jurídica com o poder público regida pelos dispositivos da CLT - não se aplicam as NRs que tratam de SST.

⁵ Capítulo V – Da Segurança e da Medicina do Trabalho.



Dessa forma, abre-se a possibilidade para que uma Lei determine que as NRs sejam aplicadas integralmente a outros regimes jurídicos. Isso ocorre, por exemplo, em muitos regimes jurídicos (estatutos) de servidores públicos das esferas estaduais e municipais, que passam a adotar as NRs como obrigatórias.

Agora, veja como esses conhecimentos podem ser explorados pelas bancas

(INÉDITA / PROF. EDIMAR MONTEIRO) Com relação a NR 01 que trata das Disposições Gerais, é correto afirmar que

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

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

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

(D) As Normas Regulamentadoras são de observância obrigatória pelas organizações e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos Poderes Legislativo, Judiciário e Ministério Público, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Comentários: vamos analisar cada alternativa individualmente.

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

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

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

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

1.3 Competências dos órgãos responsáveis pela segurança e saúde no trabalho

Estude esse tópico com o máximo de atenção possível. Sugiro que tente compreender essas atribuições para que saiba diferenciá-las, pois as bancas costumam trocá-las, ou seja, afirmam que a atribuição de um órgão compete a outro e vice-versa, para tentar confundir o candidato!

1.3.1 Competências do órgão nacional

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



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

I - estabelecer, nos limites de sua competência, normas sobre a aplicação dos preceitos deste Capítulo⁶, especialmente os referidos no art. 200⁷;

II - coordenar, orientar, controlar e supervisionar a fiscalização e as demais atividades relacionadas com a segurança e a medicina do trabalho em todo o território nacional, inclusive a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho;

III - conhecer, em última instância, dos recursos, voluntários ou de ofício, das decisões proferidas pelos Delegados Regionais do Trabalho⁸, em matéria de segurança e medicina do trabalho.

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

NR 01, 1.3.1 – A Secretaria de Trabalho - STRAB, por meio da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho – SIT, é o **órgão de âmbito nacional competente** em matéria de segurança e saúde no trabalho para:

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 - PNSST⁹;

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.

⁶ Capítulo V – Da Segurança e da Medicina do Trabalho.

⁷ Trata, de forma genérica, de uma série de situações específicas: conforto térmico; levantamento, transporte e armazenagem de materiais; etc.

⁸ Atualmente denominados Superintendentes Regionais do Trabalho.

⁹ A PNSST foi formulada através do Decreto n.º 7.062 de 2011 e será abordada em uma aula específica.



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

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

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

- (A) Delegacia Regional do Trabalho - DRT.
- (B) Departamento Regional do Trabalho - DRT.
- (C) Secretaria de Segurança e Saúde do Trabalho - SSST.
- (D) Secretaria de Segurança e Seguro no Trabalho - SSST.
- (E) Secretaria de Trabalho - STRAB, através da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho - SIT.

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

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

1.3.2 Competências da SIT e dos órgãos regionais subordinados

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

CLT, art.156 – Compete especialmente às Delegacias Regionais do Trabalho¹⁰, nos limites de sua jurisdição:

- I - promover a fiscalização do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho;
- II - adotar as medidas que se tornem exigíveis, em virtude das disposições deste Capítulo, determinando as obras e reparos que, em qualquer local de trabalho, se façam necessárias;
- III - impor as penalidades cabíveis por descumprimento das normas constantes deste Capítulo, nos termos do art. 201¹¹.

¹⁰ São as atuais Superintendências Regionais do Trabalho (SRTb)

¹¹ Normas de Segurança e Saúde no Trabalho - SST.



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

NR 01, 1.3.2 – Compete à SIT e aos órgãos regionais subordinados a SIT em matéria de segurança e saúde no trabalho, nos limites de sua competência, executar:

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

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

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

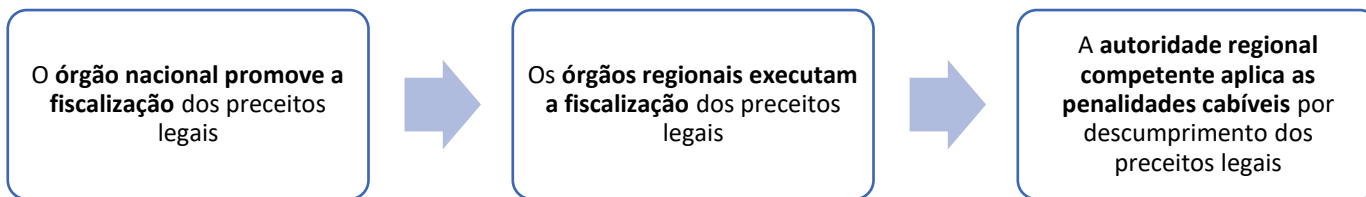
Além disso, com a nova redação da NR 01, a atribuição de impor penalidade, que era dos órgãos regionais, passou a ser da autoridade regional (Superintendente Regional, ou seja, da pessoa física!) e não mais do órgão, como previa o texto antigo. Veja como ficou a nova redação:

NR 01, 1.3.3 Cabe à autoridade regional competente em matéria de trabalho impor as penalidades cabíveis por descumprimento dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho.

Com essa nova redação, quem impõe penalidades (multas) por descumprimento das NRs não é mais o Auditor Fiscal do Trabalho – AFT, mas sim a autoridade regional competente, que é o Superintendente Regional do Trabalho (SRTb). O AFT apenas lavra o auto de infração e o remete ao SRTb para a aplicação da multa.

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





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



Vamos a um....

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

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

1.4 Deveres em matéria de segurança e saúde no trabalho

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

1.4.1 Deveres do empregador

O item 1.4.1 da NR 01 determina que **cabe ao empregador**:



a) cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho: não basta ao empregador, por exemplo, cumprir com o disposto na NR 06 e fornecer ao trabalhador o Equipamento de Proteção Individual (EPI) adequado a um determinado risco. Ele deve também fazer cumprir, ou seja, fiscalizar (exigir) que o trabalhador o utilize corretamente¹².

b) Informar aos trabalhadores:

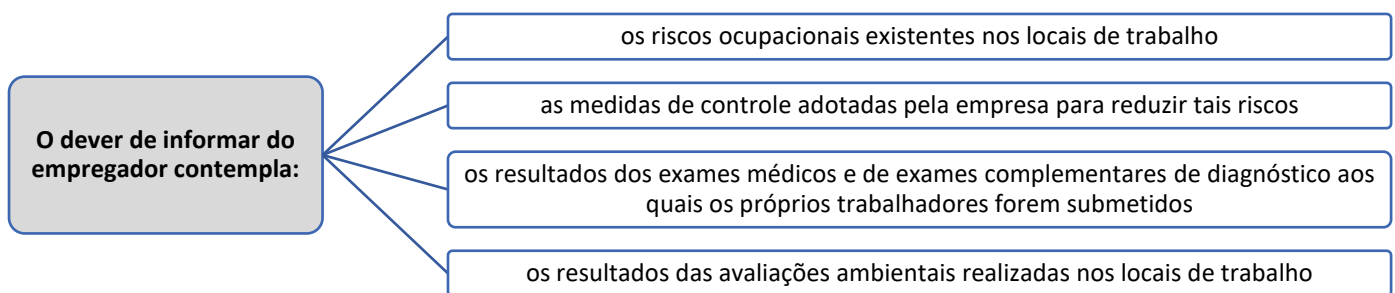
I. os riscos ocupacionais¹³ existentes nos locais de trabalho;

II. as medidas de controle¹⁴ adotadas pela empresa para reduzir tais riscos;

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

IV. os resultados das avaliações ambientais¹⁵ realizadas nos locais de trabalho.

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



c) elaborar ordens de serviço sobre segurança e saúde no trabalho, dando ciência aos trabalhadores: ordens de serviço (OS) sobre SST são 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.

As **OS** são instrumentos que podem conter, entre outras informações: advertências aos empregados de que eles poderão sofrer punições, caso haja descumprimento das ordens de serviços expedidas pela empresa; determinação de procedimentos emergenciais que deverão ser tomados em caso de ocorrência de acidente de trabalho; formas de prevenção de atos inseguros no desempenho do trabalho; forma de adoção de

¹² Caso o empregado se recuse a cumprir as exigências relacionadas a SST, há medidas administrativas para puni-lo, inclusive, com demissão por justa causa.

¹³ Riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes (mecânicos) que foram identificados no PGR, por exemplo.

¹⁴ Medidas de Proteção Individual (EPIs) e Medidas de Proteção Coletiva (EPCs – ventilação, sinalização etc.)

¹⁵ Medições de ruído, vibrações, calor, gases, vapores etc.

medidas para neutralizar ou eliminar a insalubridade; indicação dos EPIs a serem usados em uma determinada atividade e a forma correta de utilizá-los; *check-list* de itens de segurança.

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

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

Adicionalmente, destaque-se que as **OS podem estar contempladas em procedimentos de trabalho e outras instruções de SST**. Ou seja, uma OS não necessariamente precisa ser um documento isolado.

Por exemplo, na descrição de um Procedimento Operacional Padronizado – POP para desenergização e energização de circuitos elétricos, o empregador pode prever as instruções quanto às precauções para evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais. Nesse caso, o POP também “funciona” como OS sobre SST.

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

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

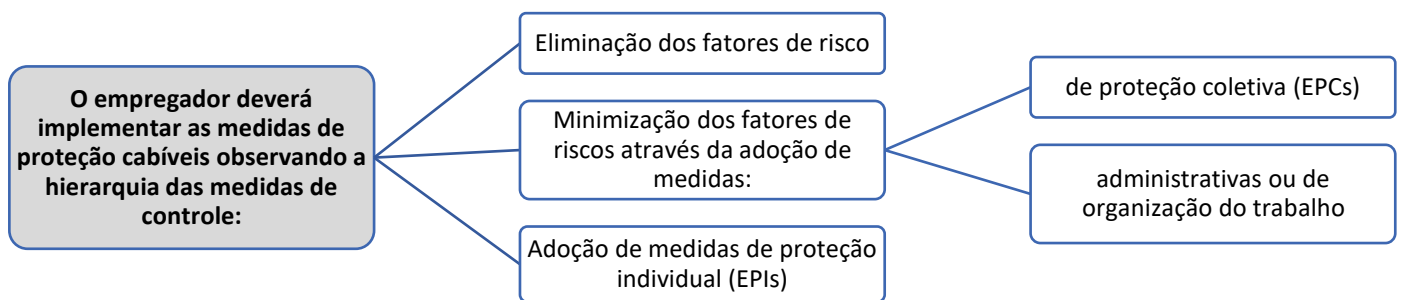
f) disponibilizar à Inspeção do Trabalho todas as informações relativas à segurança e saúde no trabalho: todos os documentos como PGR, PCMSO e outros devem estar à disposição dos AFT no ato da inspeção.

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

- I. eliminação dos fatores de risco;
- II. minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas de proteção coletiva;
- III. minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas administrativas ou de organização do trabalho; e
- IV. adoção de medidas de proteção individual.



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



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

Agora, veja como esses conhecimentos já forma explorados pelas bancas.

(OBJETIVA / PREF. CASCAVEL-PR) Segundo a NR 01 - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, cabe ao empregador implementar medidas de prevenção, ouvidos os trabalhadores, de acordo com a seguinte ordem de prioridade:

- (A) Eliminação dos fatores de risco; minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas de proteção coletiva; minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas administrativas ou de organização do trabalho; e adoção de medidas de proteção individual.
- (B) Minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas de proteção coletiva; minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas administrativas ou de organização do trabalho; adoção de medidas de proteção individual; e eliminação dos fatores de risco.
- (C) Eliminação dos fatores de risco; adoção de medidas de proteção individual; minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas de proteção coletiva; minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas administrativas ou de organização do trabalho.



(D) Minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas administrativas ou de organização do trabalho; minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas de proteção coletiva; eliminação dos fatores de risco; e adoção de medidas de proteção individual.

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

Comentários: a **alternativa A** está correta e é o gabarito da questão.

Para além dessas competências gerais, aplicáveis a quaisquer organizações que devem observância às NRs, a NR 01 ainda traz uma série de obrigações específicas para organizações que estão obrigadas a constituir CIPA, nos termos da NR 05.

Nesse contexto, a Norma estabelece que **as organizações obrigadas a constituir CIPA nos termos da NR-05 devem adotar as seguintes medidas, além de outras que entenderem necessárias, com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho:**



- a) inclusão de **regras de conduta** a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas;
- b) fixação de **procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas** aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis; e
- c) **realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas** de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.



1.4.2 Deveres do trabalhador

O item 1.4.2 da NR 01 determina o que **cabe ao trabalhador**:

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

b) submeter-se aos exames médicos previstos nas NR: observe que o texto da Norma é claro no sentido de que o trabalhador só tem o dever de submeter-se aos exames previstos nas NRs (admissionais, periódicos, complementares e demissionais). Não cabe ao empregador, por exemplo, exigir que o empregado se submeta a um exame para detectar a presença de álcool ou substâncias psicotrópicas em seu organismo¹⁶.

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

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

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

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

¹⁶ Há exceção no caso dos motoristas, em que Lei específica estabelece a obrigatoriedade de realização do exame toxicológico.





Na verdade, vamos a um...

Deveres do empregador	Deveres dos empregados
Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho.	Cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho, inclusive as ordens de serviço expedidas pelo empregador.
Elaborar ordens de serviço sobre segurança e saúde no trabalho, dando ciência aos trabalhadores.	Colaborar com a organização na aplicação das NR.
Informar aos trabalhadores: I. os riscos ocupacionais existentes nos locais de trabalho; II. as medidas de controle adotadas pela empresa para reduzir tais riscos; III. os resultados dos exames médicos e de exames complementares de diagnóstico aos quais os próprios trabalhadores forem submetidos; IV. os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho.	Submeter-se aos exames médicos previstos nas NR.
Implementar medidas de prevenção, ouvidos os trabalhadores, de acordo com a seguinte ordem de prioridade: I. eliminação dos fatores de risco; II. minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas de proteção coletiva; III. minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas administrativas ou de organização do trabalho; e IV. adoção de medidas de proteção individual.	Usar o equipamento de proteção individual fornecido pelo empregador.
Disponibilizar à Inspeção do Trabalho todas as informações relativas à segurança e saúde no trabalho.	
Permitir que representantes dos trabalhadores acompanhem a fiscalização dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho.	
Determinar procedimentos que devem ser adotados em caso de acidente ou doença relacionada ao trabalho, incluindo a análise de suas causas.	



Agora, veja como esses assuntos já foram explorados pelas bancas:

(CAIP-IMES / PREF. SANTO ANDRÉ-SP) Em relação às disposições gerais contidas na NR 01, cabe ao empregador informar aos trabalhadores:

- I - os riscos ocupacionais existentes nos locais de trabalho.
- II - as medidas de controle adotadas pela empresa para reduzir ou eliminar tais riscos.
- III - os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho.

Está correto o que se afirma em:

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

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

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

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

- (A) Disponibilizar à Inspeção do Trabalho todas as informações relativas à segurança e saúde no trabalho.
- (B) Determinar procedimentos que devem ser adotados em caso de acidente ou doença relacionada ao trabalho, incluindo a análise de suas causas.
- (C) Elaborar ordens de serviço sobre segurança e saúde no trabalho, dando ciência aos trabalhadores.
- (D) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho
- (E) Implementar medidas de prevenção, ouvindo os trabalhadores, de acordo com a seguinte ordem de prioridade: I. eliminação dos fatores de risco; II. minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas de proteção coletiva; III. adoção de medidas de proteção individual; e IV. minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas administrativas ou de organização do trabalho.

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

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



1.5 Direitos em matéria de segurança e saúde no trabalho

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

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

Para viabilizar esse direito¹⁷ a NR 01 estabelece que a **recusa injustificada por parte do empregado ao cumprimento de suas obrigações relacionadas a qualquer questão sobre SST constitui “ato faltoso”**. Assim, em caso de recusa injustificada, o empregador poderá puni-lo com as sanções administrativas cabíveis.

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

O **“direito de recusa”** tem fundamento no item 1.4.3 da Norma, que estabelece que **“o trabalhador poderá interromper suas atividades quando constatar uma situação de trabalho onde, a seu ver, envolva um risco grave e iminente¹⁸ para a sua vida e saúde, informando imediatamente a seu superior hierárquico”**.

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

Ao informar a seu superior hierárquico (que pode ser o empregador ou seu preposto – supervisor, por exemplo), o empregador pode julgar ou não procedente a situação de risco grave e iminente. **Caso seja 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 cabíveis.**

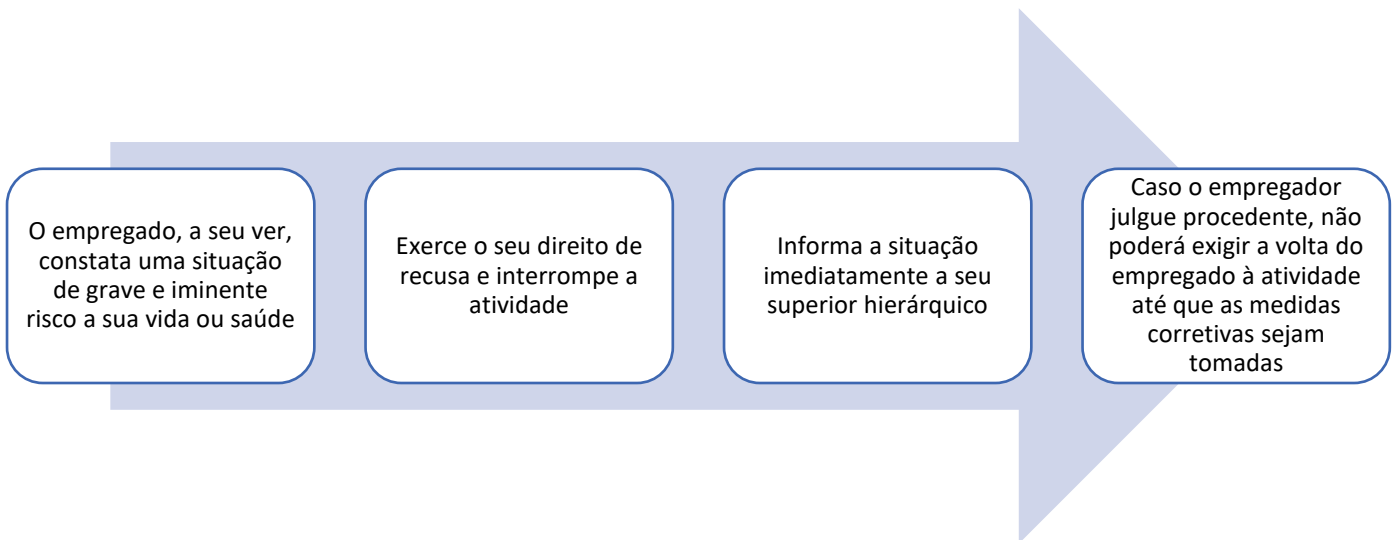
Importante! Independentemente de o empregador julgar procedente ou não a constatação do empregado, não caberá sanção alguma por sua decisão. Logicamente, situações abusivas devem ser analisadas caso a caso.

Veja o esquema que elaborei para que você possa entender melhor os "passos" a serem seguidos pelo trabalhador para gozar de seu “direito de recusa”.

¹⁷ Na verdade, isso é um dever do empregador. Como vimos o empregador deve cumprir e “fazer cumprir” o disposto nas NRs.

¹⁸ **NR 03, 3.2.1.** Considera-se grave e iminente risco toda a condição ou situação de trabalho que possa causar acidente ou doença com lesão grave ao trabalhador. Trataremos desse assunto em detalhes mais adiante!!!





Quanto ao “**direito à informação**”, o trabalhador, **ao ser admitido ou quando mudar de função que implique em alteração de risco, deve receber informações sobre:**

- ➔ os riscos ocupacionais que existam ou possam originar-se nos locais de trabalho;
- ➔ os meios para prevenir e controlar tais riscos;
- ➔ as medidas adotadas pela organização;
- ➔ os procedimentos a serem adotados em situação de emergência; e
- ➔ os procedimentos a serem adotados para exercer o direito de recusa.

Observe que o direito à informação do trabalhador complementa o dever de informar imposto ao empregador de modo a maximizar o acesso dos trabalhadores à informação, que é uma das medidas administrativas mais eficientes para a prevenção em matéria de SST. Compare esses dois tópicos e fique atentos para não caírem em pegadinhas das bancas! A diferença é que as informações trazidas como deveres do empregador devem ser transmitidas periodicamente e as definidas como direito à informação devem ser transmitidas aos trabalhadores quando de sua admissão ou mudança de função.

Dever de informar do empregador	Direito à informação do trabalhador
O empregador deve informar aos trabalhadores: I. os riscos ocupacionais existentes nos locais de trabalho; II. as medidas de controle adotadas pela empresa para reduzir tais riscos; III. os resultados dos exames médicos e de exames complementares de diagnóstico aos quais os próprios trabalhadores forem submetidos; IV. os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho.	O trabalhador, ao ser admitido ou quando mudar de função que implique em alteração de risco, deve receber informações sobre: a) os riscos ocupacionais que existam ou possam originar-se nos locais de trabalho; b) os meios para prevenir e controlar tais riscos; c) as medidas adotadas pela organização; d) os procedimentos a serem adotados em situações de emergências; e e) os procedimentos a serem adotados para exercer o direito de recusa.



É importante, ainda, observar que essas informações devem ser transmitidas aos “trabalhadores” – e não somente aos “empregados”! O que implica que elas devem ser transmitidas também a terceirizados que eventualmente trabalhem na empresa.

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

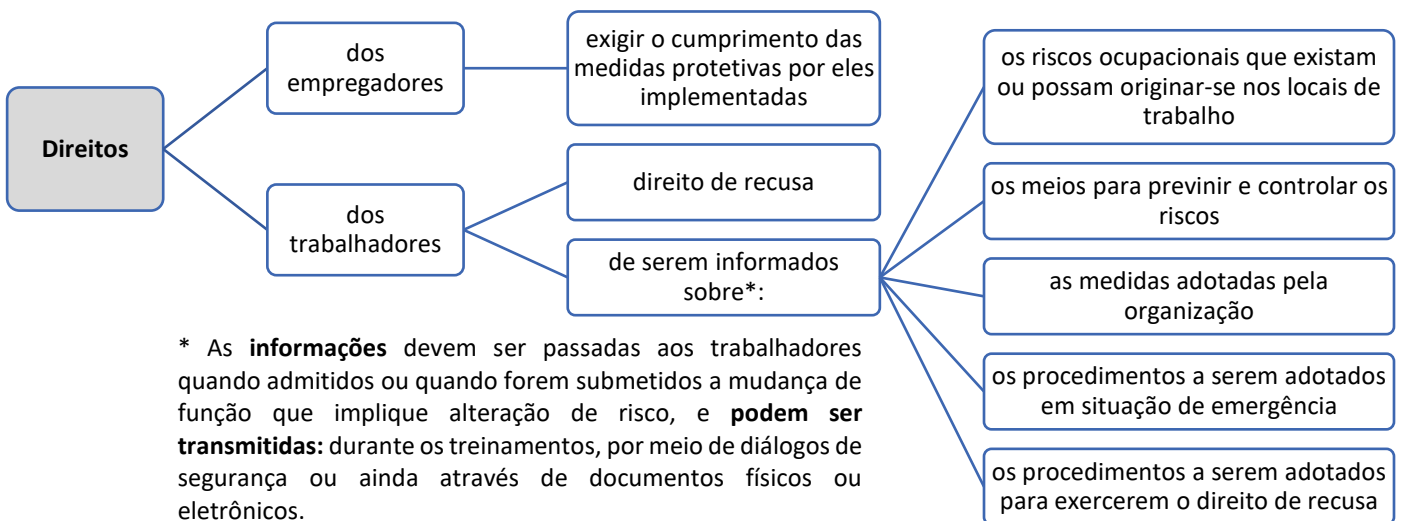
E como essas informações podem ser transmitidas aos trabalhadores? Nas seguintes formas:

- a) durante os treinamentos;
- b) por meio de diálogos de segurança, documento físico ou eletrônico.

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



Para fechar o tópico, vamos a um...



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

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

- I. Cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho.
- II. Cumprir as ordens de serviço expedidas pelo empregador.
- III. Colaborar com a empresa na aplicação das normas regulamentadoras.



- IV. Submeter-se aos exames médicos previstos nas normas regulamentadoras.
- V. Usar os equipamentos de segurança individuais fornecidos pela empresa.

Estão corretas as alternativas

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

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

NR 1, 1.4.2 Cabe ao trabalhador:

- a) cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho, inclusive as ordens de serviço expedidas pelo empregador;
- b) submeter-se aos exames médicos previstos nas NR;
- c) colaborar com a organização na aplicação das NR;
- d) usar o equipamento de proteção individual fornecido pelo empregador.

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

1.6 Prestação de informações no formato digital e digitalização de documentos

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

Essa inovação visa simplificar e desburocratizar o processo de envio e guarda de informações e documentos relacionados à SST. Esses novos modelos foram definidos pela hoje extinta Secretaria de Trabalho (STRAB) do então Ministério da Economia, ouvida a Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT). Veja o que diz a Norma:

NR 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.

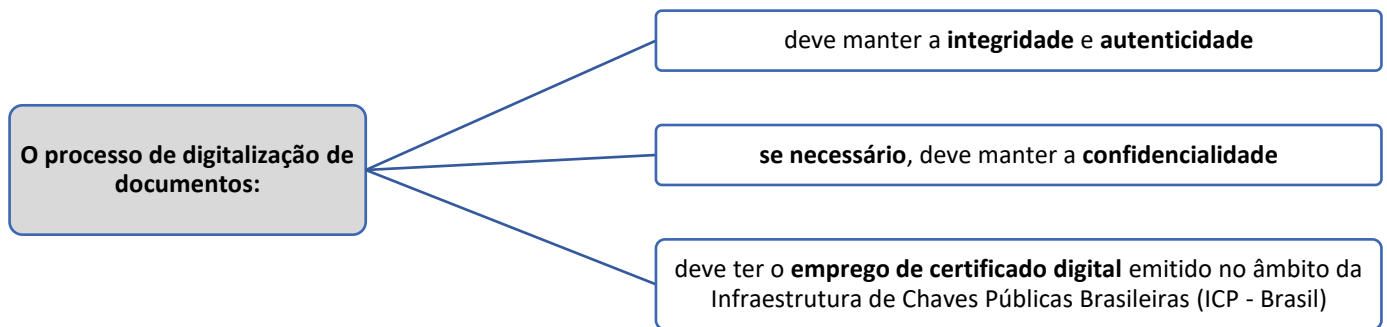
NR 1, 1.6.1.1 Os modelos aprovados pela STRAB devem considerar os princípios de simplificação e desburocratização.

A norma estabelece a possibilidade de **digitalização dos documentos físicos assinados manualmente**, inclusive os anteriores à vigência da nova redação. Esses documentos digitalizados são chamados



tecnicamente de “**documentos digitalizados**” e podem ser arquivados em meio digital, pelo período correspondente exigido pela legislação própria, mediante processo de digitalização previsto em Lei.

O processo de digitalização não se resume simplesmente em escanear os documentos antigos, mas deve observar alguns requisitos, como mostrado no organograma que segue:



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

Polêmica!!! Em seu item 1.6.3.2 a Norma estabelece que **os empregadores que optarem pela guarda dos documentos digitalizados devem manter os originais conforme previsão em lei**. Oras! Se o documento foi legalmente digitalizado (seguindo os requisitos) ele tem validade jurídica. Além disso, não há exigência nas NRs de “guarda dos documentos originais” e sim de “guarda dos documentos”. O empregador digitaliza e mesmo assim deve manter os originais, faz sentido?

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

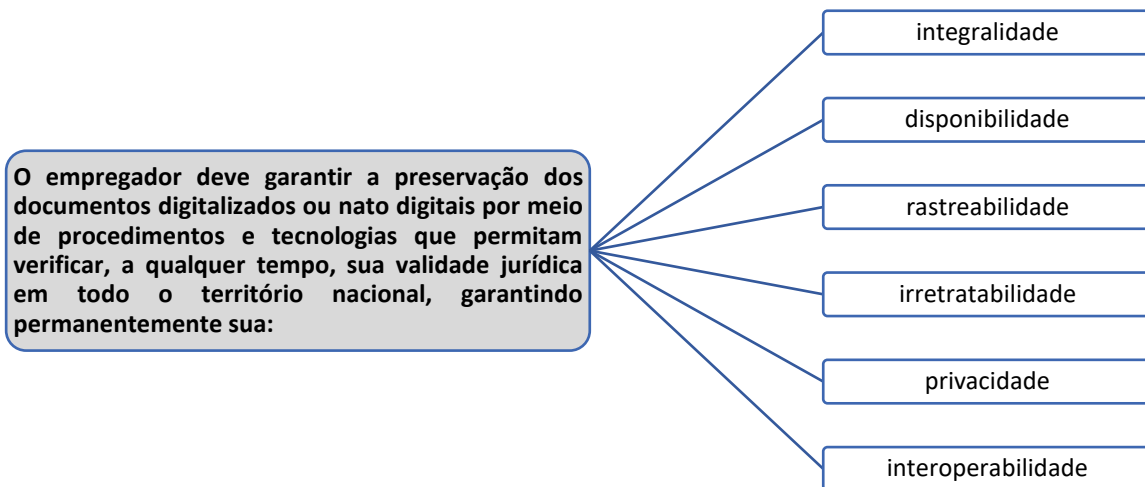
Além do processo de digitalização, o empregador pode optar por emitir diretamente os documentos já no formato digital, nesse caso, são chamados de **documentos nato digitais**. Da mesma forma, esses documentos devem apresentar certificado digital emitido no âmbito da ICP – Brasil.

Independentemente de serem nato digitais ou digitalizados, o empregador deve garantir a preservação dos documentos por meio de procedimentos e tecnologias que permitam verificar, a qualquer tempo, sua



validade jurídica em todo o território nacional, garantindo permanentemente: sua autenticidade, integridade, disponibilidade, rastreabilidade, irretratabilidade¹⁹, privacidade e interoperabilidade²⁰.

Entendeu? Não...? Então se liga no organograma que segue.



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

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

Logicamente, o empregador deve garantir à Inspeção do Trabalho amplo e irrestrito acesso a todos os documentos digitalizados ou nato digitais²¹.

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

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

¹⁹ **Irretratabilidade:** qualidade do que é irretatável, que não pode ser desfeito.

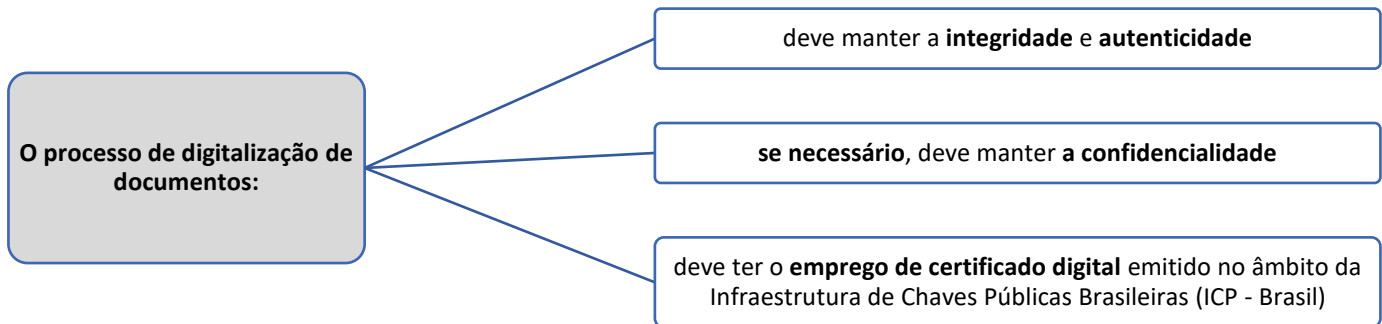
²⁰ **Interoperabilidade:** é a capacidade de um sistema (no caso, informatizado) de se comunicar de forma transparente com outro sistema. Esse conceito está relacionado ao envio e recebimento de documentos e informações através do eSocial.

²¹ NR 01, item 1.5.5.



- (A) manter a autenticidade.
- (B) manter a integralidade.
- (C) manter, em qualquer caso, a confidencialidade do documento digitalizado.
- (D) ter certificado digital emitido no âmbito da Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira (ICP – Brasil).

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



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

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

Portanto, a **alternativa C** está correta e é o gabarito da questão, uma vez que traz a exceção.

1.7 Capacitação e treinamento

Esse tópico trata de mais uma importante inovação promovida pela nova redação da NR 01: possibilidade de realização de capacitações e treinamentos nas modalidades de Ensino a Distância (EAD) e semipresencial. Até então, esse assunto era tratado por uma nota técnica do MTE e por isso não era cobrado em provas.

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

Como medidas preventivas, a **capacitação e o treinamento devem ser promovidos pelo empregador**, em conformidade com o disposto nas NRs²², sem custos para os trabalhadores. Além disso, **o tempo despendido nos treinamentos deve ser considerado como trabalho efetivo**. Dessa forma, devem ser realizados em

²² Veremos, no decorrer do curso, que existe uma série de treinamentos específicos exigidos em outras NRs: treinamento de NR 10, operador de empilhadeira etc.



horário de trabalho, caso não o sejam, a carga horária despendida pelo trabalhador deverá ser devidamente remunerada.

Como já deve ser de seu conhecimento, os exames relacionados à SST são: admissionais, periódicos, complementares e demissionais. Mas, como ocorre com os treinamentos?

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

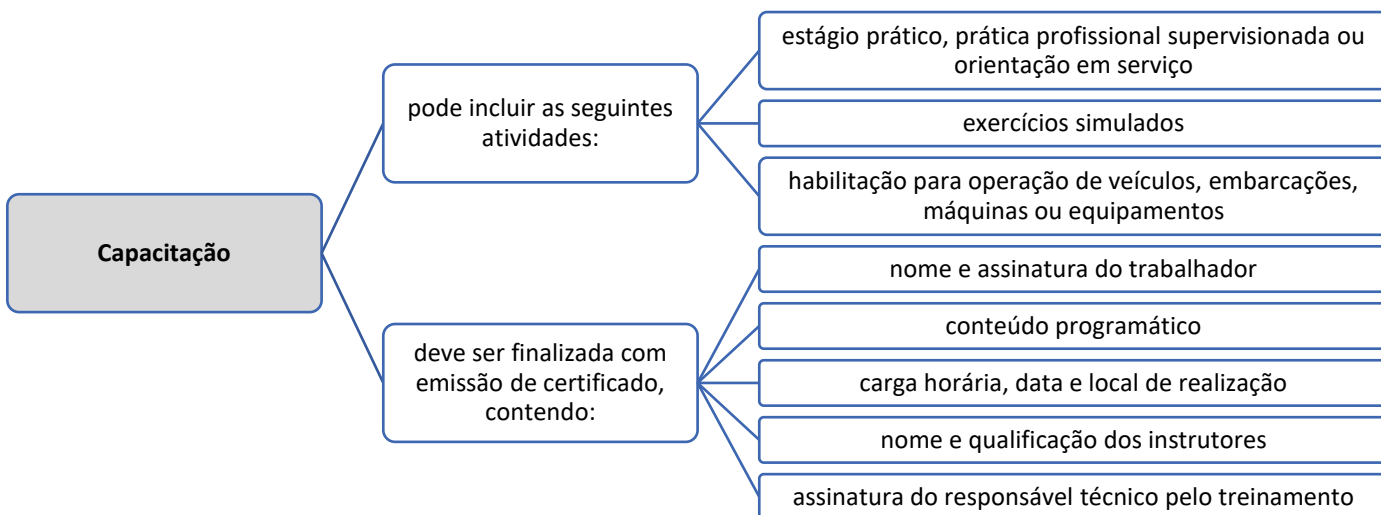
A capacitação deve incluir o:	Deve ocorrer	Carga horária e conteúdo programático	Observações
Treinamento inicial	Antes de o trabalhador iniciar suas funções ou de acordo com o prazo especificado em NR.	Estabelecidos em NRs específicas.	Como o próprio nome sugere, o treinamento inicial deve ser realizado antes do início da atividade. Não faz sentido colocar um empregado para realizar um trabalho em altura, com risco de queda, sem que antes ele receba o treinamento adequado para isso.
Treinamento periódico	De acordo com a periodicidade estabelecida nas NRs ou, quando não estabelecido, em prazo determinado pelo empregador.	Estabelecidos em NRs específicas.	Algumas NRs estabelecem prazos de validade para os treinamentos. Por exemplo, o treinamento de NR 10 (eletricidade) tem validade de 2 (dois) anos. Depois desse prazo, o trabalhador deve realizar um curso de reciclagem. Entretanto, alguns treinamentos não têm prazo de validade estabelecidos nas NRs, casos em que o empregador deverá estabelecê-lo, como é o caso de treinamento de EPIs.
Treinamento eventual	<p>a) quando houver mudança nos procedimentos, condições ou operações de trabalho, que implique em alterações dos riscos ocupacionais;</p> <p>b) na ocorrência de acidente grave ou fatal, que indique a necessidade de novo treinamento;</p>	*Deve atender a situação que o motivou	<p>a) isso ocorre, por exemplo, quando a empresa faz alterações em um processo produtivo de modo que os riscos ocupacionais para os quais o trabalhador recebeu treinamento são alterados;</p> <p>b) acidentes graves ou fatais são sempre investigados e discutidos (inclusive pela CIPA). Caso necessário, o empregador ou a CIPA podem decidir pela necessidade de realização de um novo treinamento para que a situação não volte a ocorrer;</p> <p>c) afastamentos superiores a 180 dias da função (seja qual for o motivo) ensejam a necessidade de novo treinamento.</p>



	<p>c) após retorno de afastamento ao trabalho por período superior a 180 (cento e oitenta) dias. FIQUE ATENTO A ESSAS SITUAÇÕES!!!</p>		<p>* por exemplo, caso o treinamento eventual seja motivado por uma alteração no processo produtivo, o treinamento deverá ocorrer, logicamente, antes do início da operação dos novos processos.</p>
--	---	--	--

Para melhorar o aproveitamento nesses treinamentos (seja qual for), a Norma prevê a possibilidade de realização de uma série de atividades, além das aulas teóricas. Além disso, ao final desses treinamentos (inicial, periódico ou eventual) deve ser emitido **certificado**, sendo **uma cópia entregue ao trabalhador e outra arquivada na organização** (empresa). Destaque-se, ainda, que a **capacitação deve ser consignada (registrada) nos documentos funcionais do empregado**.

Adicionalmente, ressalte-se que as atividades previstas para as capacitações e as informações básicas que devem conter no certificado são mostradas no organograma que segue.



Para que você entenda melhor esses requisitos, vamos a um...

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

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

Quer um exemplo? Pela NR 10, o profissional legalmente habilitado é aquele que é previamente qualificado (formação reconhecida pelo Ministério da Educação – MEC) e com registro no competente conselho de classe (engenheiros com registro no CREA e técnicos com registro CFT). Por sua vez, o trabalhador qualificado



ou capacitado, no caso o **instrutor, é aquele que recebe capacitação sob orientação e responsabilidade de profissional habilitado e autorizado (pelo empregador), e trabalhe sob a responsabilidade deste.**

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

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

Destaque-se, ainda, que **os treinamentos previstos nas NRs podem ser ministrados em conjunto com outros treinamentos da organização**, observados os conteúdos e a carga horária previstos na respectiva norma regulamentadora. Assim, por exemplo, um treinamento de EPI em um hospital pode ser ministrado junto com o treinamento de precauções de isolamento, ofertado pela Comissão de Controle de Infecção Hospitalar – CCIH.

Agora, veja como esse assunto pode ser cobrado em provas.

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

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

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

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

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

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

Comentários: vamos analisar cada alternativa individualmente.

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

A **alternativa B** está incorreta. Vimos que “a capacitação e o treinamento devem ser promovidos pelo empregador, em conformidade com o disposto nas NRs²³, sem custos para os trabalhadores. Além disso, o tempo despendido nos treinamentos deve ser considerado como trabalho efetivo. Dessa forma, devem ser

²³ Veremos no decorrer do curso, que existe uma série de treinamentos específicos exigidos em outras NRs: treinamento de NR 10, operador de empilhadeira etc.



realizados em horário de trabalho, caso não sejam, a carga horária despendida pelo trabalhador deverá ser devidamente remunerada.

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

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

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

NR 1, 1.6.1.2 A capacitação pode incluir:

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

(CESPE-CEBRASPE / FUB) Em relação a capacitação e treinamento do trabalhador, julgue o item seguinte.

A capacitação do trabalhador pode incluir estágio prático, exercícios simulados e habilitação para equipamentos; esse período é considerado como hora efetiva de trabalho.

Comentários: a proposição está CERTA.

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

(A) Inicial. (B) Periódico. (C) Eventual. (D) Estágio.

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

1.7.1 Aproveitamento de conteúdos de treinamento na mesma organização

Para que você possa compreender melhor esse assunto, imagine a seguinte situação: Pedro, eletricista de uma distribuidora de energia elétrica, fez o treinamento de NR 10 dentro do qual existe o conteúdo de “primeiros socorros”. Entretanto, também deve fazer o treinamento de brigada de incêndio já que foi escalado para formar a equipe de brigadistas. No treinamento de brigada de incêndio também consta o conteúdo “primeiros socorros”.

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

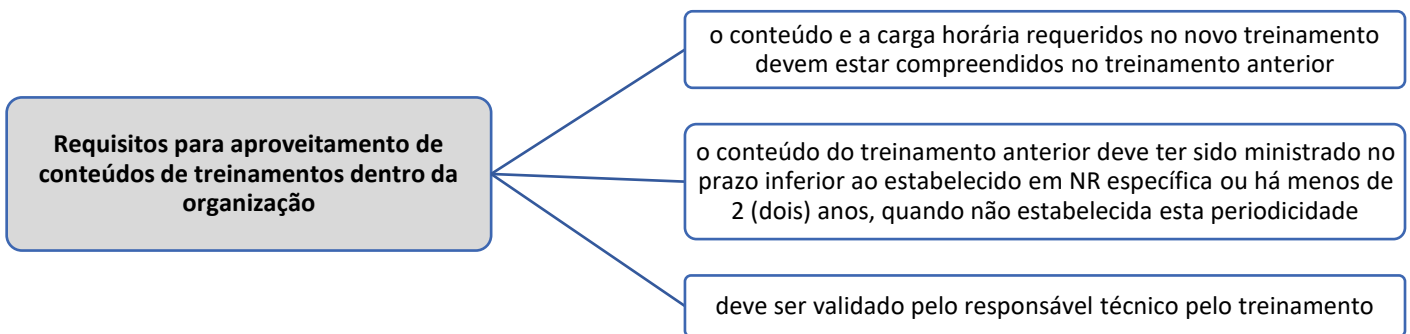


Para que Pedro possa ter o conteúdo de “primeiros socorros” realizado no âmbito do treinamento de NR 10, aproveitado no curso de brigada de incêndio, dentro da mesma organização, devem ser observados os seguintes **requisitos**:

- a) **o conteúdo e a carga horária requeridos no novo treinamento estejam compreendidos no treinamento anterior:** o conteúdo somente poderá ser aproveitado caso tenha a mesma carga horária (ou maior) no curso anterior (o de NR 10, no caso) e contemple todos os tópicos (assuntos) requeridos pelo novo treinamento (o de brigada de incêndio, no caso);
- b) **o conteúdo do treinamento anterior tenha sido ministrado no prazo inferior ao estabelecido em NR ou há menos de 2 (dois) anos, quando não estabelecida esta periodicidade:** dessa forma, Pedro somente poderá aproveitar o conteúdo de primeiros socorros do curso de NR 10 caso esteja dentro do prazo de validade estabelecido pela própria NR 10 (que é de 2 anos), ou, em caso de esse prazo de validade não ser definido na NR específica, somente poderá ser aproveitado dentro de 2 (dois) anos;
- c) **seja validado pelo responsável técnico do treinamento:** o responsável técnico (profissional habilitado) deve avaliar os tópicos (assuntos) e a carga horária do conteúdo a ser aproveitado e, caso seja compatível, validar o aproveitamento.



Para facilitar o entendimento, vamos a um...



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



Polêmica!!! O grande problema dessa inovação está na validade do novo treinamento. Veja o que estabelece o item 1.7.6.1.1 da Norma: “A **validade do novo treinamento** passa a considerar a data do treinamento mais antigo aproveitado”.



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

Vamos a um exemplo: imagine que Pedro tenha feito o curso de NR 10 em janeiro de 2050 na empresa. Em janeiro de 2051 ele faz o curso de brigada de incêndio e aproveita o conteúdo de primeiros socorros que já tem 1 (um) ano de lecionado.

E agora? Todo o curso de brigada de incêndio deve considerar, para sua validade, a data do treinamento referente a janeiro de 2050, já que é o treinamento mais antigo aproveitado? Ou somente o conteúdo de primeiros socorros é que deve considerar essa data para sua validade?

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

Dessa forma, sugiro que você guarde mesmo a letra da norma: “A **validade do novo treinamento** passa a **considerar a data do treinamento mais antigo aproveitado**”, pois assim você não terá problemas na prova! Deixe essa dúvida para a SIT.

Inclusive, o item 1.9.2 da NR 01 estabelece que “**os casos omissos verificados no cumprimento das NR serão decididos pela Secretaria de Trabalho, ouvida a SIT**”. Desse modo, prevejo que em breve teremos esclarecimento sobre esse ponto!

1.7.2 Aproveitamento de conteúdos entre organizações

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

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

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



Importante! Em ambos os casos, **o aproveitamento de treinamentos anteriores, total ou parcialmente, não exclui a responsabilidade da organização de emitir a certificação da capacitação do trabalhador, devendo mencionar no certificado a data da realização dos treinamentos convalidados ou complementados.** Ou seja, o empregador atual deve emitir novo certificado, constando neste a data de realização dos treinamentos convalidados ou complementados. Dessa forma, é correto afirmar que o certificado de curso emitido por uma empresa não tem validade em outra!

Existem **requisitos para o aproveitamento ou convalidação dos treinamentos entre organizações?** Sim, a Norma estabelece que esses processos devem considerar:

- a) as atividades desenvolvidas pelo trabalhador na organização anterior, quando for o caso;
- b) as atividades que desempenhará na organização;
- c) o conteúdo e a carga horária cumpridos;
- d) o conteúdo e a carga horária exigidos; e
- e) que o último treinamento tenha sido realizado em **período inferior ao estabelecido na NR ou há menos de 2 (dois) anos**, nos casos que não haja prazo estabelecido em NR.

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

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

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

Agora, veja como esse assunto novo pode ser cobrado em provas:

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

- (A) A NR 01 prevê tanto a possibilidade de aproveitamento de conteúdos de treinamentos dentro de uma mesma organização quanto a possibilidade de aproveitamento de treinamentos entre organizações, caso em que o certificado do trabalhador adquirido em uma empresa anterior terá plena validade na nova empresa.
- (B) Alguns dos requisitos para o aproveitamento de conteúdos de treinamentos dentro de uma mesma organização é que o conteúdo e carga horária requeridos no novo treinamento estejam compreendidos no



treinamento anterior e que o conteúdo do treinamento anterior, em qualquer caso, tenha sido ministrado há menos de 2 (dois) anos.

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

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

Comentários: vamos analisar cada alternativa individualmente.

A **alternativa A** está incorreta. O erro da alternativa é afirmar que o certificado do empregado terá validade na nova empresa. Isso não é verdade, porque, como vimos: Em ambos os casos, “o aproveitamento de treinamentos anteriores, total ou parcialmente, não exclui a responsabilidade da organização de emitir a certificação da capacitação do trabalhador, devendo mencionar no certificado a data da realização dos treinamentos convalidados ou complementados”.

A **alternativa B** está incorreta. O erro da alternativa é afirmar que em qualquer caso o conteúdo do treinamento a ser aproveitado tenha sido ministrado há menos de 2 (dois) anos. Como vimos, um dos requisitos para o aproveitamento é que: “o conteúdo do treinamento anterior tenha sido ministrado no prazo inferior ao estabelecido em NR ou há menos de 2 (dois) anos, quando não estabelecida essa periodicidade”

A **alternativa C** está incorreta. O erro da alternativa é afirmar que o treinamento a ser aproveitado deve ter sido realizado em no máximo 1 (um) ano. Como vimos, a Norma estabelece como requisitos para convalidação e complementação de treinamento entre empresas, entre outras condições: “que o último treinamento tenha sido realizado em período inferior ao estabelecido na NR ou há menos de 2 (dois) anos, nos casos em que não haja prazo estabelecido em NR”.

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

1.7.3 Treinamentos na modalidade ensino a distância ou semipresencial

Inicialmente, trago a diferença entre essas duas modalidades de ensino: Ensino semipresencial e Educação à Distância (EaD):

- **Ensino semipresencial:** Conjugação de atividades presenciais obrigatórias com outras atividades educacionais que podem ser realizadas sem a presença física do participante em sala de aula, utilizando recursos didáticos com suporte da tecnologia, de material impresso e/ou de outros meios de comunicação.
- **EAD:** Segundo Decreto n.º 9.057/2017, caracteriza-se a Educação a Distância como modalidade educacional na qual a mediação didático-pedagógica nos processos de ensino e aprendizagem ocorre com a utilização de meios e tecnologias de informação e comunicação, com estudantes e professores desenvolvendo atividades educacionais em lugares e tempos diversos.



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

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



Vamos a um...

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

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

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

No caso de optar pela contratação, o empregador deve observar que a empresa ou instituição especializada que ofereça as capacitações previstas nas NRs, na modalidade de ensino a distâncias e semipresencial, deve atender a todos os requisitos constantes no Anexo II da NR 01, para que seus certificados sejam considerados válidos.

As capacitações que utilizam ensino a distância ou semipresencial devem ser estruturadas com, no mínimo, a **duração** definida para as respectivas capacitações na modalidade presencial.

A elaboração do **conteúdo programático** deve abranger os tópicos de aprendizagem requeridos, bem como respeitar a carga horária estabelecida para todos os conteúdos.



Adicionalmente, destaque-se que as **atividades práticas obrigatórias** devem respeitar as orientações previstas nas NRs e estar descritas no Projeto Pedagógico do Curso.

1.7.3.1 Requisitos de estruturação pedagógica

Sempre que a modalidade de ensino a distância ou semipresencial for utilizada, será obrigatória a elaboração de **projeto pedagógico**²⁴ que deve conter:

- a) objetivo geral da capacitação;
- b) princípios e conceitos para a proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores, definidos nas NRs;
- c) estratégia pedagógica da capacitação, incluindo abordagem quanto à parte teórica e prática, quando houver;
- d) indicação do responsável técnico pela capacitação;
- e) relação de instrutores, quando aplicável;
- f) infraestrutura operacional de apoio e controle;
- g) conteúdo programático teórico e prático, quando houver;
- h) objetivo de cada módulo;
- i) carga horária;
- j) estimativa de tempo mínimo de dedicação diária ao curso;
- k) prazo máximo para conclusão da capacitação;
- l) público alvo;
- m) material didático;
- n) instrumentos para potencialização do aprendizado²⁵; e
- o) avaliação de aprendizagem.

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

1.7.3.2 Requisitos operacionais e administrativos

No tocante aos **requisitos operacionais e administrativos** para cursos ministrados nas modalidades EAD ou semipresencial, deve ser observado o seguinte:

²⁴ **Projeto pedagógico:** Instrumento de concepção do processo ensino / aprendizagem. Nele deve-se registrar o objetivo da aprendizagem, a estratégia pedagógica escolhida para a formação e capacitação dos trabalhadores, bem como todas as informações que estejam envolvidas no processo.

²⁵ **Instrumentos para potencialização do aprendizado:** Recursos, ferramentas, dinâmicas e tecnologias de comunicação que tenham como objetivo tornar mais eficaz o processo de ensino-aprendizagem.



- o empregador deve manter o projeto pedagógico disponível para a inspeção do trabalho, para a representação sindical da categoria no estabelecimento e para a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio – CIPA;
- a empresa ou instituição especializada deve disponibilizar aos contratantes o projeto pedagógico;
- deve ser disponibilizado aos trabalhadores todo o **material didático** necessário para participar da capacitação;
- devem ser disponibilizados **recursos e ambiente que favoreça a concentração e a absorção do conhecimento** pelo empregado, para a realização da capacitação;
- o período de realização do curso deve ser exclusivamente utilizado para tal fim para que não seja concomitante com o exercício das atividades diárias de trabalho;
- deve ser mantido canal de comunicação para esclarecimento de dúvidas, possibilitando a solução das mesmas, devendo tal canal estar operacional durante o período de realização do curso;
- a **verificação de aprendizagem** deve ser realizada de acordo com a estratégia pedagógica adotada para a capacitação, estabelecendo a **classificação com o conceito satisfatório ou insatisfatório**;
- a **avaliação da aprendizagem**²⁶ se dará pela aplicação da **prova no formato presencial**, obtendo, dessa forma, o registro da assinatura do empregado, **ou pelo formato digital**, exigindo a sua identificação e senha individual;
- quando a avaliação da aprendizagem for online, devem ser preservadas condições de rastreabilidade que garantam a confiabilidade do processo;
- o processo de avaliação da aprendizagem deve contemplar situações práticas que representem a rotina laboral do trabalhador para a adequada tomada de decisões com vistas à prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho;
- após o término do curso, as empresas devem registrar a realização do mesmo, mantendo o resultado das avaliações de aprendizagem e informações sobre acesso dos participantes (*logs*);
- o histórico do registro de acesso dos participantes (*logs*²⁷) **deve ser mantido pelo prazo mínimo de 2 (dois) anos após o término da validade do curso.**

1.7.3.3 Requisitos tecnológicos

Somente serão válidas as capacitações realizadas na modalidade de ensino a distância ou semipresencial que sejam executadas em um **Ambiente Virtual de Aprendizagem - AVA** apropriado à gestão, transmissão do conhecimento e à aprendizagem do conteúdo.

Por AVA, entenda o espaço virtual de aprendizagem que oferece condições para interações (síncrona e assíncrona) permanentes entre seus usuários. Pode ser traduzida como sendo uma “sala de aula” acessada via *web*. Permite integrar múltiplas mídias, linguagens e recursos, apresentar informações de maneira

²⁶ **Avaliação de Aprendizagem:** visa aferir o conhecimento adquirido pelo trabalhador e o respectivo grau de assimilação após a realização da capacitação.

²⁷ **Log:** registro informatizado de acesso ao sistema. Ex.: log de acesso: registro de acessos; login: registro de entrada; logoff: registro de saída.



organizada, desenvolver interações entre pessoas e objetos de conhecimento, elaborar e socializar produções, tendo em vista atingir determinados objetivos.

1.8 Tratamento diferenciado em matéria de segurança e saúde no trabalho

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

1.8.1 Tratamento diferenciado ao MEI

Inicialmente, destaque-se que o **Microempreendedor Individual - MEI está dispensado de elaborar o PGR**. Entretanto, 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.

Assim, por exemplo, um trabalhador que atua como MEI não precisa elaborar PGR, mas a empresa que toma seus serviços deverá incluí-lo nas ações de prevenção e em seu PGR.

Não obstante a concessão dessa dispensa, o MEI não está isento da necessidade de adoção de medidas de controle. Isso, pois, a Norma preconiza que **“serão expedidas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho – SEPRT fichas com orientações sobre as medidas de prevenção a serem adotadas pelo MEI.”**

A referida fichas são específicas para cada atividade econômica desempenhadas pelos MEI e podem ser baixadas no sítio eletrônico do Ministério do Trabalho através do link: < <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/fichasMEI> >

1.8.2 Tratamento diferenciado às ME e EPP dispensadas de constituir SESMT

De acordo com a NR 01, as **Microempresas - ME e Empresas de Pequeno Porte - EPP 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 alternativa às ferramentas e técnicas previstas para o PGR**



convencional²⁸, poderão estruturar o PGR considerando o relatório produzido por esta(s) ferramenta(s) e o plano de ação.

A “ferramenta de avaliação de risco” a que se refere a Norma, é um sistema que estrutura o PGR para as Microempresas (ME) e Empresas de Pequeno Porte (EPP), emitindo o documento com o Inventário de Riscos Ocupacionais e o Plano de Ação.

A ferramenta é gratuita, interativa e on-line por meio de uma plataforma web, que permite a organização interagir com as etapas de avaliação de riscos, produzindo o relatório do PGR. Pode ser acessada, atualmente, através do link: < <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/pgr/1-o-que-e-o-sistema-eletronico-do-pgr> >.

Veja que, nesse caso, não há dispensa da elaboração do PGR, mas ME ou a EPP, de qualquer grau de risco (GR 1, 2, 3 ou 4) poderá optar por utilizar o “PGR eletrônico”, disponibilizado gratuitamente pelo Governo Federal. É uma forma de redução de custos!

1.8.3 Tratamento diferenciado às ME e EPP, de graus de risco 1 e 2

A NR 01 preconiza que as **ME e EPP de graus de risco 1 e 2 que, no levantamento preliminar de perigos²⁹ não identificam exposições ocupacionais a agentes físicos, químico e biológicos (agentes ambientais), em conformidade com a NR 09, e declararem as informações de forma digital (pelo sistema disponibilizado pelo Governo Federal) ficam dispensadas da elaboração do Programa de Gerenciamento de Riscos – PGR.**

Obviamente que, as informações prestadas no formato digital, a respeito das questões de segurança e saúde no trabalho, devem ser divulgadas aos trabalhadores, e são de responsabilidade do empregador.

Lembre-se, ainda, que essa dispensa é aplicável quanto a elaboração do PGR e não afasta a obrigação de cumprimento por parte do MEI, ME e EPP das demais disposições previstas nas NRs. Assim, por exemplo, não dispensa um MEI que realiza trabalho em altura do cumprimento do disposto na NR 35.

A Norma ainda estabelece que o **MEI, a ME e a EPP (pessoas jurídicas), de graus de risco 1 e 2³⁰, que declararem suas informações digitais (pelo sistema disponibilizado pelo Governo Federal) e não identificarem exposições ocupacionais e a agentes físicos, químicos e biológicos (riscos ambientais), bem como riscos relacionados a fatores ergonômicos, ficam dispensados também da elaboração do Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional – PCMSO.**

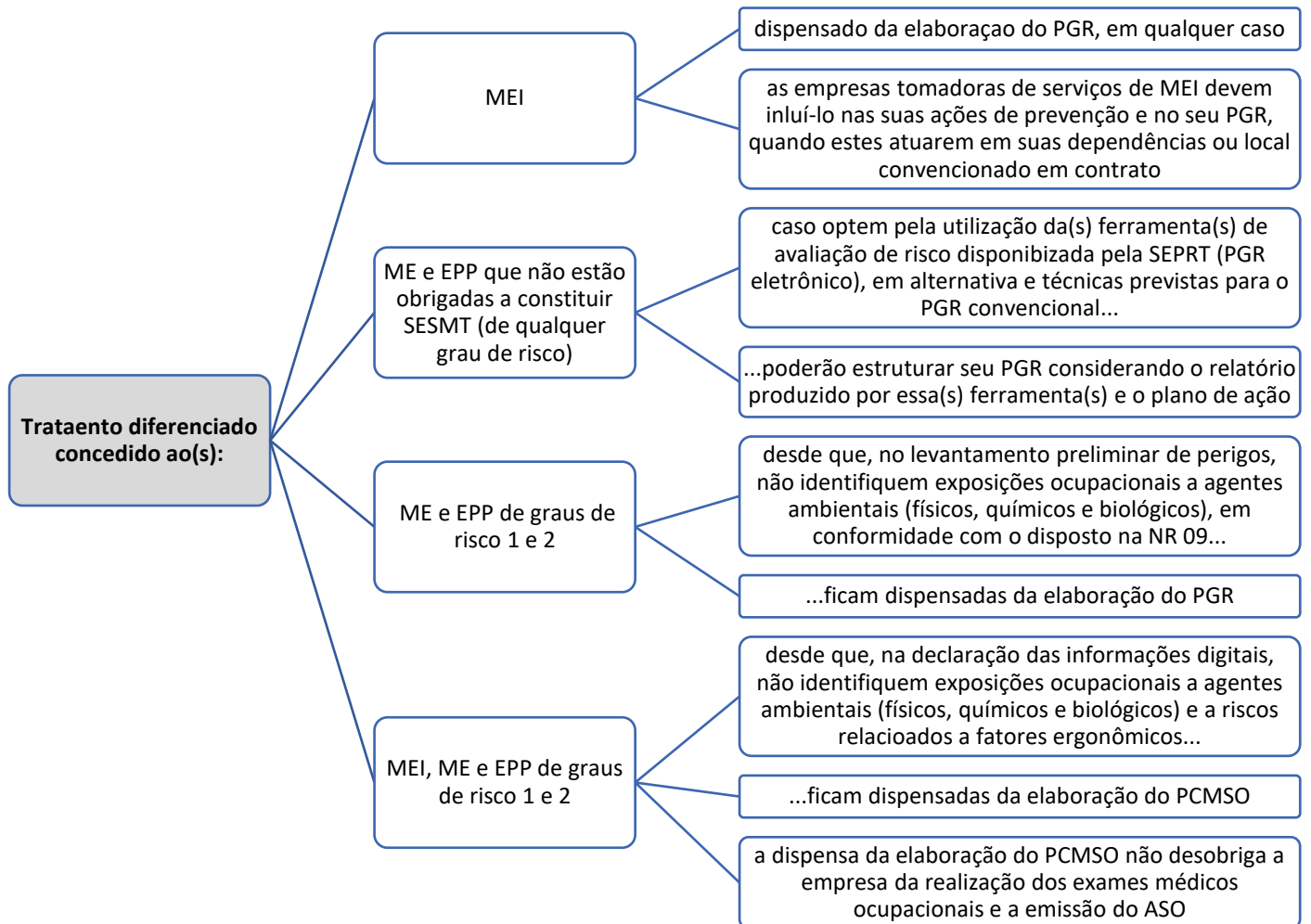
²⁸ Previstas no subitem 1.5.4.4.2.1 da NR 01.

²⁹ Que é a etapa inicial de elaboração do PGR (convencional ou eletrônico).

³⁰ Os graus de risco 1 e 2 são os previstos da NR 04 (Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho – SESMT).



Entretanto, frise-se que a **dispensa da elaboração do PCMSO não desobriga a empresa da realização dos exames médicos ocupacionais e a emissão do Atestado de Saúde Ocupacional – ASO.**



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

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

- (A) PCMSO e ASO.
- (B) PGR e PCMSO.
- (C) PGR, PCMSO e ASO.
- (D) PPP e ASO.
- (E) PGR, PCMSO, PPP e ASO.

Comentários: como vimos, caso os MEI, as ME e as EPP declarem não possuir em seus estabelecimentos nenhum risco ambiental (físico, químico ou biológico) e ausência de riscos relacionados a fatores ergonômicos, fica dispensada da elaboração e implementação do PGR e do PCMSO, entretanto, fique atento



para o fato de que o ASO sempre deve ser emitido, em qualquer caso. Portanto, a **alternativa B** está correta e é o gabarito da questão.



2 QUESTÕES

2.1 Questões sobre NR 01 – Disposições Gerais



01 (FUNDATEC / SPGG / 2023) De acordo com a Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978, do Ministério do Trabalho e Emprego e suas alterações posteriores, a nova redação da Norma Regulamentadora 01, em seu Anexo I, relativo a termos e definições, estabelece que risco ocupacional é a combinação da probabilidade de ocorrer lesão ou agravo à saúde causados por um _____, exposição a agente nocivo ou _____ e da severidade dessa lesão ou agravo.

Assinale a alternativa que preenche, correta e respectivamente, as lacunas do trecho acima.

- (A) agente insalubre – periculoso
- (B) agente periculoso – perito externo
- (C) perigo externo previsível – insalubre
- (D) agente químico, físico ou biológico – inflamável e explosivo
- (E) evento perigoso – exigência da atividade de trabalho

02 (VUNESP / PREF. BALNEÁRIO CAMBORIÚ-SC / 2023) De acordo com a Norma Regulamentadora 1 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, é correto afirmar que

(A) cabe ao empregador, entre outras atribuições, permitir que representantes dos trabalhadores acompanhem a fiscalização dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho e informar aos seus empregados os riscos ocupacionais existentes nos locais de trabalho e as medidas de prevenção adotadas pela empresa.

(B) a empresa deve adotar medidas de prevenção, ouvida a CIPA do estabelecimento, de acordo com a seguinte ordem de prioridade: I. eliminação dos fatores de risco; II. minimização dos riscos, com medidas de proteção coletiva; III. controle dos riscos, com medidas administrativas; e IV. adoção de medidas de proteção individual.



(C) a organização deve adotar mecanismos para consultar os trabalhadores quanto à percepção de riscos ocupacionais, podendo, para este fim, considerar o Mapa de Riscos elaborado pela CIPA do estabelecimento, quando houver; e comunicar aos trabalhadores sobre os riscos consolidados no plano de ação do PGR.

(D) entre os direitos e deveres assinalados no texto dessa Norma, consta que 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.

(E) a gradação da probabilidade de ocorrência das lesões ou agravos à saúde, definida pelo empregador para determinada atividade, deve levar em conta: a) os requisitos estabelecidos em Normas Reguladoras; b) as medidas de prevenção implementadas; c) as exigências da atividade de trabalho; e d) histórico de acidentes na atividade ocorridos no estabelecimento.

03 (VUNESP / EPC-PB / 2023) De acordo com a Norma Regulamentadora 1 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, é correto afirmar que

(A) ao entender por motivos razoáveis, que determinada situação de trabalho envolve risco grave e iminente para sua vida e saúde, o trabalhador deverá chamar imediatamente seu superior hierárquico ou o presidente da CIPA ou o Coordenador do SESMT, onde houver, para que a atividade seja interrompida.

(B) todo trabalhador, ao ser admitido ou quando muda de função, deverá receber informações sobre os riscos ocupacionais que existem ou possam originar-se nos locais de trabalho, as medidas existentes para o controle de tais riscos e o comportamento que é dele esperado em situação de risco elevado.

(C) o Programa de Gerenciamento de Riscos da empresa contratante poderá incluir as medidas de prevenção para as empresas contratadas para prestação de serviço que atuem em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato ou referenciar o Programa das contratadas.

(D) o aproveitamento de treinamentos anteriores total ou parcialmente exclui a responsabilidade da organização de emitir a certificação da capacitação do trabalhador, devendo, para esse propósito, indicar os treinamentos aproveitados explicitando data, carga horária, conteúdo programático e nome dos responsáveis.

(E) a organização deverá implementar medidas de prevenção, ouvidos os trabalhadores, de acordo com a seguinte hierarquia: I – minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medida de proteção coletiva; II – minimização e controle dos fatores de risco com a adoção de medidas administrativas ou de organização do trabalho e III – adoção de medidas de proteção individual.



04 (VUNESP / EPC-PB / 2023) À aplicação das normas regulamentadoras é necessário que alguns termos e definições tenham o mesmo significado. Assim, de acordo com a Norma Regulamentadora 1 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, é correto afirmar que

- (A) frente de trabalho é a área de trabalho fixa, de caráter provisório, que serve de apoio e execução à construção, demolição e reparos de uma obra.
- (B) canteiro de obra é a área de trabalho móvel e temporária onde se desenvolvem operações de apoio e execução à construção, demolição e reforma de uma obra.
- (C) empresa é o termo usado para referir-se a pessoa ou grupo de pessoas, com suas próprias funções e responsabilidades, que se associam mediante uma hierarquia na busca de um objetivo.
- (D) trabalhador é a pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a uma organização ou empresa mediante subordinação e salário.
- (E) estabelecimento é o 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.

05 (UNICENTRO / UNICENTRO / 2023) São determinados pela NR 01 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, os direitos e deveres dos empregadores e empregados. Com relação aos direitos e deveres dos empregadores, assinale a alternativa INCORRETA.

- (A) É dever do empregador permitir que representantes dos trabalhadores acompanhem a fiscalização dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho.
- (B) Os empregadores devem informar os resultados dos exames médicos e exames complementares de diagnóstico aos quais os próprios trabalhadores forem submetidos, apenas em caso de surgimento de anomalia ou doença.
- (C) Determinar procedimentos que devem ser adotados em caso de acidente ou doença relacionada ao trabalho, incluindo a análise de suas causas.
- (D) A implementação de medidas de prevenção pelo empregador deve seguir exclusivamente a seguinte ordem de prioridade: eliminação dos fatores de risco, medidas de proteção coletiva, medidas administrativas ou organizacionais e, por fim, medidas de proteção individual.

06 (UFMG / UFMG / 2023) Com relação à Norma Regulamentadora Nº 1, que trata das Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, é CORRETO afirmar que

- (A) a observância das NR é obrigatória pelos órgãos públicos da administração direta e indireta, em que haja trabalhadores, independentemente do regime de trabalho.



(B) cabe ao empregador informar aos trabalhadores os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho.

(C) a observância das NR desobriga do cumprimento de disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em convenções e acordos coletivos de trabalho.

(D) cabe ao Sistema Único de Saúde por meio do Ministério da Saúde promover a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho – CANPAT.

07 (UNICENTRO / UNICENTRO / 2023) Assinale a alternativa que não contém os procedimentos necessários ao admitir um trabalhador ou mudá-lo de função que implique alteração de risco.

(A) Informar os riscos ocupacionais que existam ou possam originar-se nos locais de trabalho.

(B) Informar os procedimentos a serem adotados em situação de emergência.

(C) Informar que 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.

(D) Informar que o trabalhador deve elaborar ordens de serviço sobre segurança e saúde no trabalho.

08 (AMEOSC / PREF. SÃO MIGUEL DO OESTE / 2023) Considerando a diferença entre perigo e risco ocupacional, de acordo com a Norma Regulamentadora n.º 1 que dispõe sobre as Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, quanto ao risco ocupacional, marque Verdadeiro (V) ou Falso (F):

(___) É uma fonte com o potencial de causar lesões ou agravos à saúde, sendo caracterizada a partir do momento que existe a exposição. (NR-1)

(___) A exposição que caracteriza o risco ocupacional, pode ser ocasionada por um evento perigoso, uma exposição a agente nocivo ou uma exigência da atividade de trabalho, que, isoladamente ou em combinação com outras fontes, tem o potencial de dar origem a lesões ou agravos à saúde. (NR-1)

(___) O risco ocupacional é variável e possui um nível, determinado pela combinação da probabilidade e da severidade de possíveis lesões ou agravos à saúde. (NR-1)

(___) São levados em conta para a avaliação do risco diversos fatores que constituem a probabilidade e a severidade. (NR-1)

Assinale a alternativa cuja sequência esteja CORRETA.

(A) F, V, F, V. (B) V, F, V, F. (C) F, F, V, V. (D) V, V, V, V.



09 (FUMARC / ALE-MG / 2023) Constitui atribuição do empregador prevista na Norma Regulamentadora número 1 que trata das – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais:

- (A) Avaliar a concessão, ou não, de permissão para que representantes dos trabalhadores acompanhem a fiscalização dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho.
- (B) Determinar procedimentos que devem ser adotados em caso de acidente ou doença relacionada ao trabalho.
- (C) Disponibilizar ao sindicato dos empregados todas as informações relativas à segurança e saúde no trabalho.
- (D) Implementar medidas de prevenção segundo ordem de prioridade que tem como primeira alternativa a minimização e controle dos fatores de risco.

10 (FGV / DPE-RS / 2023) A Norma Regulamentadora nº 1, ou simplesmente NR-1, trata das disposições gerais e do gerenciamento de riscos ocupacionais, ou seja, os que podem ser ocasionados durante o trabalho. No contexto da referida norma, em relação aos direitos e deveres dos empregadores e trabalhadores, é correto afirmar que cabe ao:

- (A) empregador submeter-se aos exames médicos previstos nas NRs;
- (B) trabalhador elaborar ordens de serviço sobre segurança e saúde no trabalho;
- (C) empregador informar aos trabalhadores os riscos ocupacionais existentes nos locais de trabalho;
- (D) empregador usar o equipamento de proteção individual fornecido pelo trabalhador;
- (E) trabalhador determinar procedimentos que devem ser adotados em caso de acidente ou doença relacionada ao trabalho, incluindo a análise de suas causas.

11 (CETAP / HOSPITAL OPHIR LOYOLA / 2023) Sobre as obrigações da elaboração de documentação e procedimentos por parte das Microempresas - ME, Empresas de Pequeno Porte - EPP e o Microempreendedor Individual- MEI, assinale a alternativa incorreta.

- (A) As ME ou EPP com graus de risco 1 e 2 devem realizar a AET quando: sugerida pelo acompanhamento de saúde dos trabalhadores, nos termos do PCMSO; quando houver evidências de associação entre as lesões e os agravos à saúde dos trabalhadores com os riscos e as situações de trabalho; e quando indicada causa relacionada às condições de trabalho na análise de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, nos termos do PGR.



(B) O MEI está dispensado de elaborar o PGR, exceto para atividades de grau de risco igual a 3. A organização contratante poderá incluir o MEI nas suas ações de prevenção no seu PGR, quando este atuar em suas dependências.

(C) As ME e EPP, graus de risco 1 e 2 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, ficam dispensadas da elaboração do PGR.

(D) 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 PCMSO.

(E) A dispensa do PCMSO não desobriga as empresas (MEI, ME e EPP), graus de risco 1 e 2, da realização dos exames médicos e emissão do ASO.

12 (FUNDATEC / GHC / 2023) Sobre o Anexo II – Diretrizes e requisitos mínimos para utilização da modalidade de ensino à distância e semipresencial – da Norma Regulamentadora nº 1 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, relacione a Coluna 1 à Coluna 2.

Coluna 1

1. Disposições gerais.
2. Estruturação pedagógica.
3. Requisitos operacionais e administrativos.

Coluna 2

() Após o término do curso, as empresas devem registrar sua realização, mantendo o resultado das avaliações de aprendizagem e informações sobre acesso dos participantes (logs).

() As capacitações que utilizam ensino à distância ou semipresencial devem ser estruturadas com, no mínimo, a duração definida para as respectivas capacitações na modalidade presencial.

() Indicação do responsável técnico pela capacitação.

A ordem correta de preenchimento dos parênteses, de cima para baixo, é:

- (A) 1 – 2 – 3. (B) 2 – 3 – 1. (C) 2 – 1 – 3. (D) 3 – 1 – 2. (E) 3 – 2 – 1.



13 (VUNESP / PREF. PERUÍBE-SP / 2023) A Norma Regulamentadora nº 1 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais tem como parte de seu objetivo estabelecer os termos e as definições comuns às Normas Regulamentadoras relativas à segurança e saúde no trabalho. No que tange ao Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional e ao Programa de Gerenciamento de Riscos, é correto afirmar que

(A) o Microempreendedor Individual, a Microempresa e a Empresa de Pequeno Porte de Graus de Risco 1 e 2 que declararem as informações digitais na forma legal e não identificarem exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos, biológicos e riscos relacionados a fatores ergonômicos ficam dispensados de elaboração do PCMSO.

(B) o Microempreendedor Individual que atuar nas dependências de organização contratante deverá fornecer à contratante as informações necessárias para que suas atividades sejam contempladas no Programa de Gerenciamento de Riscos do estabelecimento ou local previamente convencionado em contrato.

(C) as Microempresas e as Empresas de Pequeno Porte, de Graus de Risco 3, com até 15 empregados, que não identificarem agentes químicos, físicos e biológicos em seu estabelecimento, estão dispensadas da elaboração do PCMSO, mas não da emissão dos atestados de saúde ocupacional.

(D) as organizações de Graus de Risco 1 e 2 que contem com três ou mais Microempreendedores Individuais atuando em seu estabelecimento ficam obrigadas a incluir todos os trabalhadores envolvidos em seu PCMSO, com suas atividades contempladas no Programa de Gerenciamento de Riscos.

(E) o Microempreendedor Individual e a Microempresa de Graus de Risco 1 e 2 que declararem as informações digitais na forma legal junto ao Ministério do Trabalho estão dispensados de contar com médico coordenador, mas não da elaboração do PCMSO, da realização de exames médicos e emissão dos Atestados de Saúde Ocupacional.

14 (VUNESP / PREF. PINDAMONHANGABA-SP / 2023) Para que a comunicação entre as partes envolvidas na gestão da segurança e saúde no trabalho se dê de forma inequívoca, é necessário que se uniformize a compreensão de alguns conceitos comuns na engenharia de segurança do trabalho, como o de

(A) incidente, que é aceito internacionalmente como sendo uma ocorrência que poderia ter consequências relevantes se não tivesse recebido as medidas de controle de maneira tempestiva.

(B) risco ocupacional, que mereceu citação na Norma Regulamentadora 1 como sendo 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.

(C) acidente, cujo significado para a norma BS OSHAS 18001: 2022 é que se trata de um incidente que resultou em lesão grave, amputação ou óbito da pessoa ou das pessoas envolvidas em sua ocorrência.



(D) perigo ou fator de risco ocupacional, que deve ser compreendido como uma condição latente, como um elemento que isoladamente ou em combinação com outros não tem o potencial intrínseco de dar origem a lesões ou agravos à saúde.

(E) acidente do trabalho, definido pela Associação Brasileira de Normas Técnicas como a ocorrência imprevista e indesejável, instantânea, relacionada com o exercício do trabalho, que provoca lesão pessoal ou de que decorre risco próximo ou remoto dessa lesão.

15 (AVANÇA SP / PREF. LOUVEIRA-SP / 2023) Dentro da NR 01 são estabelecidos alguns conceitos, dentre eles, é definido o termo organização, a fim de dar a dimensão que ele possui. Sobre esse aspecto conceitual definido pelo NR 01 é correta a seguinte asserção:

(A) Organização é caracterizada especificamente por um grupo de pessoas com suas próprias funções com responsabilidades, autoridades e relações para alcançar seus objetivos.

(B) Organização inclui precipuamente o empregador.

(C) Organização é caracterizada por seu aspecto privado.

(D) A organização inclui várias categorias, dentre elas, o empreendedor individual.

(E) O produtor rural não configura dentre as categorias que caracterizam a organização.

16 (VUNESP / PREF. SÃO GONÇALO-SP / 2023) A Norma Regulamentadora 1 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais tem como objetivo estabelecer os termos e definições comuns às normas regulamentadoras, visando sua aplicação. Assim, conforme explicitado no texto dessa norma, é correto afirmar que

(A) estabelecimento deve ser entendido como o 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.

(B) plataforma é a designação extensiva a diferentes estruturas planas ou não, resistentes, fixas ou móveis, que servem de apoio ou que permitem a realização de determinadas manobras em diversas atividades (construção, mecânica etc.).

(C) obra refere-se a toda frente de trabalho em que se realiza qualquer serviço de engenharia de demolição, construção, montagem, instalação, manutenção ou reforma.

(D) organização significa pessoa ou grupo de pessoas com suas próprias funções com responsabilidades, autoridades e relações para alcançar seus objetivos, incluindo, mas não limitado a empregador, a tomador de serviços e à empresa.



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

17 (FUNDATEC / FUMSSAR / 2023) Segundo a NR nº 1 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, todo trabalhador, ao ser admitido ou quando mudar de função que implique em alteração de risco, deve receber informações sobre, EXCETO:

(A) Os riscos ocupacionais que existam ou possam originar-se nos locais de trabalho.

(B) Os meios para prevenir e controlar tais riscos.

(C) As medidas adotadas pela organização.

(D) Os procedimentos a serem adotados em situação de emergência.

(E) Os acidentes de trabalho ocorridos com trabalhadores da função a que foi admitido ou da nova função.

18 (VUNESP / PREF. PERUÍBE-SP / 2023) Com o propósito de uniformizar a terminologia utilizada no âmbito das normas regulamentadoras, a NR 1 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais traz, em seu Anexo I, uma relação de termos e definições. De acordo com esse Anexo, é correto afirmar que

(A) plataforma é um espaço físico ou virtual destinado à realização de atividades específicas por um conjunto autorizado de agentes reconhecidos e autorizados pela organização que a mantém.

(B) local de trabalho é a menor unidade administrativa ou operacional compreendida no mesmo estabelecimento e inserida na governança de um setor de trabalho determinado.

(C) empresa se refere a uma pessoa ou grupo de pessoas com responsabilidades para alcançar seus objetivos, equivalendo a empreendedor individual, firma ou instituição ou parte ou combinação desses, seja incorporada ou não, pública ou privada.

(D) estabelecimento se refere ao local privado ou público, edificado ou não, móvel ou imóvel, próprio ou de terceiros, onde a empresa ou a organização exerce suas atividades em caráter temporário ou permanente.

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

19 (COPERVE-UFAL / FUNDEPES / 2023) De acordo com a Norma Regulamentadora nº 01 (NR - 01), os processos do gerenciamento de risco ocupacional são registrados no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). Ficam dispensadas de elaboração do PGR as microempresas de pequeno porte, grau de risco 1 e 2, que, no levantamento preliminar de perigos, não identificarem exposições ocupacionais a agentes

(A) físicos e químicos, apenas.



- (B) físicos, químicos e biológicos.
- (C) físicos, químicos e ergonômicos.
- (D) biológicos, físicos e ergonômicos.
- (E) biológicos, químicos e ergonômicos.

20 (UNIOESTE / PREF. CASCAVEL-PR / 2022) Considerando a Norma Regulamentadora nº 01 - disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais - Direitos e deveres - 1.4.2, cabe ao trabalhador, EXCETO:

- (A) Cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho, inclusive as ordens de serviço expedidas pelo empregador.
- (B) Submeter-se aos exames médicos previstos nas NR.
- (C) Colaborar com a organização na aplicação das NR.
- (D) Usar o equipamento de proteção individual fornecido pelo empregador.
- (E) Disponibilizar à Inspeção do Trabalho todas as informações relativas à segurança e saúde no trabalho.

21 (FCC / TRT-23 / 2022) De acordo com a Norma Regulamentadora – NR-1, dentre os direitos e deveres do empregador, consta a implementação de medidas de prevenção, ouvidos os trabalhadores, de acordo com a seguinte ordem de prioridades:

- 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.
- IV. Adoção de medidas de proteção individual.

A ordem de prioridade das ações elencadas é



	Ordem de Prioridade			
	1ª	2ª	3ª	4ª
A	III	II	IV	I
B	IV	III	II	I
C	I	II	III	IV
D	II	I	IV	III
E	II	IV	I	III

(A) (B) (C) (D) (E)

22 (CEPERVE-UFAL-FUNDEPES / TCE-AL / 2022) Com intuito de diminuir a burocracia das exigências dos Normativos Legais relativos à saúde e à segurança do trabalho, foi introduzido recentemente ao Normativo Legal o gerenciamento de riscos ocupacionais, que traz itens importantes a serem obedecidos para a prevenção de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais. Diante do exposto e de acordo com os preceitos da segurança do trabalho, assinale a alternativa correta.

(A) A ME (microempresa), graus de risco 1 e 2, que não identificar exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos, biológicos e riscos relacionados a fatores ergonômicos fica dispensada de elaboração do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO. Com a dispensa do PCMSO, desobriga a empresa da realização dos exames médicos e emissão do Atestado de Saúde Ocupacional – ASO.

(B) O tempo despendido em treinamentos previstos no Normativo Legal de Segurança do Trabalho não é considerado como de trabalho efetivo.

(C) Cabe ao empregador informar aos trabalhadores os riscos ocupacionais existentes nos locais de trabalho.

(D) Cabe ao trabalhador submeter-se aos exames médicos previstos nos prontuários médicos da empresa.

(E) O Microempreendedor Individual – MEI deve elaborar o PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos).

23 (FCC / TRT-23 / 2022) Um dos objetivos da Norma Regulamentadora NR-1 é estabelecer os requisitos para o gerenciamento de riscos ocupacionais e as medidas de prevenção em Segurança e Saúde no Trabalho. De acordo com a NR-1, os riscos ocupacionais podem ser definidos como

(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.

(B) a ocorrência ou acontecimento com o potencial de causar lesões ou agravos à saúde.



(C) o elemento que isoladamente ou em combinação com outros tem o potencial intrínseco de dar origem a lesões ou agravos à saúde.

(D) 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.

(E) fonte com o potencial de causar lesões ou agravos à saúde.

24 (FCC / TRT-4 / 2022) O empregador, ao promover capacitação e treinamento em Segurança e Saúde no Trabalho, de acordo com a NR-1, sabe que

(A) a capacitação inicial deve ocorrer quando houver mudança nas operações de trabalho, que impliquem em alteração dos riscos ocupacionais.

(B) o treinamento eventual deve ocorrer após retorno de afastamento ao trabalho por período superior a 180 dias.

(C) o tempo despendido em treinamentos previstos nas NR não é considerado como de trabalho efetivo.

(D) a capacitação deve incluir treinamento inicial, treinamento periódico e treinamento demissional.

(E) o treinamento periódico deve acontecer na ocorrência de acidente grave ou fatal.

25 (VUNESP / DOCAS / 2022) A Norma Regulamentadora nº 01 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais tem, entre seus objetivos, o de 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. De acordo com o Anexo I dessa Norma, é correto afirmar que

(A) “frente” de trabalho refere-se ao local no qual são executados os trabalhos, sendo que obra se relaciona com todo e qualquer serviço de engenharia de construção, montagem, instalação, desmontagem, manutenção ou reforma e demolição.

(B) “organização” significa pessoa ou grupo de pessoas com suas próprias funções com responsabilidades, autoridades e relações para alcançar seus objetivos, e inclui, entre outros, empregador, tomador de serviços, empresa, empreendedor individual, produtor rural, companhia, instituição, ou parte ou combinação desses, seja incorporada ou não, pública ou privada.

(C) “setor de serviço” corresponde à menor unidade administrativa ou operacional compreendida no mesmo estabelecimento; e “colaborador” reporta-se à pessoa física inserida em uma relação de trabalho, inclusive de natureza administrativa, como os empregados e outros sem vínculo de emprego.



(D) “canteiro de obra” significa a área de trabalho móvel e temporária, onde se desenvolvem operações de apoio e execução à construção, demolição ou reforma, instalações, montagens, desmontagens e atividades correlatas de uma obra.

(E) “estabelecimento” é o termo usado para definir o local privado, edificado, imóvel, próprio ou de terceiros, onde a empresa ou a organização exerce suas atividades gerando emprego, em caráter permanente, em busca de lucro.

26 (FAURGS / SES-RS / 2022) Assinale a alternativa correta no que se refere ao campo de aplicação das Normas Regulamentadoras do Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência. Segundo a NR 1 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, as NR obrigam, nos termos da lei, empregadores

(A) urbanos. São de observância obrigatória pelas organizações que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

(B) e empregados, urbanos e rurais. São de observância obrigatória pelas organizações privadas com empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

(C) e empregados, urbanos e rurais. São de observância obrigatória pelas organizações e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta.

(D) e empregados, urbanos e rurais. 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).

(E) e empregados, urbanos. São de observância obrigatória pelas organizações e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta e Poder Legislativo, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

27 (FUNDATEC / SPGG / 2022) Sobre a Norma Regulamentadora nº 1 – Disposições Gerais, é correto afirmar que:

(A) Comprovada pelo empregador a situação de grave e iminente risco, poderão os trabalhadores retornar à atividade, desde que emitido Laudo Técnico por profissional legalmente habilitado e referendado pela Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.

(B) Constitui situação para demissão por justa causa a recusa injustificada do empregado em submeter-se aos exames médicos previstos nas NRs.

(C) Cabe à SIT (Subsecretaria de Inspeção do Trabalho) impor as penalidades cabíveis por descumprimento dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho.



(D) Local de trabalho é definido como a área onde são executados os trabalhos.

(E) A dispensa do PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional) desobriga a empresa da realização dos exames médicos e emissão do ASO (Atestado de Saúde Ocupacional).

28 (UFMG / UFGM / 2022) Considerando o que estabelece a NR-1 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, no item que trata sobre direitos e deveres, é INCORRETO afirmar que

(A) cabe aos trabalhadores disponibilizar para a Inspeção do Trabalho todas as informações relativas à segurança e saúde no trabalho.

(B) cabe aos trabalhadores submeter-se aos exames médicos previstos nas NRs e colaborar com a organização na aplicação das NRs.

(C) cabe aos trabalhadores cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho, inclusive as ordens de serviço expedidas pelo empregador.

(D) cabe aos trabalhadores usar o equipamento de proteção individual fornecido pelo empregador.

29 (VUNESP / DOCAS / 2022) De acordo com a Norma Regulamentadora no 01 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, é correto afirmar que

(A) a Subsecretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), é o órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho para estimular, no âmbito do Ministério do Trabalho e Previdência, a proposição de portarias e outros diplomas legais de caráter interministerial em assuntos da segurança e saúde no trabalho que sejam transversais às diversas pastas da administração pública federal.

(B) 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, fiscalizar os preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho e conhecer, em última instância, dos recursos voluntários ou de ofício, contra a atuação dos auditores fiscais do trabalho.

(C) é atribuição do empregador, entre outros, implementar medidas de prevenção, ouvidos os trabalhadores, de acordo com a seguinte ordem de prioridade: I. eliminação dos fatores de risco; II. minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas de proteção coletiva; III. minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas administrativas ou de organização do trabalho; e IV. adoção de medidas de proteção individual.

(D) cabe ao trabalhador: a) cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho, inclusive as ordens de serviço expedidas pelo empregador; b) submeter-se aos exames médicos previstos nas Normas Regulamentadoras; c) colaborar com a aplicação das Normas Regulamentadoras; d)



usar o equipamento de proteção individual fornecido pelo empregador e estimular seus pares a praticar o comportamento seguro no trabalho.

(E) o trabalhador deverá interromper suas atividades quando constatar uma situação de trabalho que, a seu ver, envolva um risco grave e iminente para a sua vida e saúde, informando imediatamente ao seu superior hierárquico, sendo que, uma vez comprovada pelo empregador a situação, não poderá ser exigida a volta dos trabalhadores à atividade enquanto não forem tomadas as medidas corretivas.

30 (CONSULPLAN / SEED-PR / 2022) Conforme a NR-01 (Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais), “a conjugação de atividades presenciais obrigatórias com outras atividades educacionais podem ser realizadas sem a presença física do participante em sala de aula, utilizando recursos didáticos com suporte da tecnologia, de material impresso e/ou de outros meios de comunicação”. As informações se referem a:

- (A) Ensino EaD.
- (B) Projeto pedagógico.
- (C) Ensino semipresencial.
- (D) Instrumentos para potencialização do aprendizado.

31 (VUNESP / PREF. RIBEIRÃO PRETO-SP / 2021) Segundo a NR 1, que vigorará a partir de 03 de janeiro de 2022, uma carga que está suspensa a 35 metros de altura por um guindaste é um exemplo de

- (A) risco. (B) perigo. (C) acidente. (D) incidente. (E) quase acidente.

32 (VUNESP / PREF. RIBEIRÃO PRETO-SP / 2021) A NR 1, que vigorará a partir de 03 de janeiro de 2022, estabelece que as medidas de prevenção, ouvidos os trabalhadores, sejam adotadas considerando uma determinada ordem de prioridade, que é:

- (A) eliminação dos fatores de risco, redução dos fatores de risco, com medidas individuais de proteção, medidas administrativas para redução dos fatores de risco e EPIs (equipamentos de proteção individual).
- (B) medidas administrativas para redução dos fatores de risco, eliminação dos fatores de risco, utilização de medidas individuais de proteção e redução dos fatores de risco a partir da adoção de medidas de proteção coletiva.
- (C) EPIs (equipamentos de proteção individual), medidas administrativas para redução dos fatores de risco, eliminação dos fatores de risco e minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas de proteção coletiva e individuais de proteção.



(D) eliminação dos fatores de risco, minimização dos fatores de risco, com adoção de medidas coletivas de proteção, medidas administrativas ou de organização do trabalho para minimização dos fatores de risco e adoção de medidas de proteção individual.

(E) medidas administrativas para redução dos fatores de risco, redução dos fatores de risco, eliminação dos fatores de risco com a adoção de medidas de proteção individual e de proteção coletiva.

33 (VUNESP / PREF. RIBEIRÃO PRETO-SP / 2021) Em 2020, foram feitas alterações nos textos de diversas NRs (Normas Regulamentadoras) da Portaria nº 3.214/1978 do Ministério do Trabalho e Emprego, sendo que algumas só entrarão em vigor em 03 de janeiro de 2022, como no caso da NR 1. Nessa NR, uma mudança importante é:

(A) a modificação da tabela de constituição do SESMT (Serviço Especializado de Segurança e Medicina do Trabalho).

(B) a introdução do conceito de gerenciamento de riscos ocupacionais nas atividades da empresa.

(C) a alteração das proporções entre representantes dos empregados e empregador na CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes).

(D) a redução do processo de consulta aos trabalhadores, salvo em casos de acidentes graves.

(E) a exigência de comunicação à CIPA das medidas de controle existentes.

34 (VUNESP / PREF. VÁRZEA PAULISTA-SP / 2021) A Portaria nº 915, de 30 de julho de 2019, exarada pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, aprova novo texto da Norma Regulamentadora nº 1 – Disposições Gerais e, entre outros dispositivos, estabelece que

(A) todo trabalhador, ao ser admitido ou mudar de função, que implique alteração de risco, deve receber informações sobre os riscos que existam ou possam originar-se nos locais de trabalho, bem como sobre as doenças profissionais ou do trabalho associadas ao trabalho que realizará.

(B) 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.

(C) a capacitação dos trabalhadores deverá incluir o treinamento inicial, o treinamento periódico e o treinamento emergencial, que deverá dar-se quando da ocorrência de acidente grave ou fatal, que denote a necessidade de reforço na capacitação dos trabalhadores.



(D) se entende por ordem de serviço de segurança e saúde no trabalho as instruções por escrito, em papel, correio eletrônico ou outras mídias semelhantes, quanto às precauções para evitar acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais.

(D) o aproveitamento de treinamentos anteriores, em mais de 75% (setenta e cinco por cento) da carga horária original, exclui a responsabilização do empregador em caso de acidentes de trabalho provocados por presumível falha na capacitação dos trabalhadores.

35 (VUNESP / CODEN-SP / 2021) A Norma Regulamentadora 1 – Disposições Gerais tem como objetivo estabelecer as disposições gerais, o campo de aplicação, os termos e definições comuns às normas regulamentadoras relativas à segurança e saúde no trabalho. De acordo com essa norma,

(A) entende-se canteiro de obra como sendo a área de trabalho móvel e temporária, onde se desenvolvem operações de apoio e execução à construção, demolição ou reforma de uma obra.

(B) deve ser considerado trabalhador toda pessoa física inserida em uma relação de trabalho, inclusive de natureza administrativa, como os cooperativados, e empregados de regime permanente, temporário ou intermitente, além de outros sem vínculo de emprego.

(C) organização é termo que se refere de forma exaustiva a empregador; tomador de serviços; empresa, 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

(D) ordem de serviço de segurança e saúde no trabalho é o conjunto de instruções por escrito quanto às precauções para evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais, sendo independente de procedimentos de trabalho e outras instruções de Segurança e Saúde no Trabalho.

(E) responsável técnico pela capacitação é o profissional legalmente habilitado ou trabalhador qualificado, conforme disposto em norma regulamentadora específica, responsável pela elaboração das capacitações e treinamentos.

36 (INÉDITA / PROF. EDIMAR MONTEIRO / 2021) Após sua última revisão, a NR 01 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais passou a permitir a emissão de documentos digitais, conhecidos como nato digitais, relacionados à Saúde e Segurança do Trabalho - SST, bem como a digitalização dos documentos físicos existentes. Sobre esse assunto é correto afirmar:

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

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



- (C) em todos os casos, o processo de digitalização deve manter a confidencialidade das informações.
- (D) os empregadores que optarem pela guarda dos documentos digitalizados estão dispensados de manter os originais, conforme previsão em lei.
- (E) o empregador está obrigado a manter os documentos tanto digitais e/ou digitalizados à disposição da Inspeção do Trabalho, porém, por conterem informações confidenciais, os trabalhadores e seus representantes sindicais não podem ter acesso a eles.

37 (INÉDITA / PROF. EDIMAR N. MONTEIRO / 2021) Após sua última revisão, a NR 01 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais passou a permitir a realização de treinamentos e capacitações em matéria de segurança e saúde no trabalho – SST, nas modalidades de Ensino a Distância – EAD e Semipresencial. A respeito desse tema, é correto afirmar que:

- (A) Os conteúdos teóricos de qualquer treinamento previsto nas Normas Regulamentadoras – NR podem ser ministrados nessas modalidades.
- (B) Os conteúdos práticos de qualquer treinamento previsto nas Normas Regulamentadoras – NR podem ser ministrados nessas modalidades.
- (C) Nos casos de treinamentos ministrados nessas modalidades, as provas aplicadas para avaliação da aprendizagem deverão ser, obrigatoriamente, presenciais.
- (D) A verificação da aprendizagem deve ser adotada de acordo com a estratégia pedagógica adotada para a capacitação e permitir a aplicação de uma nota de 0 (zero) a 10 (dez).
- (E) Essas modalidades permitem que os treinamentos possam ser realizados concomitantemente com a realização das tarefas diárias do trabalhador.

38 (FUNDATEC / PREF. BAGÉ-RS / 2020) Sobre o disposto na Norma Regulamentadora (NR) 1 - Disposições Gerais, analise as assertivas abaixo:

- I. A observância das NR não desobriga as organizações do cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em Códigos de Obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios, bem como daquelas oriundas de convenções e acordos coletivos de trabalho.
- II. O tempo despendido em treinamentos previstos nas NR é considerado como de trabalho efetivo.
- III. Os treinamentos podem ser ministrados na modalidade de ensino a distância ou semipresencial, desde que atendidos os requisitos operacionais, administrativos, tecnológicos e de estruturação pedagógica, previstos no Anexo II da NR 1.



Quais estão corretas?

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

39 (IBFC / EBSERH / 2020) De acordo com a Norma Regulamentadora 01 (Disposições Gerais) elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, assinale a alternativa que apresenta o dever do trabalhador.

(A) Cumprir as ordens de serviço expedidas pelo empregador, ainda que estejam em disposição contrária ao previsto nas normas legais sobre saúde e segurança do trabalho

(B) Submeter-se aos exames médicos previstos nas Normas Regulamentadoras

(C) Denunciar os colegas de trabalho que não utilizam equipamentos de proteção individual

(D) Adquirir por conta própria seu equipamento de proteção individual

(E) Seguir com suas atividades funcionais, mesmo quando julgar que há risco a sua vida, até que o empregador constate ou exclua o risco

40 (VUNESP / EBSERH / 2020) Em relação à capacitação e treinamento em Segurança e Saúde no Trabalho, prevista na NR-01, assinale a alternativa correta.

(A) O empregado deve buscar, por conta própria, capacitação e treinamento em conformidade com o disposto nas NRs antes de iniciar suas atividades.

(B) O treinamento inicial em uma nova função poderá ocorrer até os seis primeiros meses da nova atividade.

(C) O tempo despendido em treinamentos previstos nas NRs não é considerado como de trabalho efetivo.

(D) A capacitação deve ser consignada nos documentos funcionais do empregado.

(E) O certificado deve ser arquivado na organização, não havendo necessidade de encaminhamento de cópia ao trabalhador.

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

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



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

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

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

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

42 (VUNESP / SEMAE DE PIRACICABA-SP / 2019) A Norma Regulamentadora 1 – Disposições Gerais, com o propósito de homogeneizar a acepção de alguns termos de uso comum nas Normas Regulamentadoras, considera.

(A) área comum os espaços que, em face da terceirização, são compartilhados por empregados de diferentes empresas, como refeitório, ambulatório e vestiários.

(B) pátio o espaço externo e contíguo às instalações da empresa, normalmente utilizado para recebimento e expedição de matérias-primas e produtos acabados.

(C) área de utilidades o espaço utilizado por equipamentos de centrais de ar condicionado, de compressores, banco de transformadores, caldeiras e instalações afins.

(D) setor de serviço cada uma das unidades da empresa, funcionando em lugares diferentes, tais como fábrica, refinaria, usina, loja, escritório, almoxarifado etc.

(E) frente de trabalho a área de trabalho móvel e temporária, onde se desenvolvem operações de apoio e execução à construção, demolição ou reparos de uma obra.



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

- (A) o conteúdo e a carga horária requeridos no novo treinamento estejam fora do treinamento anterior (conteúdo do treinamento).
- (B) o conteúdo do treinamento anterior tenha sido ministrado no prazo inferior ao estabelecido em NR ou há menos de 2 (dois) anos, quando não estabelecida esta periodicidade.
- (C) seja validado pelo responsável encarregado da seção.
- (D) o conteúdo do treinamento anterior tenha sido ministrado no prazo inferior ao estabelecido em NR ou há menos de 1 (um) ano, quando não estabelecido esta periodicidade.

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

- (A) na ocorrência de acidente, que indique a necessidade de novo treinamento.
- (B) após retorno de afastamento ao trabalho por período superior a 90 (noventa) dias.
- (C) quando houver mudança nos procedimentos, condições ou operações de trabalho, que impliquem em alteração dos riscos ocupacionais.
- (D) quando o treinamento estiver vencido.

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

- (A) os documentos previstos nas NR podem ser emitidos e armazenados em meio digital somente, com certificado digital emitido no âmbito da Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira (ICP-Brasil), normatizada por lei específica.
- (B) os documentos físicos, assinados manualmente, inclusive os anteriores à vigência desta NR, podem ser arquivados em meio digital, pelo período correspondente exigido pela legislação própria, mediante processo de digitalização conforme disposto em Lei.
- (C) os empregadores que optarem pela guarda de documentos prevista no caput devem manter os originais, conforme previsão em lei.



(D) para os documentos que devem estar à disposição dos trabalhadores ou dos seus representantes, a organização deverá prover meios de acesso destes às informações de modo a atender os objetivos da norma específica.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



- (B) adotar medidas necessárias à fiel observância dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho.
- (C) coordenar, orientar, controlar e supervisionar as atividades relacionadas com a segurança e medicina do trabalho.
- (D) impor as penalidades cabíveis por descumprimento dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho.
- (E) atender requisições judiciais para realização de perícias sobre segurança e medicina do trabalho nas localidades onde não houver médico do trabalho ou engenheiro de segurança do trabalho registrado no MTb.

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

- (A) Setor de serviço é a maior unidade administrativa ou operacional compreendida no mesmo estabelecimento.
- (B) Empregador é a pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregado, sob a dependência deste e mediante salário.
- (C) Canteiro de obra é a área do trabalho fixa e temporária, onde se desenvolvem operações de apoio e execução à construção, demolição ou reparo de uma obra.
- (D) Estabelecimento é a denominação do conjunto das unidades da empresa, tais como: fábrica, refinaria, usina, escritório, loja, oficina, depósito, laboratório, somente quando funcionam em um mesmo endereço.
- (E) Frente de trabalho é a área de trabalho fixa e permanente, onde se desenvolvem operações de apoio e execução à construção, demolição ou reparo de uma obra.

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

- (A) Obrigatoriamente uma vez por ano de trabalho.
- (B) Quando o empregado for admitido ou demitido.
- (C) Sempre que estiver previsto em Normas Regulamentadoras.
- (D) Por ser direito constitucional do empregado e questão de cidadania, é facultado ao empregado decidir por fazer ou não fazer os exames.



2.1.1 Gabarito



GABARITO

01	E	16	A	31	B	46	E
02	D	17	E	32	D	47	D
03	C	18	D	33	B	48	C
04	E	19	B	34	B	49	C
05	B	20	E	35	E	50	C
06	B	21	C	36	B		
07	D	22	C	37	A		
08	C	23	A	38	E		
09	B	24	B	39	B		
10	C	25	B	40	D		
11	B	26	D	41	A		
12	D	27	D	42	E		
13	A	28	A	43	B		
14	B	29	C	44	C		
15	D	30	C	45	A		



3 QUESTÕES COMENTADAS

3.1 Questões comentadas sobre NR 01 – Disposições Gerais



01 (FUNDATEC / SPGG / 2023) De acordo com a Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978, do Ministério do Trabalho e Emprego e suas alterações posteriores, a nova redação da Norma Regulamentadora 01, em seu Anexo I, relativo a termos e definições, estabelece que risco ocupacional é a combinação da probabilidade de ocorrer lesão ou agravo à saúde causados por um _____, exposição a agente nocivo ou _____ e da severidade dessa lesão ou agravo.

Assinale a alternativa que preenche, correta e respectivamente, as lacunas do trecho acima.

- (A) agente insalubre – perigoso
- (B) agente perigoso – perito externo
- (C) perigo externo previsível – insalubre
- (D) agente químico, físico ou biológico – inflamável e explosivo
- (E) evento perigoso – exigência da atividade de trabalho

Comentários: relembre esses importantes termos e definições.

Termo	Definição
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.
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.



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

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

02 (VUNESP / PREF. BALNEÁRIO CAMBORIÚ-SC / 2023) De acordo com a Norma Regulamentadora 1 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, é correto afirmar que

(A) cabe ao empregador, entre outras atribuições, permitir que representantes dos trabalhadores acompanhem a fiscalização dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho e informar aos seus empregados os riscos ocupacionais existentes nos locais de trabalho e as medidas de prevenção adotadas pela empresa.

(B) a empresa deve adotar medidas de prevenção, ouvida a CIPA do estabelecimento, de acordo com a seguinte ordem de prioridade: I. eliminação dos fatores de risco; II. minimização dos riscos, com medidas de proteção coletiva; III. controle dos riscos, com medidas administrativas; e IV. adoção de medidas de proteção individual.

(C) a organização deve adotar mecanismos para consultar os trabalhadores quanto à percepção de riscos ocupacionais, podendo, para este fim, considerar o Mapa de Riscos elaborado pela CIPA do estabelecimento, quando houver; e comunicar aos trabalhadores sobre os riscos consolidados no do plano de ação do PGR.

(D) entre os direitos e deveres assinalados no texto dessa Norma, consta que 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.

(E) a gradação da probabilidade de ocorrência das lesões ou agravos à saúde, definida pelo empregador para determinada atividade, 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) histórico de acidentes na atividade ocorridos no estabelecimento.

Comentários: vamos analisar cada uma das alternativas.

A **alternativa A** está incorreta. Veja a maldade da VUNESP: “cabe ao empregador, entre outras atribuições, permitir que representantes dos trabalhadores acompanhem a fiscalização dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho e informar aos seus empregados (**trabalhadores**) os riscos ocupacionais existentes nos locais de trabalho e as medidas de prevenção adotadas pela empresa.”



Deveres do empregador	Deveres dos empregados
Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho.	Cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho, inclusive as ordens de serviço expedidas pelo empregador.
Elaborar ordens de serviço sobre segurança e saúde no trabalho, dando ciência aos trabalhadores.	Colaborar com a organização na aplicação das NR.
Informar aos trabalhadores: I. os riscos ocupacionais existentes nos locais de trabalho; II. as medidas de controle adotadas pela empresa para reduzir tais riscos; III. os resultados dos exames médicos e de exames complementares de diagnóstico aos quais os próprios trabalhadores forem submetidos; IV. os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho.	Submeter-se aos exames médicos previstos nas NR.
Implementar medidas de prevenção, ouvidos os trabalhadores, de acordo com a seguinte ordem de prioridade: I. eliminação dos fatores de risco; II. minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas de proteção coletiva; III. minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas administrativas ou de organização do trabalho; e IV. adoção de medidas de proteção individual.	Usar o equipamento de proteção individual fornecido pelo empregador.
Disponibilizar à Inspeção do Trabalho todas as informações relativas à segurança e saúde no trabalho.	
Permitir que representantes dos trabalhadores acompanhem a fiscalização dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho.	
Determinar procedimentos que devem ser adotados em caso de acidente ou doença relacionada ao trabalho, incluindo a análise de suas causas.	

A **alternativa B** está incorreta. Mais uma casca de banana da VUNESP: “a empresa deve adotar medidas de prevenção, ~~ouvida a CIPA do estabelecimento~~ (**ouvido os trabalhadores**), de acordo com a seguinte ordem de prioridade: I. eliminação dos fatores de risco; II. minimização dos riscos, com medidas de proteção coletiva; III. controle dos riscos, com medidas administrativas; e IV. adoção de medidas de proteção individual.”



A **alternativa C** está incorreta. Novamente, o erro está no detalhe: “a organização deve adotar mecanismos para consultar os trabalhadores quanto à percepção de riscos ocupacionais, podendo, para este fim, considerar o Mapa de Riscos elaborado pela CIPA do estabelecimento, quando houver; e comunicar aos trabalhadores sobre os riscos consolidados no ~~de plano de ação~~ **(inventário de riscos)** do PGR.”

No PGR, os riscos são consolidados no inventário, mais especificamente na etapa de avaliação de riscos e não no plano de ação.

A **alternativa D** está correta e é o gabarito da questão. A esse respeito vimos que “O **direito de recusa** tem fundamento no item 1.4.3 da Norma, que estabelece que “**o trabalhador poderá interromper suas atividades quando constatar uma situação de trabalho onde, a seu ver, envolva um risco grave e iminente**³¹ **para a sua vida e saúde, informando imediatamente a seu superior hierárquico**”.

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

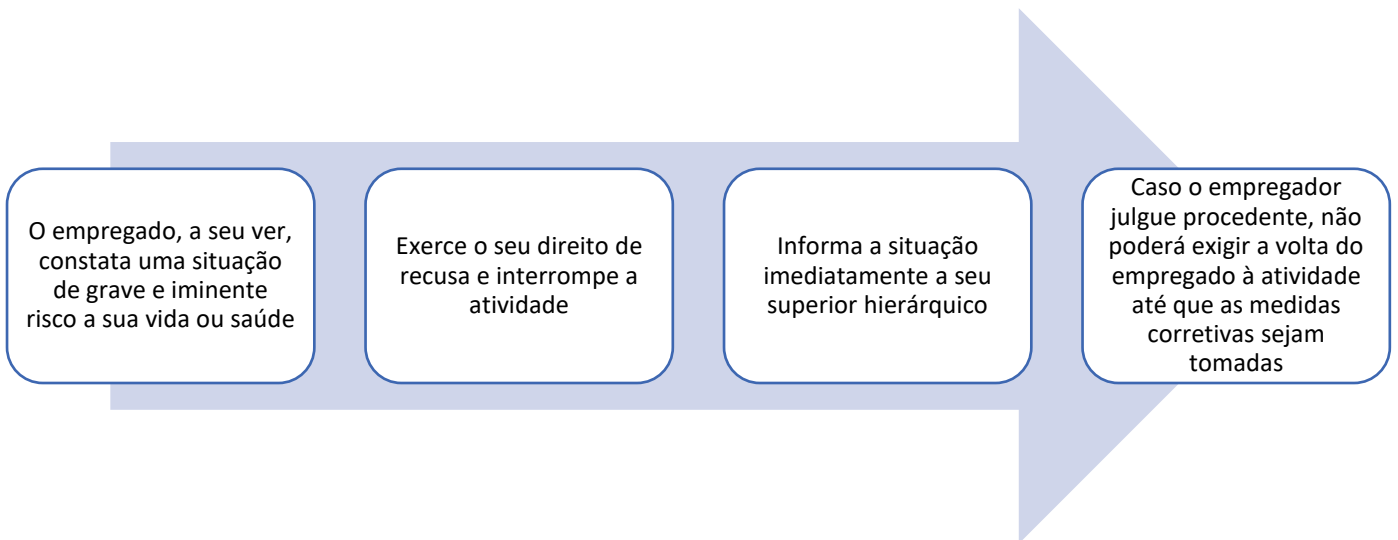
Ao informar a seu superior hierárquico (que pode ser o empregador ou seu preposto – supervisor, por exemplo), o empregador pode julgar ou não procedente a situação de risco grave e iminente risco. **Caso seja comprovada pelo empregador a situação de grave e iminente risco, não poderá ser exigida a volta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

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

Veja o esquema que elaborei para que você possa entender melhor os "passos" a serem seguidos pelo trabalhador para gozar de seu “direito de recusa”.

³¹ **NR 03, 3.2.1.** Considera-se grave e iminente risco toda a condição ou situação de trabalho que possa causar acidente ou doença com lesão grave ao trabalhador. Trataremos desse assunto em detalhes mais adiante!!!



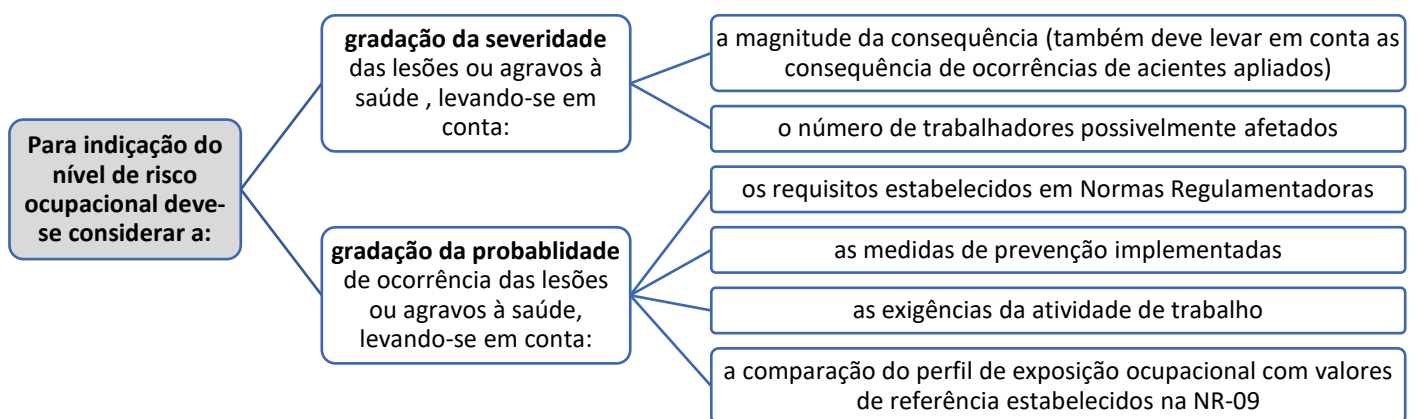


A **alternativa E** está incorreta. Veremos na parte II do estudo da NR 01 que:

“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**. A **magnitude** deve, ainda, levar em conta as consequências de ocorrência de acidentes ampliados.

Por sua vez, 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 NR-09³².



³² NR 09 – Avaliação da Exposição Ocupacional a Agentes Físicos, Químicos e Biológicos.



03 (VUNESP / EPC-PB / 2023) De acordo com a Norma Regulamentadora 1 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, é correto afirmar que

- (A) ao entender por motivos razoáveis, que determinada situação de trabalho envolve risco grave e iminente para sua vida e saúde, o trabalhador deverá chamar imediatamente seu superior hierárquico ou o presidente da CIPA ou o Coordenador do SESMT, onde houver, para que a atividade seja interrompida.
- (B) todo trabalhador, ao ser admitido ou quando muda de função, deverá receber informações sobre os riscos ocupacionais que existem ou possam originar-se nos locais de trabalho, as medidas existentes para o controle de tais riscos e o comportamento que é dele esperado em situação de risco elevado.
- (C) o Programa de Gerenciamento de Riscos da empresa contratante poderá incluir as medidas de prevenção para as empresas contratadas para prestação de serviço que atuem em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato ou referenciar o Programa das contratadas.
- (D) o aproveitamento de treinamentos anteriores total ou parcialmente exclui a responsabilidade da organização de emitir a certificação da capacitação do trabalhador, devendo, para esse propósito, indicar os treinamentos aproveitados explicitando data, carga horária, conteúdo programático e nome dos responsáveis.
- (E) a organização deverá implementar medidas de prevenção, ouvidos os trabalhadores, de acordo com a seguinte hierarquia: I – minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medida de proteção coletiva; II – minimização e controle dos fatores de risco com a adoção de medidas administrativas ou de organização do trabalho e III – adoção de medidas de proteção individual.

Comentários: vamos analisar cada uma das alternativas.

A **alternativa A** está incorreta. Não há falar primeiro em informar ao superior hierárquico, CIPA o SESMT, reveja:

“O **direito de recusa** tem fundamento no item 1.4.3 da Norma, que estabelece que “**o trabalhador poderá interromper suas atividades quando constatar uma situação de trabalho onde, a seu ver, envolva um risco grave e iminente³³ para a sua vida e saúde, informando imediatamente a seu superior hierárquico**”.

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

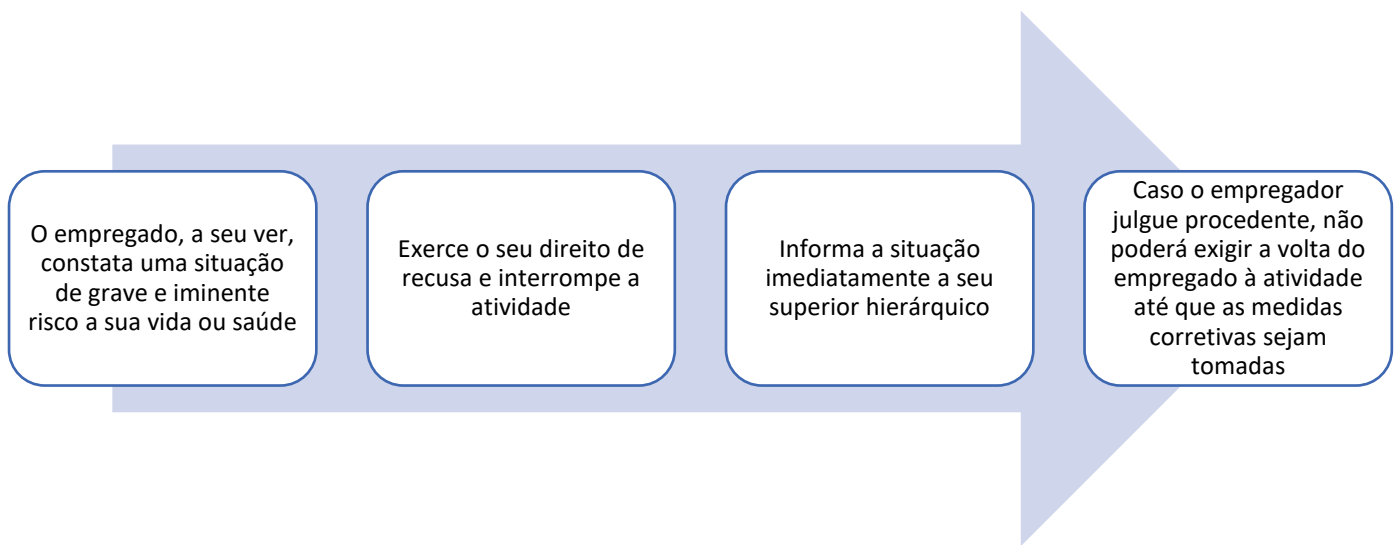
³³ **NR 03, 3.2.1.** Considera-se grave e iminente risco toda a condição ou situação de trabalho que possa causar acidente ou doença com lesão grave ao trabalhador. Trataremos desse assunto em detalhes mais adiante!!!



Ao informar a seu superior hierárquico (que pode ser o empregador ou seu preposto – supervisor, por exemplo), o empregador pode julgar ou não procedente a situação de risco grave e iminente risco. **Caso seja comprovada 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 cabíveis.**

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

Veja o esquema que elaborei para que você possa entender melhor os "passos" a serem seguidos pelo trabalhador para gozar de seu "direito de recusa".



A **alternativa B** está incorreta. “todo trabalhador, ao ser admitido ou quando muda de função, deverá receber informações sobre os riscos ocupacionais que existem ou possam originar-se nos locais de trabalho, as medidas existentes para o controle de tais riscos e o comportamento que é dele esperado em situação de risco elevado.”

Vimos que “quanto ao **direito à informação**, o trabalhador, **ao ser admitido ou quando mudar de função que implique em alteração de risco, deve receber informações sobre:**

- ➔ os riscos ocupacionais que existam ou possam originar-se nos locais de trabalho;
- ➔ os meios para prevenir e controlar tais riscos;
- ➔ as medidas adotadas pela organização;
- ➔ os **procedimentos a serem adotados em situação de emergência**; e
- ➔ os procedimentos a serem adotados para exercer o direito de recusa.

Observe que o direito à informação do trabalhador complementa o dever de informar imposto ao empregador de modo a maximizar o acesso dos trabalhadores à informação, que é uma das medidas



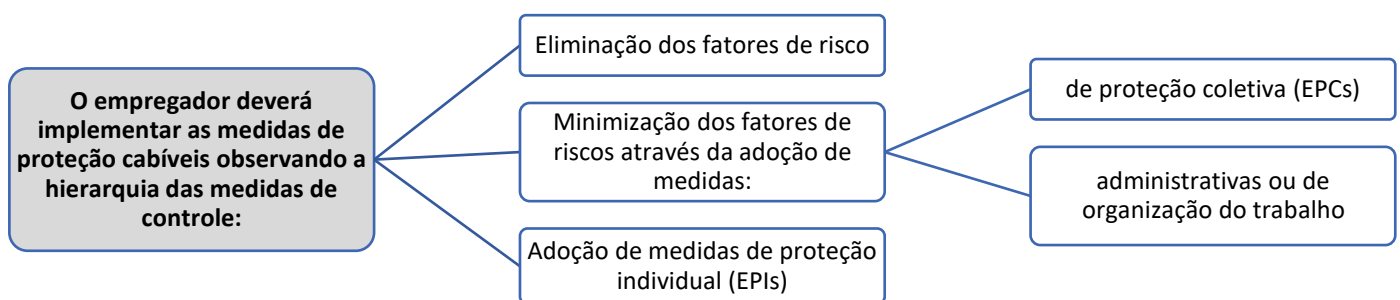
administrativas mais eficientes para a prevenção em matéria de SST. Compare esses dois tópicos e fique atentos para não caírem em pegadinhas das bancas!

Dever de informar do empregador	Direito à informação do trabalhador
O empregador deve informar aos trabalhadores: I. os riscos ocupacionais existentes nos locais de trabalho; II. as medidas de controle adotadas pela empresa para reduzir tais riscos; III. os resultados dos exames médicos e de exames complementares de diagnóstico aos quais os próprios trabalhadores forem submetidos; IV. os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho.	O trabalhador, ao ser admitido ou quando mudar de função que implique em alteração de risco, deve receber informações sobre: a) os riscos ocupacionais que existam ou possam originar-se nos locais de trabalho; b) os meios para prevenir e controlar tais riscos; c) as medidas adotadas pela organização; d) os procedimentos a serem adotados em situações de emergências; e e) os procedimentos a serem adotados para exercer o direito de recusa.

A **alternativa C** está correta e é o gabarito da questão. Trataremos esse assunto na Parte II dessa aula.

A **alternativa D** está incorreta. Vimos que “em ambos os casos (aproveitamento entre organizações e dentro de uma mesma organização), **o aproveitamento de treinamentos anteriores, total ou parcialmente, não exclui a responsabilidade da organização de emitir a certificação da capacitação do trabalhador, devendo mencionar no certificado a data da realização dos treinamentos convalidados ou complementados.** Ou seja, o empregador atual deve emitir novo certificado, constando neste a data de realização dos treinamentos convalidados ou complementados. Dessa forma, é correto afirmar que o certificado de curso emitido por uma empresa não tem validade em outra!

A **alternativa E** está incorreta. Não é essa a hierarquia das medidas de controle!



04 (VUNESP / EPC-PB / 2023) À aplicação das normas regulamentadoras é necessário que alguns termos e definições tenham o mesmo significado. Assim, de acordo com a Norma Regulamentadora 1 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, é correto afirmar que

(A) frente de trabalho é a área de trabalho fixa, de caráter provisório, que serve de apoio e execução à construção, demolição e reparos de uma obra.



(B) canteiro de obra é a área de trabalho móvel e temporária onde se desenvolvem operações de apoio e execução à construção, demolição e reforma de uma obra.

(C) empresa é o termo usado para referir-se a pessoa ou grupo de pessoas, com suas próprias funções e responsabilidades, que se associam mediante uma hierarquia na busca de um objetivo.

(D) trabalhador é a pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a uma organização ou empresa mediante subordinação e salário.

(E) estabelecimento é o 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.

Comentários: vamos analisar cada uma das alternativas.

A **alternativa A** está incorreta. “frente de trabalho é a área de trabalho ~~fixa~~ (**móvel**), de caráter provisório, que serve de apoio e execução à construção, demolição e reparos de uma obra.”

Termo	Definição
Obra	Todo e qualquer serviço de engenharia de construção, montagem, instalação, manutenção ou reforma.
Canteiro de obra	Área de trabalho fixa e temporária, onde se desenvolvem operações de apoio e execução à construção, demolição ou reforma de uma obra.
Frente de trabalho	Área de trabalho móvel e temporária.
Local de trabalho	Área onde são executados os trabalhos.
Setor de serviço	A menor unidade administrativa ou operacional compreendida no mesmo estabelecimento.

A **alternativa B** está incorreta. “canteiro de obra é a área de trabalho ~~móvel~~ (**fixa**) e temporária onde se desenvolvem operações de apoio e execução à construção, demolição e reforma de uma obra.”

A **alternativa C** está incorreta. “~~empresa~~ (**organização**) é o termo usado para referir-se a pessoa ou grupo de pessoas, com suas próprias funções e responsabilidades, que se associam mediante uma hierarquia na busca de um objetivo.”

Termo	Definição
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.



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.
------------------------	---

A **alternativa D** está incorreta. “~~trabalhador~~ (**empregado**) é a pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a uma organização ou empresa mediante subordinação e salário.”

Termo	Definição
Trabalhador	Pessoa física inserida em uma relação de trabalho, inclusive de natureza administrativa, como os empregados e outros sem vínculo de emprego.
Empregado	A pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante 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.

A **alternativa E** está correta e é o gabarito da questão. Vide comentário da alternativa C.

05 (UNICENTRO / UNICENTRO / 2023) São determinados pela NR 01 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, os direitos e deveres dos empregadores e empregados. Com relação aos direitos e deveres dos empregadores, assinale a alternativa INCORRETA.

- (A) É dever do empregador permitir que representantes dos trabalhadores acompanhem a fiscalização dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho.
- (B) Os empregadores devem informar os resultados dos exames médicos e exames complementares de diagnóstico aos quais os próprios trabalhadores forem submetidos, apenas em caso de surgimento de anomalia ou doença.
- (C) Determinar procedimentos que devem ser adotados em caso de acidente ou doença relacionada ao trabalho, incluindo a análise de suas causas.
- (D) A implementação de medidas de prevenção pelo empregador deve seguir exclusivamente a seguinte ordem de prioridade: eliminação dos fatores de risco, medidas de proteção coletiva, medidas administrativas ou organizacionais e, por fim, medidas de proteção individual.

Comentários: reveja o quadro a seguir.



Deveres do empregador	Deveres dos empregados
Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho.	Cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho, inclusive as ordens de serviço expedidas pelo empregador.
Elaborar ordens de serviço sobre segurança e saúde no trabalho, dando ciência aos trabalhadores.	Colaborar com a organização na aplicação das NR.
Informar aos trabalhadores: I. os riscos ocupacionais existentes nos locais de trabalho; II. as medidas de controle adotadas pela empresa para reduzir tais riscos; III. os resultados dos exames médicos e de exames complementares de diagnóstico aos quais os próprios trabalhadores forem submetidos; IV. os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho.	Submeter-se aos exames médicos previstos nas NR.
Implementar medidas de prevenção, ouvidos os trabalhadores, de acordo com a seguinte ordem de prioridade: I. eliminação dos fatores de risco; II. minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas de proteção coletiva; III. minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas administrativas ou de organização do trabalho; e IV. adoção de medidas de proteção individual.	Usar o equipamento de proteção individual fornecido pelo empregador.
Disponibilizar à Inspeção do Trabalho todas as informações relativas à segurança e saúde no trabalho.	
Permitir que representantes dos trabalhadores acompanhem a fiscalização dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho.	
Determinar procedimentos que devem ser adotados em caso de acidente ou doença relacionada ao trabalho, incluindo a análise de suas causas.	

A **alternativa B** está incorreta e é o gabarito da questão. “Os empregadores devem informar os resultados dos exames médicos e exames complementares de diagnóstico aos quais os próprios trabalhadores forem submetidos, ~~apenas em caso de surgimento de anomalia ou doença.~~”



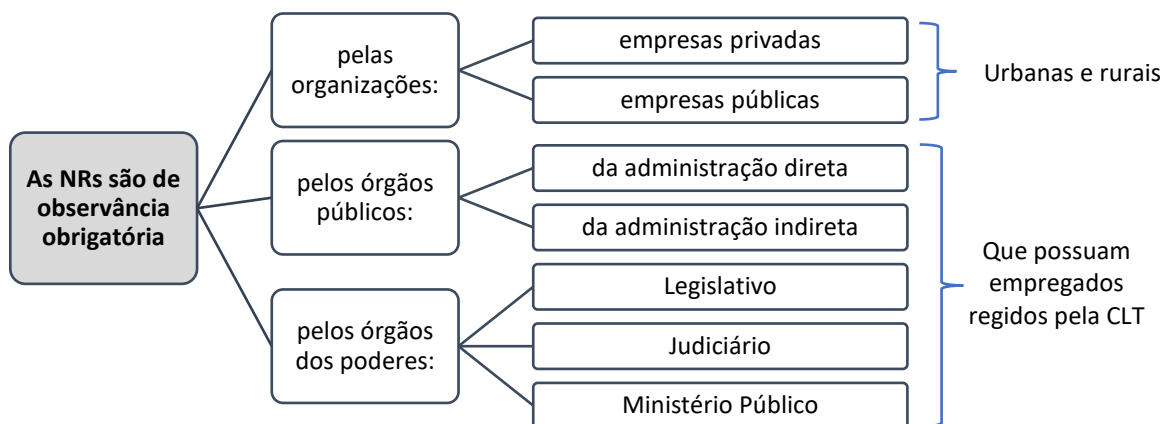
06 (UFMG / UFGM / 2023) Com relação à Norma Regulamentadora Nº 1, que trata das Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, é CORRETO afirmar que

- (A) a observância das NR é obrigatória pelos órgãos públicos da administração direta e indireta, em que haja trabalhadores, independentemente do regime de trabalho.
- (B) cabe ao empregador informar aos trabalhadores os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho.
- (C) a observância das NR desobriga do cumprimento de disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em convenções e acordos coletivos de trabalho.
- (D) cabe ao Sistema Único de Saúde por meio do Ministério da Saúde promover a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho – CANPAT.

Comentários: vamos analisar cada uma das alternativas.

A **alternativa A** está incorreta. Não há falar em obrigatoriedade “independentemente do regime de trabalho ou regime jurídico”, reveja:

“E os órgãos públicos professor, ficaram de fora do campo de aplicação? Não, necessariamente! Pois, a NR 01 ainda estabelece que **as NRs 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.**”



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

Deveres do empregador	Deveres dos empregados
Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho.	



Elaborar ordens de serviço sobre segurança e saúde no trabalho, dando ciência aos trabalhadores.	Cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho, inclusive as ordens de serviço expedidas pelo empregador. Colaborar com a organização na aplicação das NR.
Informar aos trabalhadores: I. os riscos ocupacionais existentes nos locais de trabalho; II. as medidas de controle adotadas pela empresa para reduzir tais riscos; III. os resultados dos exames médicos e de exames complementares de diagnóstico aos quais os próprios trabalhadores forem submetidos; IV. os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho.	Submeter-se aos exames médicos previstos nas NR.
Implementar medidas de prevenção, ouvidos os trabalhadores, de acordo com a seguinte ordem de prioridade: I. eliminação dos fatores de risco; II. minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas de proteção coletiva; III. minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas administrativas ou de organização do trabalho; e IV. adoção de medidas de proteção individual.	Usar o equipamento de proteção individual fornecido pelo empregador.
Disponibilizar à Inspeção do Trabalho todas as informações relativas à segurança e saúde no trabalho.	
Permitir que representantes dos trabalhadores acompanhem a fiscalização dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho.	
Determinar procedimentos que devem ser adotados em caso de acidente ou doença relacionada ao trabalho, incluindo a análise de suas causas.	

A **alternativa C** está incorreta. Vimos que “a NR 01 ainda estabelece que a **observância das NRs não desobriga as organizações do cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios, bem como daquelas oriundas de convenções e acordos coletivos de trabalho.**

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



CLT, art.154 – A observância, em todos os locais de trabalho, do disposto neste Capítulo³⁴, não desobriga as empresas do cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios em que se situem os respectivos estabelecimentos, bem como daquelas oriundas de convenções coletivas de trabalho.

A **alternativa D** está incorreta. Essa é uma das competências do órgão nacional competente em matéria de SST.

NR 01, 1.3.1 – A Secretaria de Trabalho - STRAB, por meio da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho – SIT, é o **órgão de âmbito nacional competente** em matéria de segurança e saúde no trabalho para:

- a) formular e propor as diretrizes**, as normas de atuação e supervisionar as atividades da área de segurança e saúde do trabalhador;
- b) promover a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho - CANPAT;**
- c) coordenar e fiscalizar o Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT;**
- d) promover a fiscalização do cumprimento dos preceitos legais e regulamentares** sobre segurança e saúde no trabalho - SST em todo o território nacional;
- e) Participar da implementação da Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho - PNSST³⁵;**
- 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.

07 (UNICENTRO / UNICENTRO / 2023) Assinale a alternativa que não contém os procedimentos necessários ao admitir um trabalhador ou mudá-lo de função que implique alteração de risco.

- (A) Informar os riscos ocupacionais que existam ou possam originar-se nos locais de trabalho.
- (B) Informar os procedimentos a serem adotados em situação de emergência.
- (C) Informar que 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.
- (D) Informar que o trabalhador deve elaborar ordens de serviço sobre segurança e saúde no trabalho.

Comentários: vimos que “[...] o direito à informação do trabalhador complementa o dever de informar imposto ao empregador de modo a maximizar o acesso dos trabalhadores à informação, que é uma das medidas administrativas mais eficientes para a prevenção em matéria de SST. Compare esses dois tópicos e

³⁴ Capítulo V – Da Segurança e da Medicina do Trabalho.

³⁵ A PNSST foi formulada através do Decreto n.º 7.062 de 2011 e será abordada em uma aula específica.



fique atentos para não caírem em pegadinhas das bancas! A diferença é que as informações trazidas como deveres do empregador devem ser transmitidas periodicamente e as definidas como direito à informação devem ser transmitidas aos trabalhadores quando de sua admissão ou mudança de função.

Dever de informar do empregador	Direito à informação do trabalhador
O empregador deve informar aos trabalhadores: I. os riscos ocupacionais existentes nos locais de trabalho; II. as medidas de controle adotadas pela empresa para reduzir tais riscos; III. os resultados dos exames médicos e de exames complementares de diagnóstico aos quais os próprios trabalhadores forem submetidos; IV. os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho.	O trabalhador, ao ser admitido ou quando mudar de função que implique em alteração de risco, deve receber informações sobre: a) os riscos ocupacionais que existam ou possam originar-se nos locais de trabalho; b) os meios para prevenir e controlar tais riscos; c) as medidas adotadas pela organização; d) os procedimentos a serem adotados em situações de emergências; e e) os procedimentos a serem adotados para exercer o direito de recusa.

Nesse caso, a **alternativa D** traz uma exceção, pelo que está correta e é o gabarito da questão.

08 (AMEOSC / PREF. SÃO MIGUEL DO OESTE / 2023) Considerando a diferença entre perigo e risco ocupacional, de acordo com a Norma Regulamentadora n.º 1 que dispõe sobre as Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, quanto ao risco ocupacional, marque Verdadeiro (V) ou Falso (F):

() É uma fonte com o potencial de causar lesões ou agravos à saúde, sendo caracterizada a partir do momento que existe a exposição. (NR-1)

() A exposição que caracteriza o risco ocupacional, pode ser ocasionada por um evento perigoso, uma exposição a agente nocivo ou uma exigência da atividade de trabalho, que, isoladamente ou em combinação com outras fontes, tem o potencial de dar origem a lesões ou agravos à saúde. (NR-1)

() O risco ocupacional é variável e possui um nível, determinado pela combinação da probabilidade e da severidade de possíveis lesões ou agravos à saúde. (NR-1)

() São levados em conta para a avaliação do risco diversos fatores que constituem a probabilidade e a severidade. (NR-1)

Assinale a alternativa cuja sequência esteja CORRETA.

(A) F, V, F, V. (B) V, F, V, F. (C) F, F, V, V. (D) V, V, V, V.

Comentários: vamos analisar cada uma das afirmativas.

A **primeira afirmativa** é falsa. Essa é a definição de perigo ou fator de risco ocupacional.



Termo	Definição
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.
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.
Evento perigoso	Ocorrência ou acontecimento com o potencial de causar lesões ou agravos à saúde.

A **segunda afirmativa** é falsa. Não está em conformidade com a NR 01, apesar de, particularmente, eu não considerar a proposição como falsa.

A **terceira afirmativa** é verdadeira. De fato, o risco ocupacional pode assumir diferentes gradações (níveis) que estão atrelados a combinação das variáveis probabilidade e gravidade.

A **quarta afirmativa** é verdadeira. De fato, veremos no estudo da segunda parte da NR 01 as gradações da probabilidade e gravidade são estabelecidas pela combinação de alguns fatores.

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

09 (FUMARC / ALE-MG / 2023) Constitui atribuição do empregador prevista na Norma Regulamentadora número 1 que trata das – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais:

- (A) Avaliar a concessão, ou não, de permissão para que representantes dos trabalhadores acompanhem a fiscalização dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho.
- (B) Determinar procedimentos que devem ser adotados em caso de acidente ou doença relacionada ao trabalho.
- (C) Disponibilizar ao sindicato dos empregados todas as informações relativas à segurança e saúde no trabalho.
- (D) Implementar medidas de prevenção segundo ordem de prioridade que tem como primeira alternativa a minimização e controle dos fatores de risco.

Comentários: veja mais uma vez esse importante quadro.



Deveres do empregador	Deveres dos empregados
Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho.	Cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho, inclusive as ordens de serviço expedidas pelo empregador.
Elaborar ordens de serviço sobre segurança e saúde no trabalho, dando ciência aos trabalhadores.	Colaborar com a organização na aplicação das NR.
Informar aos trabalhadores: I. os riscos ocupacionais existentes nos locais de trabalho; II. as medidas de controle adotadas pela empresa para reduzir tais riscos; III. os resultados dos exames médicos e de exames complementares de diagnóstico aos quais os próprios trabalhadores forem submetidos; IV. os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho.	Submeter-se aos exames médicos previstos nas NR.
Implementar medidas de prevenção, ouvidos os trabalhadores, de acordo com a seguinte ordem de prioridade: I. eliminação dos fatores de risco; II. minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas de proteção coletiva; III. minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas administrativas ou de organização do trabalho; e IV. adoção de medidas de proteção individual.	Usar o equipamento de proteção individual fornecido pelo empregador.
Disponibilizar à Inspeção do Trabalho todas as informações relativas à segurança e saúde no trabalho.	
Permitir que representantes dos trabalhadores acompanhem a fiscalização dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho.	
Determinar procedimentos que devem ser adotados em caso de acidente ou doença relacionada ao trabalho, incluindo a análise de suas causas.	

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

10 (FGV / DPE-RS / 2023) A Norma Regulamentadora nº 1, ou simplesmente NR-1, trata das disposições gerais e do gerenciamento de riscos ocupacionais, ou seja, os que podem ser ocasionados durante o trabalho. No contexto da referida norma, em relação aos direitos e deveres dos empregadores e trabalhadores, é correto afirmar que cabe ao:



- (A) empregador submeter-se aos exames médicos previstos nas NRs;
- (B) trabalhador elaborar ordens de serviço sobre segurança e saúde no trabalho;
- (C) empregador informar aos trabalhadores os riscos ocupacionais existentes nos locais de trabalho;
- (D) empregador usar o equipamento de proteção individual fornecido pelo trabalhador;
- (E) trabalhador determinar procedimentos que devem ser adotados em caso de acidente ou doença relacionada ao trabalho, incluindo a análise de suas causas.

Comentários: já percebeu que as atribuições de empregados e empregadores despencam em provas?

Deveres do empregador	Deveres dos empregados
Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho.	Cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho, inclusive as ordens de serviço expedidas pelo empregador.
Elaborar ordens de serviço sobre segurança e saúde no trabalho, dando ciência aos trabalhadores.	Colaborar com a organização na aplicação das NR.
Informar aos trabalhadores: I. os riscos ocupacionais existentes nos locais de trabalho; II. as medidas de controle adotadas pela empresa para reduzir tais riscos; III. os resultados dos exames médicos e de exames complementares de diagnóstico aos quais os próprios trabalhadores forem submetidos; IV. os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho.	Submeter-se aos exames médicos previstos nas NR.
Implementar medidas de prevenção, ouvidos os trabalhadores, de acordo com a seguinte ordem de prioridade: I. eliminação dos fatores de risco; II. minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas de proteção coletiva; III. minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas administrativas ou de organização do trabalho; e IV. adoção de medidas de proteção individual.	Usar o equipamento de proteção individual fornecido pelo empregador.
Disponibilizar à Inspeção do Trabalho todas as informações relativas à segurança e saúde no trabalho.	



Permitir que representantes dos trabalhadores acompanhem a fiscalização dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho.	
Determinar procedimentos que devem ser adotados em caso de acidente ou doença relacionada ao trabalho, incluindo a análise de suas causas.	

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

11 (CETAP / HOSPITAL OPHIR LOYOLA / 2023) Sobre as obrigações da elaboração de documentação e procedimentos por parte das Microempresas – ME, Empresas de Pequeno Porte – EPP e o Microempreendedor Individual – MEI, assinale a alternativa incorreta.

(A) As ME ou EPP com graus de risco 1 e 2 devem realizar a AET quando: sugerida pelo acompanhamento de saúde dos trabalhadores, nos termos do PCMSO; quando houver evidências de associação entre as lesões e os agravos à saúde dos trabalhadores com os riscos e as situações de trabalho; e quando indicada causa relacionada às condições de trabalho na análise de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, nos termos do PGR.

(B) O MEI está dispensado de elaborar o PGR, exceto para atividades de grau de risco igual a 3. A organização contratante poderá incluir o MEI nas suas ações de prevenção no seu PGR, quando este atuar em suas dependências.

(C) As ME e EPP, graus de risco 1 e 2 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, ficam dispensadas da elaboração do PGR.

(D) 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 PCMSO.

(E) A dispensa do PCMSO não desobriga as empresas (MEI, ME e EPP), graus de risco 1 e 2, da realização dos exames médicos e emissão do ASO.

Comentários: vamos analisar cada uma das alternativas.

A **alternativa A** está correta. Essa alternativa cobra conhecimento da NR 17, que estabelece o seguinte tratamento diferenciado às ME e EPPs.

“[...] a Norma previu **tratamento diferenciado** para as Microempresas - ME, Empresas de Pequeno Porte - EPP e Microempreendedores Individuais - MEI no tocante a elaboração das AET.



O fez ao determinar que as **ME e EPP enquadradas como graus de risco 1 e 2, e os MEI, NÃO são obrigadas a elaborar a AET, mas devem atender todos os demais requisitos estabelecidos na NR 17, quando aplicáveis.**

Observe que a dispensa de elaboração da AET para o caso dos MEI independe do grau de risco. Entretanto, para os casos de ME e EPP somente para os casos de graus de risco 1 e 2. Não obstante, nesses últimos casos, a dispensa não é absoluta. Isso porque a Norma estabelece que as **ME e EPP enquadradas como graus de risco 1 e 2 devem realizar a AET, quando observadas as seguintes situações** (alíneas "c" e "d" do item 17.3.2):

- quando sugerida pelo acompanhamento de saúde dos trabalhadores, nos termos do PCMSO;
- quando houver evidências de associação, por meio do controle médico de saúde, entre às lesões e os agravos à saúde dos trabalhadores com os riscos e às situações de trabalho identificados (alínea "c" do item 1.5.5.1.1 da NR 01);
- quando indicada causa relacionada às condições de trabalho na análise de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, nos termos do PGR.

Por fim, enfatize-se que seja qual for o caso de dispensa da elaboração da AET, a organização deve atender todos os demais requisitos estabelecidos na NR 17, quando aplicável.”

A **alternativa B** está incorreta e é o gabarito da questão. “O MEI está dispensado de elaborar o PGR, ~~exceto para atividades de grau de risco igual a 3.~~ A organização contratante poderá incluir o MEI nas suas ações de prevenção no seu PGR, quando este atuar em suas dependências.”

Independentemente do GR, o MEI sempre está dispensado da elaboração do PGR, vale recordar:

“Inicialmente, destaque-se que o **Microempreendedor Individual - MEI está dispensado de elaborar o PGR.** Entretanto, 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.

Assim, por exemplo, um trabalhador que atua como MEI não precisa elaborar PGR, mas a empresa que toma seus serviços deverá incluí-lo nas ações de prevenção e em seu PGR.

Não obstante a concessão dessa dispensa, o MEI não está isento da necessidade de adoção de medidas de controle. Isso, pois, a Norma preconiza que **“serão expedidas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho – SEPRT fichas com orientações sobre as medidas de prevenção a serem adotadas pelo MEI.”**



A **alternativa C** está correta. Vimos que “a NR 01 preconiza que as **ME e EPP de graus de risco 1 e 2 que, no levantamento preliminar de perigos³⁶ não identificam exposições ocupacionais a agentes físicos, químico e biológicos (agentes ambientais), em conformidade com a NR 09, e declararem as informações de forma digital (pelo sistema disponibilizado pelo Governo Federal) ficam dispensadas da elaboração do Programa de Gerenciamento de Riscos – PGR.**

Obviamente que, as informações prestadas no formato digital, a respeito das questões de segurança e saúde no trabalho, devem ser divulgadas aos trabalhadores, e são de responsabilidade do empregador.

Lembre-se, ainda, que essa dispensa é aplicável quanto a elaboração do PGR e não afasta a obrigação de cumprimento por parte do MEI, ME e EPP das demais disposições previstas nas NRs. Assim, por exemplo, não dispensa um MEI que realiza trabalho em altura do cumprimento do disposto na NR 35.”

Entretanto, frise-se que a **dispensa da elaboração do PCMSO não desobriga a empresa da realização dos exames médicos ocupacionais e a emissão do Atestado de Saúde Ocupacional – ASO.**”

A **alternativa D** está correta. Vimos que “a Norma ainda estabelece que o **MEI, a ME e a EPP (pessoas jurídicas), de graus de risco 1 e 2³⁷, que declararem suas informações digitais (pelo sistema disponibilizado pelo Governo Federal) e não identificarem exposições ocupacionais e a agentes físicos, químicos e biológicos (riscos ambientais), bem como riscos relacionados a fatores ergonômicos, ficam dispensados também da elaboração do Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional – PCMSO.**”

A **alternativa E** está correta. Vide comentário da alternativa C.

12 (FUNDATEC / GHC / 2023) Sobre o Anexo II – Diretrizes e requisitos mínimos para utilização da modalidade de ensino à distância e semipresencial – da Norma Regulamentadora nº 1 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, relacione a Coluna 1 à Coluna 2.

Coluna 1

1. Disposições gerais.
2. Estruturação pedagógica.
3. Requisitos operacionais e administrativos.

Coluna 2

³⁶ Que é a etapa inicial de elaboração do PGR (convencional ou eletrônico).

³⁷ Os graus de risco 1 e 2 são os previstos da NR 04 (Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho – SESMT).



() Após o término do curso, as empresas devem registrar sua realização, mantendo o resultado das avaliações de aprendizagem e informações sobre acesso dos participantes (logs).

() As capacitações que utilizam ensino à distância ou semipresencial devem ser estruturadas com, no mínimo, a duração definida para as respectivas capacitações na modalidade presencial.

() Indicação do responsável técnico pela capacitação.

A ordem correta de preenchimento dos parênteses, de cima para baixo, é:

(A) 1 – 2 – 3. (B) 2 – 3 – 1. (C) 2 – 1 – 3. (D) 3 – 1 – 2. (E) 3 – 2 – 1.

Comentários: vamos recordar esse conteúdo.

São requisitos de **Estruturação Pedagógica**: “sempre que a modalidade de ensino a distância ou semipresencial for utilizada, será obrigatória a elaboração de **projeto pedagógico**³⁸ que deve conter:

- a) objetivo geral da capacitação;
- b) princípios e conceitos para a proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores, definidos nas NRs;
- c) estratégia pedagógica da capacitação, incluindo abordagem quanto à parte teórica e prática, quando houver;
- d) **indicação do responsável técnico pela capacitação;**
- e) relação de instrutores, quando aplicável;
- f) infraestrutura operacional de apoio e controle;
- g) conteúdo programático teórico e prático, quando houver;
- h) objetivo de cada módulo;
- i) carga horária;
- j) estimativa de tempo mínimo de dedicação diária ao curso;
- k) prazo máximo para conclusão da capacitação;
- l) público-alvo;
- m) material didático;
- n) instrumentos para potencialização do aprendizado³⁹; e
- o) avaliação de aprendizagem.

³⁸ **Projeto pedagógico:** Instrumento de concepção do processo ensino / aprendizagem. Nele deve-se registrar o objetivo da aprendizagem, a estratégia pedagógica escolhida para a formação e capacitação dos trabalhadores, bem como todas as informações que estejam envolvidas no processo.

³⁹ **Instrumentos para potencialização do aprendizado:** Recursos, ferramentas, dinâmicas e tecnologias de comunicação que tenham como objetivo tornar mais eficaz o processo de ensino-aprendizagem.



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

No tocante aos **requisitos operacionais e administrativos**, vimos que “[...] para cursos ministrados nas modalidades EAD ou semipresencial, deve ser observado o seguinte:

- o empregador deve manter o projeto pedagógico disponível para a inspeção do trabalho, para a representação sindical da categoria no estabelecimento e para a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio – CIPA;
- a empresa ou instituição especializada deve disponibilizar aos contratantes o projeto pedagógico;
- deve ser disponibilizado aos trabalhadores todo o material didático necessário para participar da capacitação;
- devem ser disponibilizados recursos e ambiente que favoreça a concentração e a absorção do conhecimento pelo empregado, para a realização da capacitação;
- o período de realização do curso deve ser exclusivamente utilizado para tal fim para que não seja concomitante com o exercício das atividades diárias de trabalho;
- deve ser mantido canal de comunicação para esclarecimento de dúvidas, possibilitando a solução das mesmas, devendo tal canal estar operacional durante o período de realização do curso;
- a verificação de aprendizagem deve ser realizada de acordo com a estratégia pedagógica adotada para a capacitação, estabelecendo a classificação com o conceito satisfatório ou insatisfatório;
- a avaliação da aprendizagem⁴⁰ se dará pela aplicação da prova no formato presencial, obtendo, dessa forma, o registro da assinatura do empregado, ou pelo formato digital, exigindo a sua identificação e senha individual;
- quando a avaliação da aprendizagem for online, devem ser preservadas condições de rastreabilidade que garantam a confiabilidade do processo;
- o processo de avaliação da aprendizagem deve contemplar situações práticas que representem a rotina laboral do trabalhador para a adequada tomada de decisões com vistas à prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho;
- **após o término do curso, as empresas devem registrar a realização do mesmo, mantendo o resultado das avaliações de aprendizagem e informações sobre acesso dos participantes (logs);**
- o histórico do registro de acesso dos participantes (logs⁴¹) deve ser mantido pelo prazo mínimo de 2 (dois) anos após o término da validade do curso.”

No tocante aos **requisitos gerais**, vimos que “[...] o empregador que optar pela realização das capacitações por meio das modalidades EAD ou semipresencial poderá desenvolver toda a capacitação. Entretanto, caso

⁴⁰ **Avaliação de Aprendizagem:** visa aferir o conhecimento adquirido pelo trabalhador e o respectivo grau de assimilação após a realização da capacitação.

⁴¹ **Log:** registro informatizado de acesso ao sistema. Ex.: log de acesso: registro de acessos; login: registro de entrada; logoff: registro de saída.



não queira desenvolver as capacitações nessas modalidades, poderá optar pela contratação de serviços de empresa ou instituição especializada.

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

No caso de optar pela contratação, o empregador deve observar que a empresa ou instituição especializada que ofereça as capacitações previstas nas NRs, na modalidade de ensino a distâncias e semipresencial, deve atender a todos os requisitos constantes no Anexo II da NR 01, para que seus certificados sejam considerados válidos.

As capacitações que utilizam ensino a distância ou semipresencial devem ser estruturadas com, no mínimo, a duração definida para as respectivas capacitações na modalidade presencial.

A elaboração do **conteúdo programático** deve abranger os tópicos de aprendizagem requeridos, bem como respeitar a carga horária estabelecida para todos os conteúdos.

Adicionalmente, destaque-se que as **atividades práticas obrigatórias** devem respeitar as orientações previstas nas NRs e estar descritas no Projeto Pedagógico do Curso.”

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

13 (VUNESP / PREF. PERUÍBE-SP / 2023) A Norma Regulamentadora nº 1 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais tem como parte de seu objetivo estabelecer os termos e as definições comuns às Normas Regulamentadoras relativas à segurança e saúde no trabalho. No que tange ao Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional e ao Programa de Gerenciamento de Riscos, é correto afirmar que

(A) o Microempreendedor Individual, a Microempresa e a Empresa de Pequeno Porte de Graus de Risco 1 e 2 que declararem as informações digitais na forma legal e não identificarem exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos, biológicos e riscos relacionados a fatores ergonômicos ficam dispensados de elaboração do PCMSO.

(B) o Microempreendedor Individual que atuar nas dependências de organização contratante deverá fornecer à contratante as informações necessárias para que suas atividades sejam contempladas no Programa de Gerenciamento de Riscos do estabelecimento ou local previamente convencionado em contrato.

(C) as Microempresas e as Empresas de Pequeno Porte, de Graus de Risco 3, com até 15 empregados, que não identificarem agentes químicos, físicos e biológicos em seu estabelecimento, estão dispensadas da elaboração do PCMSO, mas não da emissão dos atestados de saúde ocupacional.



(D) as organizações de Graus de Risco 1 e 2 que contem com três ou mais Microempreendedores Individuais atuando em seu estabelecimento ficam obrigadas a incluir todos os trabalhadores envolvidos em seu PCMSO, com suas atividades contempladas no Programa de Gerenciamento de Riscos.

(E) o Microempreendedor Individual e a Microempresa de Graus de Risco 1 e 2 que declararem as informações digitais na forma legal junto ao Ministério do Trabalho estão dispensados de contar com médico coordenador, mas não da elaboração do PCMSO, da realização de exames médicos e emissão dos Atestados de Saúde Ocupacional.

Comentários: vamos analisar cada uma das alternativas.

A **alternativa A** está correta e é o gabarito da questão. De fato, vimos que “a Norma ainda estabelece que o **MEI, a ME e a EPP (pessoas jurídicas), de graus de risco 1 e 2, que declararem suas informações digitais (pelo sistema disponibilizado pelo Governo Federal) e não identificarem exposições ocupacionais e a agentes físicos, químicos e biológicos (riscos ambientais), bem como riscos relacionados a fatores ergonômicos, ficam dispensados também da elaboração do Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional – PCMSO.**”

A **alternativa B** está incorreta. Não há essa exigência, na verdade, é a empresa contratante do MEI deve incluí-lo nas ações de seu PGR, recorde-se:

“[...] o **Microempreendedor Individual - MEI está dispensado de elaborar o PGR**. Entretanto, 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.

Assim, por exemplo, um trabalhador que atua como MEI não precisa elaborar PGR, mas a empresa que toma seus serviços deverá incluí-lo nas ações de prevenção e em seu PGR.

Não obstante a concessão dessa dispensa, o MEI não está isento da necessidade de adoção de medidas de controle. Isso, pois, a Norma preconiza que “**serão expedidas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho – SEPRT fichas com orientações sobre as medidas de prevenção a serem adotadas pelo MEI.**”

A **alternativa C** está incorreta. Vide comentário da alternativa A.

A **alternativa D** está incorreta. Não há essa previsão da Norma que exige apenas que a contratante do MEI, ainda que apenas um, o inclua nas ações de seu PGR.

A **alternativa E** está incorreta. Também carece de previsão normativa.



14 (VUNESP / PREF. PINDAMONHANGABA-SP / 2023) Para que a comunicação entre as partes envolvidas na gestão da segurança e saúde no trabalho se dê de forma inequívoca, é necessário que se uniformize a compreensão de alguns conceitos comuns na engenharia de segurança do trabalho, como o de

(A) incidente, que é aceito internacionalmente como sendo uma ocorrência que poderia ter consequências relevantes se não tivesse recebido as medidas de controle de maneira tempestiva.

(B) risco ocupacional, que mereceu citação na Norma Regulamentadora 1 como sendo 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.

(C) acidente, cujo significado para a norma BS OSHAS 18001: 2022 é que se trata de um incidente que resultou em lesão grave, amputação ou óbito da pessoa ou das pessoas envolvidas em sua ocorrência.

(D) perigo ou fator de risco ocupacional, que deve ser compreendido como uma condição latente, como um elemento que isoladamente ou em combinação com outros não tem o potencial intrínseco de dar origem a lesões ou agravos à saúde.

(E) acidente do trabalho, definido pela Associação Brasileira de Normas Técnicas como a ocorrência imprevista e indesejável, instantânea, relacionada com o exercício do trabalho, que provoca lesão pessoal ou de que decorre risco próximo ou remoto dessa lesão.

Comentários: vamos analisar cada uma das alternativas.

A **alternativa A** está incorreta. Não é esse o conceito de incidente ou quase acidente, veja, por exemplo, a definição estabelecida pela OSHAS 18001.

De acordo com a OSHAS 18001:2007	
Incidente	Acontecimento relacionado com o trabalho que, não obstante a severidade, origina ou poderia ter originado dano para a saúde.
Acidente	Incidente que deu origem a lesões, ferimentos, danos para a saúde ou fatalidade.
Quase acidente ou ocorrência perigosa	Incidente em que não ocorram lesões, ferimentos, danos para a saúde ou fatalidade.
Situação de emergência	Caso particular de incidente.

A **alternativa B** está correta e é o gabarito da questão. Reveja o conceito de risco ocupacional estabelecido pela NR 01.



Termo	Definição
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.
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.
Evento perigoso	Ocorrência ou acontecimento com o potencial de causar lesões ou agravos à saúde.

A **alternativa C** está incorreta. Vide comentário da alternativa A.

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

A **alternativa E** está incorreta. Não é essa a definição de acidente de trabalho estabelecida pela ABNT, através da NBR 14.280, veja:

De acordo com a NBR 14.280/2001, ACIDENTE DO TRABALHO é a ocorrência imprevista e indesejável, instantânea ou não, relacionada com o exercício do trabalho, de que resulte ou possa resultar lesão pessoal.

15 (AVANÇA SP / PREF. LOUVEIRA-SP / 2023) Dentro da NR 01 são estabelecidos alguns conceitos, dentre eles, é definido o termo organização, a fim de dar a dimensão que ele possui. Sobre esse aspecto conceitual definido pelo NR 01 é correta a seguinte asserção:

- (A) Organização é caracterizada especificamente por um grupo de pessoas com suas próprias funções com responsabilidades, autoridades e relações para alcançar seus objetivos.
- (B) Organização inclui precipuamente o empregador.
- (C) Organização é caracterizada por seu aspecto privado.
- (D) A organização inclui várias categorias, dentre elas, o empreendedor individual.
- (E) O produtor rural não configura dentre as categorias que caracterizam a organização.

Comentários: vejamos o conceito de organização estabelecido pela NR 01.



Termo	Definição
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.
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.

A **alternativa A** está incorreta. “Organização é caracterizada especificamente por (**pessoas ou**) um grupo de pessoas com suas próprias funções com responsabilidades, autoridades e relações para alcançar seus objetivos.”

A **alternativa B** está incorreta. Não só empregador, mas também o 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.

A **alternativa C** está incorreta. Não mesmo, pode ser uma organização de direito público também ou órgãos públicos dos poderes executivo, legislativo, judiciário e do ministério público.

A **alternativa D** está correta e é o gabarito da questão. De fato, o MEI é uma das pessoas jurídicas equiparadas a organização para fins de aplicação das NRs.

A **alternativa E** está incorreta. Vide comentário da alternativa B.

16 (VUNESP / PREF. SÃO GONÇALO-SP / 2023) A Norma Regulamentadora 1 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais tem como objetivo estabelecer os termos e definições comuns às normas regulamentadoras, visando sua aplicação. Assim, conforme explicitado no texto dessa norma, é correto afirmar que

(A) estabelecimento deve ser entendido como o 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.

(B) plataforma é a designação extensiva a diferentes estruturas planas ou não, resistentes, fixas ou móveis, que servem de apoio ou que permitem a realização de determinadas manobras em diversas atividades (construção, mecânica etc.).

(C) obra refere-se a toda frente de trabalho em que se realiza qualquer serviço de engenharia de demolição, construção, montagem, instalação, manutenção ou reforma.



(D) organização significa pessoa ou grupo de pessoas com suas próprias funções com responsabilidades, autoridades e relações para alcançar seus objetivos, incluindo, mas não limitado a empregador, a tomador de serviços e à empresa.

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

Comentários: vamos analisar cada uma das alternativas.

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

Termo	Definição
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.
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.

A **alternativa B** está incorreta. A NR 01 não estabelece a definição do termo “plataforma”.

A **alternativa C** está incorreta. Obra não se refere a frequente de trabalho ou canteiro de obra, estes últimos são integrantes da estrutura de apoio de uma obra.

Termo	Definição
Obra	Todo e qualquer serviço de engenharia de construção, montagem, instalação, manutenção ou reforma.
Canteiro de obra	Área de trabalho fixa e temporária, onde se desenvolvem operações de apoio e execução à construção, demolição ou reforma de uma obra.
Frente de trabalho	Área de trabalho móvel e temporária.
Local de trabalho	Área onde são executados os trabalhos.
Sector de serviço	A menor unidade administrativa ou operacional compreendida no mesmo estabelecimento.

A **alternativa D** está incorreta. Na verdade, o avaliador considerou incorreta por estar incompleta em relação ao rol de pessoas jurídicas definidas como organização, vide comentário da alternativa A.



A **alternativa E** está incorreta. “canteiro de obra é a área de trabalho, ~~móvel~~ (**fixa**) e temporária, onde se desenvolvem operações de apoio e execução à construção, demolição ou reforma de uma edificação.”

17 (FUNDATEC / FUMSSAR / 2023) Segundo a NR nº 1 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, todo trabalhador, ao ser admitido ou quando mudar de função que implique em alteração de risco, deve receber informações sobre, EXCETO:

- (A) Os riscos ocupacionais que existam ou possam originar-se nos locais de trabalho.
- (B) Os meios para prevenir e controlar tais riscos.
- (C) As medidas adotadas pela organização.
- (D) Os procedimentos a serem adotados em situação de emergência.
- (E) Os acidentes de trabalho ocorridos com trabalhadores da função a que foi admitido ou da nova função.

Comentários: vimos que “[...] o direito à informação do trabalhador complementa o dever de informar imposto ao empregador de modo a maximizar o acesso dos trabalhadores à informação, que é uma das medidas administrativas mais eficientes para a prevenção em matéria de SST. Compare esses dois tópicos e fique atentos para não caírem em pegadinhas das bancas! A diferença é que as informações trazidas como deveres do empregador devem ser transmitidas periodicamente e as definidas como direito à informação devem ser transmitidas aos trabalhadores quando de sua admissão ou mudança de função.

Dever de informar do empregador	Direito à informação do trabalhador
O empregador deve informar aos trabalhadores: I. os riscos ocupacionais existentes nos locais de trabalho; II. as medidas de controle adotadas pela empresa para reduzir tais riscos; III. os resultados dos exames médicos e de exames complementares de diagnóstico aos quais os próprios trabalhadores forem submetidos; IV. os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho.	O trabalhador, ao ser admitido ou quando mudar de função que implique em alteração de risco, deve receber informações sobre: a) os riscos ocupacionais que existam ou possam originar-se nos locais de trabalho; b) os meios para prevenir e controlar tais riscos; c) as medidas adotadas pela organização; d) os procedimentos a serem adotados em situações de emergências; e e) os procedimentos a serem adotados para exercer o direito de recusa.

A **alternativa E** traz uma exceção, pelo que está correta e é o gabarito da questão.



18 (VUNESP / PREF. PERUÍBE-SP / 2023) Com o propósito de uniformizar a terminologia utilizada no âmbito das normas regulamentadoras, a NR 1 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais traz, em seu Anexo I, uma relação de termos e definições. De acordo com esse Anexo, é correto afirmar que

(A) plataforma é um espaço físico ou virtual destinado à realização de atividades específicas por um conjunto autorizado de agentes reconhecidos e autorizados pela organização que a mantém.

(B) local de trabalho é a menor unidade administrativa ou operacional compreendida no mesmo estabelecimento e inserida na governança de um setor de trabalho determinado.

(C) empresa se refere a uma pessoa ou grupo de pessoas com responsabilidades para alcançar seus objetivos, equivalendo a empreendedor individual, firma ou instituição ou parte ou combinação desses, seja incorporada ou não, pública ou privada.

(D) estabelecimento se refere ao local privado ou público, edificado ou não, móvel ou imóvel, próprio ou de terceiros, onde a empresa ou a organização exerce suas atividades em caráter temporário ou permanente.

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

Comentários: vamos analisar cada uma das alternativas.

A **alternativa A** está incorreta. A NR 01 não estabelece a definição do termo “plataforma”.

A **alternativa B** está incorreta. “~~local de trabalho (setor de serviço)~~ é a menor unidade administrativa ou operacional compreendida no mesmo estabelecimento e ~~inserida na governança de um setor de trabalho determinado.~~”

Termo	Definição
Obra	Todo e qualquer serviço de engenharia de construção, montagem, instalação, manutenção ou reforma.
Canteiro de obra	Área de trabalho fixa e temporária, onde se desenvolvem operações de apoio e execução à construção, demolição ou reforma de uma obra.
Frente de trabalho	Área de trabalho móvel e temporária.
Local de trabalho	Área onde são executados os trabalhos.
Setor de serviço	A menor unidade administrativa ou operacional compreendida no mesmo estabelecimento.

A **alternativa C** está incorreta. A NR 01 não estabelece diretamente a definição de empresa, equiparando-a, para fins de aplicação da NR 01 ao empregador.



Termo	Definição
Trabalhador	Pessoa física inserida em uma relação de trabalho, inclusive de natureza administrativa, como os empregados e outros sem vínculo de emprego.
Empregado	A pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante 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.

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

Termo	Definição
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.
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.

A **alternativa E** está incorreta. “frente de trabalho corresponde à área de trabalho ~~fixa~~ (**móvel**) e temporária, onde se desenvolvem operações de apoio e execução à construção, demolição ou reforma de uma obra.”

19 (COPERVE-UFAL / FUNDEPES / 2023) De acordo com a Norma Regulamentadora nº 01 (NR - 01), os processos do gerenciamento de risco ocupacional são registrados no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). Ficam dispensadas de elaboração do PGR as microempresas de pequeno porte, graus de risco 1 e 2, que, no levantamento preliminar de perigos, não identificarem exposições ocupacionais a agentes

- (A) físicos e químicos, apenas.
- (B) físicos, químicos e biológicos.
- (C) físicos, químicos e ergonômicos.
- (D) biológicos, físicos e ergonômicos.
- (E) biológicos, químicos e ergonômicos.



Comentários: vimos que “a NR 01 preconiza que as ME e EPP de graus de risco 1 e 2 que, no levantamento preliminar de perigos⁴² não identificam exposições ocupacionais a agentes físicos, químico e biológicos (agentes ambientais), em conformidade com a NR 09, e declararem as informações de forma digital (pelo sistema disponibilizado pelo Governo Federal) ficam dispensadas da elaboração do Programa de Gerenciamento de Riscos – PGR.

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

20 (UNIOESTE / PREF. CASCAVEL-PR / 2022) Considerando a Norma Regulamentadora nº 01 - disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais - Direitos e deveres - 1.4.2, cabe ao trabalhador, EXCETO:

- (A) Cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho, inclusive as ordens de serviço expedidas pelo empregador.
- (B) Submeter-se aos exames médicos previstos nas NR.
- (C) Colaborar com a organização na aplicação das NR.
- (D) Usar o equipamento de proteção individual fornecido pelo empregador.
- (E) Disponibilizar à Inspeção do Trabalho todas as informações relativas à segurança e saúde no trabalho.

Comentários: a respeito das responsabilidades dos trabalhadores, vimos que “o item 1.4.2 da NR 01 determina o que **cabe ao trabalhador**:

- a) cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho, inclusive as ordens de serviço expedidas pelo empregador;
- b) submeter-se aos exames médicos previstos nas NR;
- c) colaborar com a organização na aplicação das NR; e
- d) usar o equipamento de proteção individual fornecido pelo empregador.

A exceção fica por conta da **alternativa E**, que está correta e é o gabarito da questão. Esse é um dever do empregador, não do trabalhador.

21 (FCC / TRT-23 / 2022) De acordo com a Norma Regulamentadora – NR-1, dentre os direitos e deveres do empregador, consta a implementação de medidas de prevenção, ouvidos os trabalhadores, de acordo com a seguinte ordem de prioridades:

⁴² Que é a etapa inicial de elaboração do PGR (convencional ou eletrônico).



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.

IV. Adoção de medidas de proteção individual.

A ordem de prioridade das ações elencadas é

	Ordem de Prioridade			
	1ª	2ª	3ª	4ª
A	III	II	IV	I
B	IV	III	II	I
C	I	II	III	IV
D	II	I	IV	III
E	II	IV	I	III

(A) (B) (C) (D) (E)

Comentários: a respeito da ordem de prioridade para implementação das medidas de proteção, também chamada de hierarquia das medidas de proteção, vimos que “o item 1.4.1 da NR 01 determina que **cabe ao empregador:** [...]”

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

I. eliminação dos fatores de risco;

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

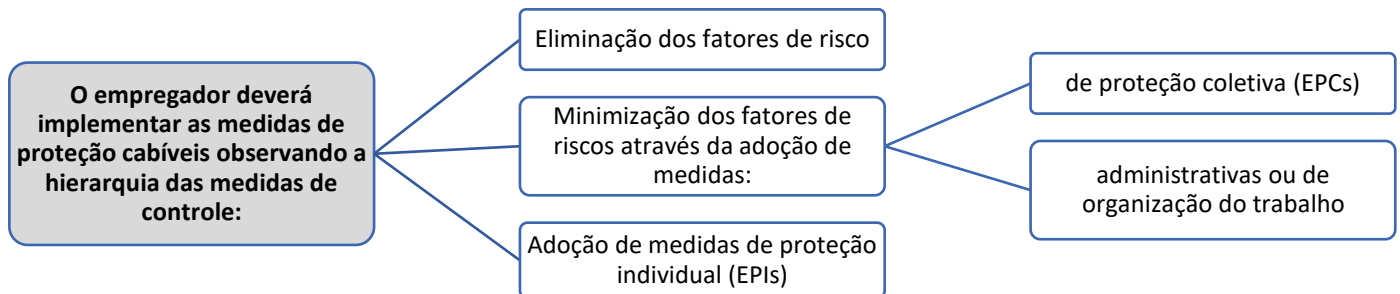
III. minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas administrativas ou de organização do trabalho; e

IV. adoção de medidas de proteção individual.

Observe que a implementação de medidas de controle, por parte do empregador, deve ser precedida da opinião dos trabalhadores (devem ser ouvidos). Além disso, o item deixa claro que as ações preventivas devem observar a **hierarquia das medidas de controle** estabelecidas pelas boas práticas de Higiene



Ocupacional. Dessa forma, a NR 01 determina que não basta ao empregador, por exemplo, fornecer, simplesmente, o EPI ao empregado. Dado um risco específico, ele deve avaliar as medidas protetivas cabíveis para eliminá-lo ou neutralizá-lo, em conformidade com a seguinte hierarquia:



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

Nesse caso, a ordem de prioridade correta é trazida pela **alternativa C**, que está correta e é o gabarito da questão.

22 (CEPERVE-UFAL-FUNDEPES / TCE-AL / 2022) Com intuito de diminuir a burocracia das exigências dos Normativos Legais relativos à saúde e à segurança do trabalho, foi introduzido recentemente ao Normativo Legal o gerenciamento de riscos ocupacionais, que traz itens importantes a serem obedecidos para a prevenção de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais. Diante do exposto e de acordo com os preceitos da segurança do trabalho, assinale a alternativa correta.

(A) A ME (microempresa), graus de risco 1 e 2, que não identificar exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos, biológicos e riscos relacionados a fatores ergonômicos fica dispensada de elaboração do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO. Com a dispensa do PCMSO, desobriga a empresa a realização dos exames médicos e emissão do Atestado de Saúde Ocupacional – ASO.

(B) O tempo despendido em treinamentos previstos no Normativo Legal de Segurança do Trabalho não é considerado como de trabalho efetivo.

(C) Cabe ao empregador informar aos trabalhadores os riscos ocupacionais existentes nos locais de trabalho.

(D) Cabe ao trabalhador submeter-se aos exames médicos previstos nos prontuários médicos da empresa.

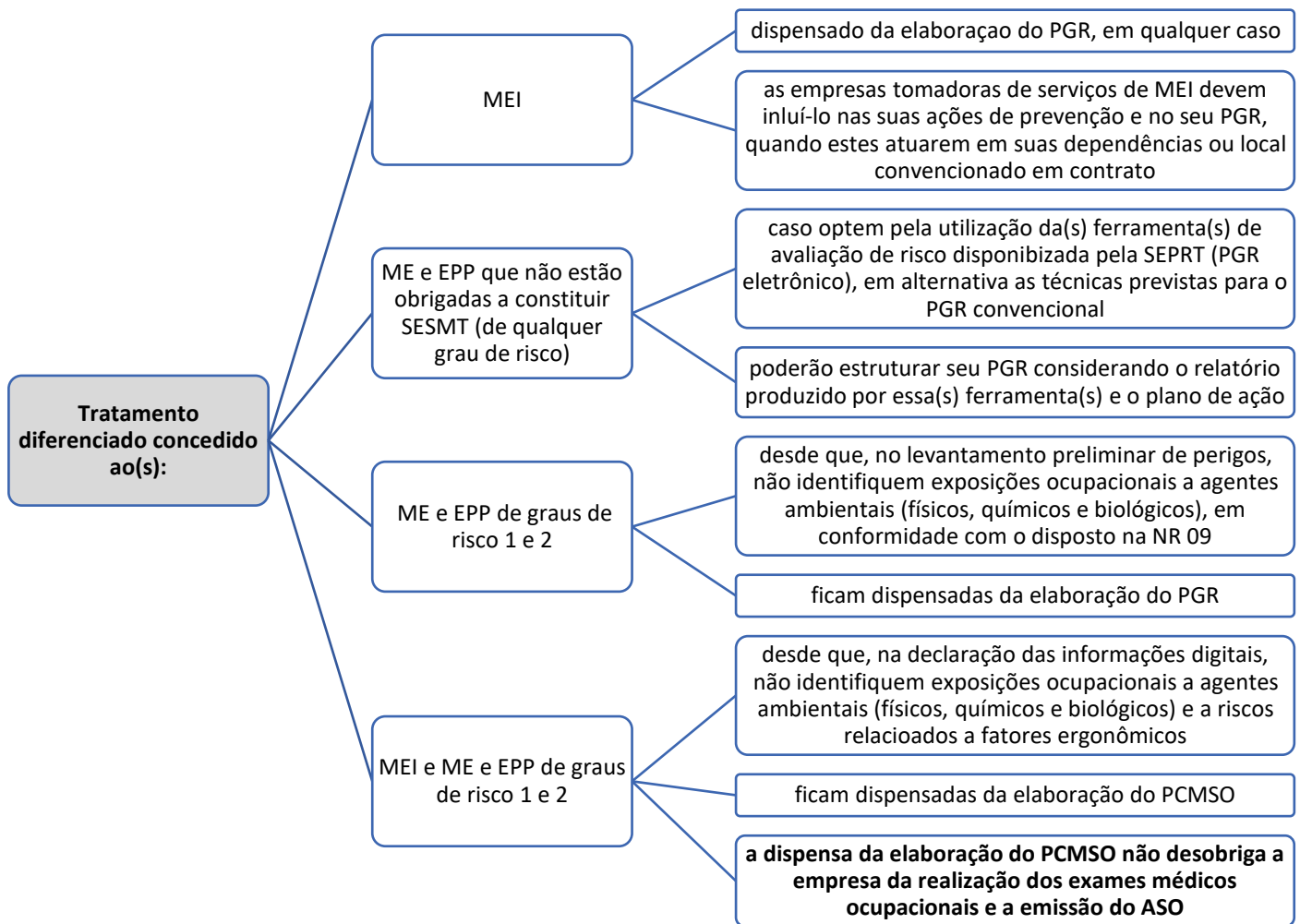
(E) O Microempreendedor Individual – MEI deve elaborar o PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos).

Comentários: vamos analisar cada uma das alternativas.



A **alternativa A** está incorreta. “A ME (microempresa), graus de risco 1 e 2, que não identificar exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos, biológicos e riscos relacionados a fatores ergonômicos fica dispensada de elaboração do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO. ~~Com a dispensa do PCMSO, desobriga a empresa da realização dos exames médicos e emissão do Atestado de Saúde Ocupacional – ASO.~~”

A esse respeito, vale recordar esse importante mapa mental.



A **alternativa B** está incorreta. “O tempo despendido em treinamentos previstos no Normativo Legal de Segurança do Trabalho ~~não~~ é considerado como de trabalho efetivo.”

Vimos que “como medidas preventivas, a **capacitação e o treinamento devem ser promovidos pelo empregador**, em conformidade com o disposto nas NRs⁴³, sem custos para os trabalhadores. Além disso, o **tempo despendido nos treinamentos deve ser considerado como trabalho efetivo**. Dessa forma, devem ser

⁴³ Veremos, no decorrer do curso, que existe uma série de treinamentos específicos exigidos em outras NRs: treinamento de NR 10, operador de empilhadeira etc.



realizados em horário de trabalho, caso não o sejam, a carga horária despendida pelo trabalhador deverá ser devidamente remunerada.”

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

Deveres do empregador	Deveres dos empregados
Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho	Cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho, inclusive as ordens de serviço expedidas pelo empregador.
Elaborar ordens de serviço sobre segurança e saúde no trabalho, dando ciência aos trabalhadores.	Colaborar com a organização na aplicação das NR.
Informar aos trabalhadores: I. os riscos ocupacionais existentes nos locais de trabalho; II. as medidas de controle adotadas pela empresa para reduzir tais riscos; III. os resultados dos exames médicos e de exames complementares de diagnóstico aos quais os próprios trabalhadores forem submetidos; IV. os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho.	Submeter-se aos exames médicos previstos nas NR.
Implementar medidas de prevenção, ouvidos os trabalhadores, de acordo com a seguinte ordem de prioridade: I. eliminação dos fatores de risco; II. minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas de proteção coletiva; III. minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas administrativas ou de organização do trabalho; e IV. adoção de medidas de proteção individual.	Usar o equipamento de proteção individual fornecido pelo empregador.
Disponibilizar à Inspeção do Trabalho todas as informações relativas à segurança e saúde no trabalho.	
Permitir que representantes dos trabalhadores acompanhem a fiscalização dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho.	
Determinar procedimentos que devem ser adotados em caso de acidente ou doença relacionada ao trabalho, incluindo a análise de suas causas.	

A **alternativa D** está incorreta. “Cabe ao trabalhador submeter-se aos exames médicos previstos nos prontuários médicos da empresa (nas NRs).” Vide comentário da alternativa anterior.



A **alternativa E** está incorreta. “O Microempreendedor Individual – MEI ~~deve elaborar~~ (fica dispensado de elaborar) o PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos).” Vide comentário da alternativa A.

23 (FCC / TRT-23 / 2022) Um dos objetivos da Norma Regulamentadora NR-1 é estabelecer os requisitos para o gerenciamento de riscos ocupacionais e as medidas de prevenção em Segurança e Saúde no Trabalho. De acordo com a NR-1, os riscos ocupacionais podem ser definidos como

(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.

(B) a ocorrência ou acontecimento com o potencial de causar lesões ou agravos à saúde.

(C) o elemento que isoladamente ou em combinação com outros tem o potencial intrínseco de dar origem a lesões ou agravos à saúde.

(D) 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.

(E) fonte com o potencial de causar lesões ou agravos à saúde.

Comentários: vamos analisar cada uma das alternativas.

A **alternativa A** está correta e é o gabarito da questão. Traz a exata definição de “risco ocupacional”.

A **alternativa B** está incorreta. Traz a definição de “evento perigoso”.

A **alternativa C** está incorreta. Traz a definição de “perigo ou fator de risco ocupacional” ou ainda “perigo ou fonte de risco ocupacional”.

Termo	Definição
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.
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.
Evento perigoso	ocorrência ou acontecimento com o potencial de causar lesões ou agravos à saúde.

A **alternativa D** está incorreta. Traz a definição de “prevenção”.



A **alternativa D** está incorreta. Também é definição do termo “perigo ou fator de risco ocupacional”, vide comentário da alternativa C.

24 (FCC / TRT-4 / 2022) O empregador, ao promover capacitação e treinamento em Segurança e Saúde no Trabalho, de acordo com a NR-1, sabe que

(A) a capacitação inicial deve ocorrer quando houver mudança nas operações de trabalho, que impliquem em alteração dos riscos ocupacionais.

(C) o tempo despendido em treinamentos previstos nas NR não é considerado como de trabalho efetivo.

(D) a capacitação deve incluir treinamento inicial, treinamento periódico e treinamento demissional.

(E) o treinamento periódico deve acontecer na ocorrência de acidente grave ou fatal.

Comentários: vamos analisar cada uma das alternativas.

A **alternativa A** está incorreta. “a capacitação inicial deve ocorrer ~~quando houver mudança nas operações de trabalho, que impliquem em alteração dos riscos ocupacionais~~ (antes de o trabalhador iniciar suas funções ou de acordo com o prazo estabelecido em NR específica”.

A respeito das regras para capacitação, vale recordar esse importante Quadro:

A capacitação deve incluir o:	Deve ocorrer	Carga horária e conteúdo programático	Observações
Treinamento inicial	Antes de o trabalhador iniciar suas funções ou de acordo com o prazo especificado em NR.	Estabelecidos em NRs específicas.	Como o próprio nome sugere, o treinamento inicial deve ser realizado antes do início da atividade. Não faz sentido colocar um empregado para realizar um trabalho em altura, com risco de queda, sem que antes ele receba o treinamento adequado para isso.
Treinamento periódico	De acordo com a periodicidade estabelecida nas NRs ou, quando não estabelecido, em prazo determinado pelo empregador.	Estabelecidos em NRs específicas.	Algumas NRs estabelecem prazos de validade para os treinamentos. Por exemplo, o treinamento de NR 10 (eletricidade) tem validade de 2 (dois) anos. Depois desse prazo, o trabalhador deve realizar um curso de reciclagem. Entretanto, alguns treinamentos não têm prazo de validade estabelecidos nas NRs, casos em que o



			empregador deverá estabelecê-lo, como é o caso de treinamento de EPIs.
Treinamento eventual	<p>a) quando houver mudança nos procedimentos, condições ou operações de trabalho, que implique em alterações dos riscos ocupacionais;</p> <p>b) na ocorrência de acidente grave ou fatal, que indique a necessidade de novo treinamento;</p> <p>c) após retorno de afastamento ao trabalho por período superior a 180 (cento e oitenta) dias.</p> <p>FIQUE ATENTO A ESSAS SITUAÇÕES!!!</p>	*Deve atender a situação que o motivou	<p>a) isso ocorre, por exemplo, quando a empresa faz alterações em um processo produtivo de modo que os riscos ocupacionais para os quais o trabalhador recebeu treinamento são alterados;</p> <p>b) acidentes graves ou fatais são sempre investigados e discutidos (inclusive pela CIPA). Caso necessário, o empregador ou a CIPA podem decidir pela necessidade de realização de um novo treinamento para que a situação não volte a ocorrer;</p> <p>c) afastamentos superiores a 180 dias da função (seja qual for o motivo) ensejam a necessidade de novo treinamento.</p> <p>* por exemplo, caso o treinamento eventual seja motivado por uma alteração no processo produtivo, o treinamento deverá ocorrer, logicamente, antes do início da operação dos novos processos.</p>

A **alternativa B** está correta e é o gabarito da questão. Esse é, de fato, um dos motivos ensejadores da necessidade de aplicação de treinamento eventual, vide comentário da alternativa anterior.

A **alternativa C** está incorreta. “o tempo despendido em treinamentos previstos nas NR ~~não~~ é considerado como de trabalho efetivo”.

A **alternativa D** está incorreta. “a capacitação deve incluir treinamento inicial, treinamento periódico e treinamento ~~demissional~~ (eventual)”.

A **alternativa E** está incorreta. Vide comentário da alternativa A.

25 (VUNESP / DOCAS / 2022) A Norma Regulamentadora nº 01 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais tem, entre seus objetivos, o de estabelecer as disposições gerais, o campo de aplicação, os termos e as definições comuns às Normas Regulamentadoras (NR) relativas à segurança e saúde no trabalho. De acordo com o Anexo I dessa Norma, é correto afirmar que

(A) “frente” de trabalho refere-se ao local no qual são executados os trabalhos, sendo que obra se relaciona com todo e qualquer serviço de engenharia de construção, montagem, instalação, desmontagem, manutenção ou reforma e demolição.



(B) “organização” significa pessoa ou grupo de pessoas com suas próprias funções com responsabilidades, autoridades e relações para alcançar seus objetivos, e inclui, entre outros, empregador, tomador de serviços, empresa, empreendedor individual, produtor rural, companhia, instituição, ou parte ou combinação desses, seja incorporada ou não, pública ou privada.

(C) “setor de serviço” corresponde à menor unidade administrativa ou operacional compreendida no mesmo estabelecimento; e “colaborador” reporta-se à pessoa física inserida em uma relação de trabalho, inclusive de natureza administrativa, como os empregados e outros sem vínculo de emprego.

(D) “canteiro de obra” significa a área de trabalho móvel e temporária, onde se desenvolvem operações de apoio e execução à construção, demolição ou reforma, instalações, montagens, desmontagens e atividades correlatas de uma obra.

(E) “estabelecimento” é o termo usado para definir o local privado, edificado, imóvel, próprio ou de terceiros, onde a empresa ou a organização exerce suas atividades gerando emprego, em caráter permanente, em busca de lucro.

Comentários: vamos analisar cada uma das alternativas.

A **alternativa A** está incorreta. “~~frente~~ de trabalho (local de trabalho) refere-se ao local no qual são executados os trabalhos, sendo que obra se relaciona com todo e qualquer serviço de engenharia de construção, montagem, instalação, desmontagem, manutenção ou reforma ~~e demolição~~.”

Termo	Definição
Obra	Todo e qualquer serviço de engenharia de construção, montagem, instalação, manutenção ou reforma.
Canteiro de obra	Área de trabalho fixa e temporária, onde se desenvolvem operações de apoio e execução à construção, demolição ou reforma de uma obra.
Frente de trabalho	Área de trabalho móvel e temporária.
Local de trabalho	Área onde são executados os trabalhos.
Setor de serviço	A menor unidade administrativa ou operacional compreendida no mesmo estabelecimento.

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

Termo	Definição
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.
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.

A **alternativa C** está incorreta. “setor de serviço” corresponde à menor unidade administrativa ou operacional compreendida no mesmo estabelecimento; e “~~colaborador~~” (trabalhador) reporta-se à pessoa física inserida em uma relação de trabalho, inclusive de natureza administrativa, como os empregados e outros sem vínculo de emprego.”

Termo	Definição
Trabalhador	Pessoa física inserida em uma relação de trabalho, inclusive de natureza administrativa, como os empregados e outros sem vínculo de emprego.
Empregado	A pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante 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.

A **alternativa D** está incorreta. “canteiro de obra” significa a área de trabalho ~~móvel~~ (fixa) e temporária, onde se desenvolvem operações de apoio e execução à construção, demolição ou reforma, instalações, montagens, desmontagens e atividades correlatas de uma obra.”

A **alternativa E** está incorreta. “estabelecimento” é o termo usado para definir o local privado, edificado (**ou não**), (**móvel ou**) imóvel, próprio ou de terceiros, onde a empresa ou a organização exerce suas atividades gerando emprego, em caráter permanente, em busca de lucro.”

26 (FAURGS / SES-RS / 2022) Assinale a alternativa correta no que se refere ao campo de aplicação das Normas Regulamentadoras do Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência. Segundo a NR 1 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, as NR obrigam, nos termos da lei, empregadores

(A) urbanos. São de observância obrigatória pelas organizações que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

(B) e empregados, urbanos e rurais. São de observância obrigatória pelas organizações privadas com empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).



(C) e empregados, urbanos e rurais. São de observância obrigatória pelas organizações e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta.

(D) e empregados, urbanos e rurais. 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).

(E) e empregados, urbanos. São de observância obrigatória pelas organizações e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta e Poder Legislativo, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Comentários: vimos que “a NR 01 tem por **objetivo** estabelecer as disposições gerais, o campo de aplicação, os termos e as definições comuns às Normas Regulamentadoras – NRs relativas à segurança e saúde no trabalho, 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.

No tocante ao **campo de aplicação**, destaque-se que as **NRs obrigam, nos termos da lei, empregadores e empregados, urbanos e rurais.**

E os órgãos públicos professor, ficaram de fora do campo de aplicação? Não! Pois, a NR 01 ainda estabelece que **as NRs 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.**

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

Obviamente que o **não-cumprimento das disposições legais e regulamentares sobre saúde e segurança no trabalho acarretará a aplicação das penalidades previstas na legislação pertinente.**

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

27 (FUNDATEC / SPGG / 2022) Sobre a Norma Regulamentadora nº 1 – Disposições Gerais, é correto afirmar que:

(A) Comprovada pelo empregador a situação de grave e iminente risco, poderão os trabalhadores retornar à atividade, desde que emitido Laudo Técnico por profissional legalmente habilitado e referendado pela Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.

(B) Constitui situação para demissão por justa causa a recusa injustificada do empregado em submeter-se aos exames médicos previstos nas NRs.



(C) Cabe à SIT (Subsecretaria de Inspeção do Trabalho) impor as penalidades cabíveis por descumprimento dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho.

(D) Local de trabalho é definido como a área onde são executados os trabalhos.

(E) A dispensa do PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional) desobriga a empresa da realização dos exames médicos e emissão do ASO (Atestado de Saúde Ocupacional).

Comentários: vamos analisar cada uma das alternativas.

A **alternativa A** está incorreta. Vimos que “o **direito de recusa** tem fundamento no item 1.4.3 da Norma, que estabelece que “**o trabalhador poderá interromper suas atividades quando constatar uma situação de trabalho onde, a seu ver, envolva um risco grave e iminente⁴⁴ para a sua vida e saúde, informando imediatamente a seu superior hierárquico**”.

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

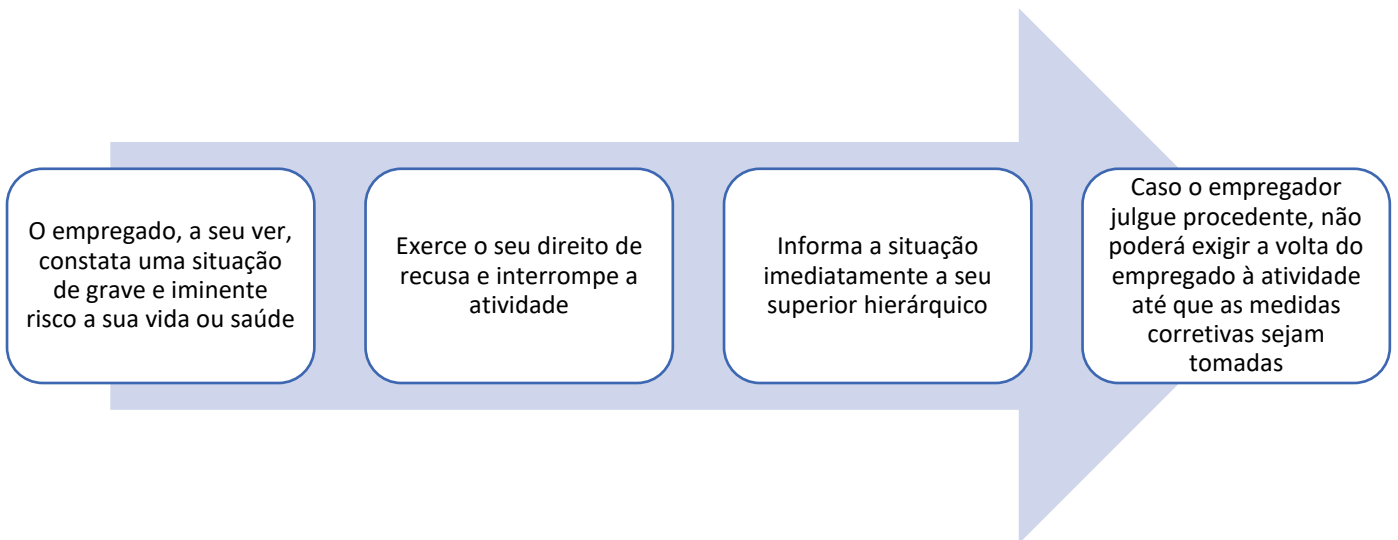
Ao informar a seu superior hierárquico (que pode ser o empregador ou seu preposto – supervisor, por exemplo), o empregador pode julgar ou não procedente a situação de risco grave e iminente risco. Caso seja comprovada pelo empregador a situação de grave e iminente risco, **não poderá ser exigida a volta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

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

Veja o esquema que elaborei para que você possa entender melhor os "passos" a serem seguidos pelo trabalhador para gozar de seu direito de recusa.

⁴⁴ **NR 03, 3.2.1.** Considera-se grave e iminente risco toda a condição ou situação de trabalho que possa causar acidente ou doença com lesão grave ao trabalhador. Trataremos desse assunto em detalhes mais adiante!!!





A **alternativa B** está incorreta. “Constitui ~~situação para demissão por justa causa~~ (ato faltoso) a recusa injustificada do empregado em submeter-se aos exames médicos previstos nas NRs.”

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

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

Para viabilizar esse direito⁴⁵ a NR 01 estabelece que a **recusa injustificada por parte do empregado ao cumprimento de suas obrigações relacionadas a qualquer questão sobre SST constitui ato faltoso**. Assim, em caso de recusa injustificada, o empregador poderá puni-lo com as sanções administrativas cabíveis.”

Lembre-se de que a “demissão por justa causa” só se justifica após o cometimento de ato faltoso de forma reiterada.

A **alternativa C** está incorreta. Essa atribuição é da autoridade regional competente em matéria de SST. Recorde-se:

“[...] com a nova redação da NR 01, a atribuição de impor penalidade, que era dos órgãos regionais, passou a ser da autoridade regional (Superintendente Regional, ou seja, da pessoa física!) e não mais do órgão, como previa o texto antigo. Veja como ficou a nova redação:

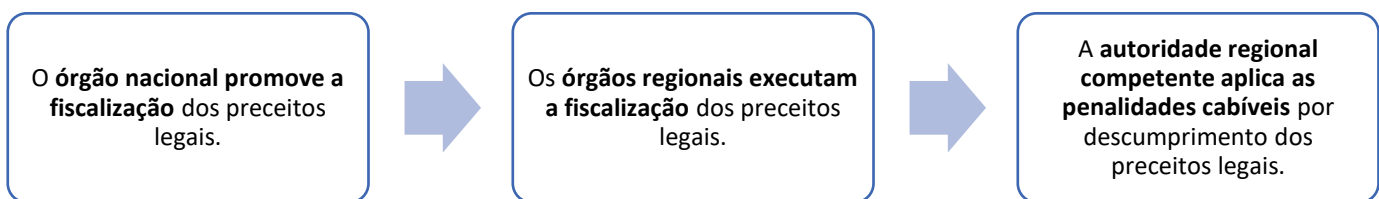
⁴⁵ Na verdade, isso é um dever do empregador. Como vimos o empregador deve cumprir e “fazer cumprir” o disposto nas NRs.



NR 01, 1.3.3 Cabe à autoridade regional competente em matéria de trabalho impor as penalidades cabíveis por descumprimento dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho.

Com essa nova redação, quem impõe penalidades (multas) por descumprimento das NRs não é mais o Auditor Fiscal do Trabalho – AFT, mas sim a autoridade regional competente, que é o Superintendente Regional do Trabalho (SRTb). O AFT apenas lavra o auto de infração e o remete ao SRTb para a aplicação da multa.

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

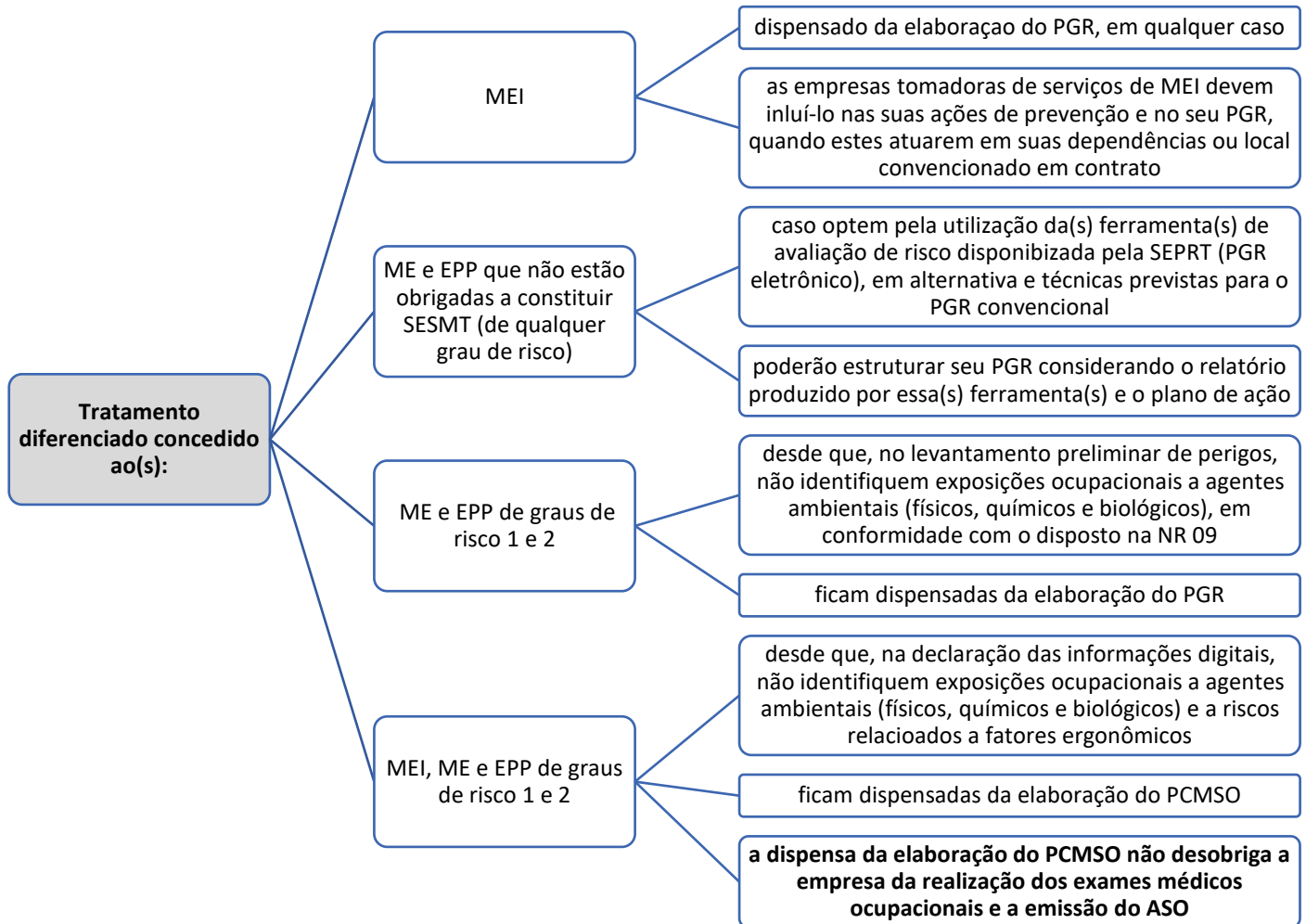


A **alternativa D** está correta e é o gabarito da questão.

Termo	Definição
Obra	Todo e qualquer serviço de engenharia de construção, montagem, instalação, manutenção ou reforma.
Canteiro de obra	Área de trabalho fixa e temporária, onde se desenvolvem operações de apoio e execução à construção, demolição ou reforma de uma obra.
Frente de trabalho	Área de trabalho móvel e temporária.
Local de trabalho	Área onde são executados os trabalhos.
Sector de serviço	A menor unidade administrativa ou operacional compreendida no mesmo estabelecimento.

A **alternativa E** está incorreta. Recorde esse importante mapa mental.





28 (UFMG / UFG / 2022) Considerando o que estabelece a NR-1 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, no item que trata sobre direitos e deveres, é **INCORRETO** afirmar que

- (A) cabe aos trabalhadores disponibilizar para a Inspeção do Trabalho todas as informações relativas à segurança e saúde no trabalho.
- (B) cabe aos trabalhadores submeter-se aos exames médicos previstos nas NRs e colaborar com a organização na aplicação das NRs.
- (C) cabe aos trabalhadores cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho, inclusive as ordens de serviço expedidas pelo empregador.
- (D) cabe aos trabalhadores usar o equipamento de proteção individual fornecido pelo empregador.

Comentários: vale recordar o Quadro que segue a respeito dos deveres de empregados e empregadores.



Deveres do empregador	Deveres dos empregados
Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho	Cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho, inclusive as ordens de serviço expedidas pelo empregador.
Elaborar ordens de serviço sobre segurança e saúde no trabalho, dando ciência aos trabalhadores.	Colaborar com a organização na aplicação das NR.
Informar aos trabalhadores: I. os riscos ocupacionais existentes nos locais de trabalho; II. as medidas de controle adotadas pela empresa para reduzir tais riscos; III. os resultados dos exames médicos e de exames complementares de diagnóstico aos quais os próprios trabalhadores forem submetidos; IV. os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho.	Submeter-se aos exames médicos previstos nas NR.
Implementar medidas de prevenção, ouvidos os trabalhadores, de acordo com a seguinte ordem de prioridade: I. eliminação dos fatores de risco; II. minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas de proteção coletiva; III. minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas administrativas ou de organização do trabalho; e IV. adoção de medidas de proteção individual.	Usar o equipamento de proteção individual fornecido pelo empregador.
Disponibilizar à Inspeção do Trabalho todas as informações relativas à segurança e saúde no trabalho.	
Permitir que representantes dos trabalhadores acompanhem a fiscalização dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho.	
Determinar procedimentos que devem ser adotados em caso de acidente ou doença relacionada ao trabalho, incluindo a análise de suas causas.	

A **alternativa A** está incorreta e é o gabarito da questão, pois traz um dos deveres dos empregadores.



29 (VUNESP / DOCAS / 2022) De acordo com a Norma Regulamentadora n.º 01 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, é correto afirmar que

(A) a Subsecretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), é o órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho para estimular, no âmbito do Ministério do Trabalho e Previdência, a proposição de portarias e outros diplomas legais de caráter interministerial em assuntos da segurança e saúde no trabalho que sejam transversais às diversas pastas da administração pública federal.

(B) 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, fiscalizar os preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho e conhecer, em última instância, dos recursos voluntários ou de ofício, contra a atuação dos auditores fiscais do trabalho.

(C) é atribuição do empregador, entre outros, implementar medidas de prevenção, ouvidos os trabalhadores, de acordo com a seguinte ordem de prioridade: I. eliminação dos fatores de risco; II. minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas de proteção coletiva; III. minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas administrativas ou de organização do trabalho; e IV. adoção de medidas de proteção individual.

(D) cabe ao trabalhador: a) cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho, inclusive as ordens de serviço expedidas pelo empregador; b) submeter-se aos exames médicos previstos nas Normas Regulamentadoras; c) colaborar com a aplicação das Normas Regulamentadoras; d) usar o equipamento de proteção individual fornecido pelo empregador e estimular seus pares a praticar o comportamento seguro no trabalho.

(E) o trabalhador deverá interromper suas atividades quando constatar uma situação de trabalho que, a seu ver, envolva um risco grave e iminente para a sua vida e saúde, informando imediatamente ao seu superior hierárquico, sendo que, uma vez comprovada pelo empregador a situação, não poderá ser exigida a volta dos trabalhadores à atividade enquanto não forem tomadas as medidas corretivas.

Comentários: questão com alternativas longas. Isso é a cada da VUNESP! Vamos analisar cada uma delas.

A **alternativa A** está incorreta. Lembre-se de que a Secretaria Especial de Trabalho e Previdência – STRAB, do Ministério do Trabalho e Previdência, é, através da SIT, o órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho.

Apesar de uma de suas competências ser a de “formular propor as diretrizes, as normas de atuação e supervisionar as atividades da área de segurança e saúde do trabalhador”, não há falar que é responsável em pela “proposição de portarias e outros diplomas legais ~~de caráter interministerial em assuntos da segurança e saúde no trabalho que sejam transversais às diversas pastas da administração pública federal.~~”



NR 01, 1.3.1 – A Secretaria de Trabalho - STRAB, por meio da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho – SIT, é o **órgão de âmbito nacional competente** em matéria de segurança e saúde no trabalho para:

- a) **formular e propor as diretrizes**, as normas de atuação e supervisionar as atividades da área de segurança e saúde do trabalhador;
- b) **promover a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho - CANPAT**;
- c) **coordenar e fiscalizar o Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT**;
- d) **promover a fiscalização do cumprimento dos preceitos legais e regulamentares** sobre segurança e saúde no trabalho - SST em todo o território nacional;
- e) **Participar da implementação da Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho - PNSST**⁴⁶;
- f) **conhecer, em última instância, dos recursos voluntários ou de ofício**, das decisões proferidas pelo órgão regional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho.

A **alternativa B** está incorreta. “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, fiscalizar os preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho ~~e conhecer, em última instância, dos recursos voluntários ou de ofício, contra a atuação dos auditores fiscais do trabalho.~~”

Essa última, é uma das competências do órgão regional competente em matéria de SST. A respeito das competências dos órgãos regionais, em conjunto com a SIT, vale recordar:

NR 01, 1.3.2 Compete à SIT e aos órgãos regionais subordinados a SIT em matéria de segurança e saúde no trabalho, nos limites de sua competência, executar:

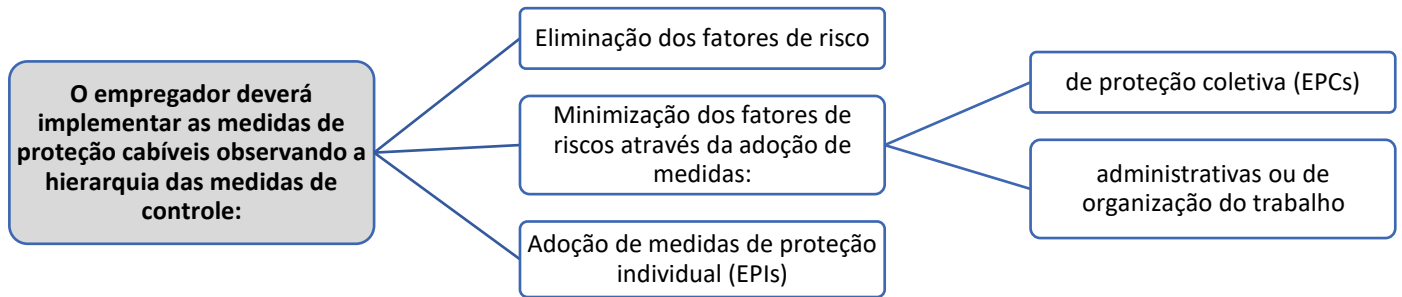
- a) a fiscalização dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho;
- b) as atividades relacionadas com a CANPAT e o PAT.

NR 01, 1.3.3 Cabe à autoridade regional competente em matéria de trabalho impor as penalidades cabíveis por descumprimento dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho.

A **alternativa C** está correta e é o gabarito da questão. Traz corretamente a hierarquia das medidas de controle preconizadas pela NR 01.

⁴⁶ A PNSST foi formulada através do Decreto n.º 7.062 de 2011 e será abordada em uma aula específica.





A **alternativa D** está incorreta. “cabe ao trabalhador: a) cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho, inclusive as ordens de serviço expedidas pelo empregador; b) submeter-se aos exames médicos previstos nas Normas Regulamentadoras; c) colaborar com a aplicação das Normas Regulamentadoras; d) usar o equipamento de proteção individual fornecido pelo empregador ~~e estimular seus pares a praticar o comportamento seguro no trabalho.~~”

A **alternativa E** está incorreta. “o trabalhador ~~deverá~~ (**poderá**) interromper suas atividades quando constatar uma situação de trabalho que, a seu ver, envolva um risco grave e iminente para a sua vida e saúde, informando imediatamente ao seu superior hierárquico, sendo que, uma vez comprovada pelo empregador a situação, não poderá ser exigida a volta dos trabalhadores à atividade enquanto não forem tomadas as medidas corretivas.”

30 (CONSULPLAN / SEED-PR / 2022) Conforme a NR-01 (Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais), “a conjugação de atividades presenciais obrigatórias com outras atividades educacionais podem ser realizadas sem a presença física do participante em sala de aula, utilizando recursos didáticos com suporte da tecnologia, de material impresso e/ou de outros meios de comunicação”. As informações se referem a:

- (A) Ensino EaD.
- (B) Projeto pedagógico.
- (C) Ensino semipresencial.
- (D) Instrumentos para potencialização do aprendizado.

Comentários: na aula, vimos “[...] a diferença entre essas duas modalidades de ensino: Ensino semipresencial e Educação à Distância (EaD):

- **Ensino semipresencial:** Conjugação de atividades presenciais obrigatórias com outras atividades educacionais que podem ser realizadas sem a presença física do participante em sala de aula, utilizando recursos didáticos com suporte da tecnologia, de material impresso e/ou de outros meios de comunicação.



- **EAD:** Segundo Decreto n.º 9.057/2017, caracteriza-se a Educação a Distância como modalidade educacional na qual a mediação didático-pedagógica nos processos de ensino e aprendizagem ocorre com a utilização de meios e tecnologias de informação e comunicação, com estudantes e professores desenvolvendo atividades educacionais em lugares e tempos diversos.”

Além disso, trago as definições de:

- **Projeto pedagógico:** instrumento de concepção do processo ensino-aprendizagem. Nele deve-se registrar o objetivo da aprendizagem, a estratégia pedagógica escolhida para a formação e capacitação dos trabalhadores, bem como todas as informações que estejam envolvidas no processo.
- **Instrumento para potencialização do aprendizado:** recursos, ferramentas, dinâmicas e tecnologias de comunicação que tenham como objetivo tornar mais eficaz o processo de ensino-aprendizagem.

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

31 (VUNESP / PREF. RIBEIRÃO PRETO-SP / 2021) Segundo a NR 1, que vigorará a partir de 03 de janeiro de 2022, uma carga que está suspensa a 35 metros de altura por um guindaste é um exemplo de

(A) risco. (B) perigo. (C) acidente. (D) incidente. (E) quase acidente.

Comentários: observe que a banca destaca a existência da carga suspensa a 35 m de altura por um guindaste. Nesse caso, temos um típico exemplo de perigo! Somente se torna um risco se houver exposição. A banca não menciona a exposição, ou seja, a presença de trabalhador(es) debaixo da carga, pelo que a **alternativa B** está correta e é o gabarito da questão.

32 (VUNESP / PREF. RIBEIRÃO PRETO-SP / 2021) A NR 1, que vigorará a partir de 03 de janeiro de 2022, estabelece que as medidas de prevenção, ouvidos os trabalhadores, sejam adotadas considerando uma determinada ordem de prioridade, que é:

(A) eliminação dos fatores de risco, redução dos fatores de risco, com medidas individuais de proteção, medidas administrativas para redução dos fatores de risco e EPIs (equipamentos de proteção individual).

(B) medidas administrativas para redução dos fatores de risco, eliminação dos fatores de risco, utilização de medidas individuais de proteção e redução dos fatores de risco a partir da adoção de medidas de proteção coletiva.

(C) EPIs (equipamentos de proteção individual), medidas administrativas para redução dos fatores de risco, eliminação dos fatores de risco e minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas de proteção coletiva e individuais de proteção.



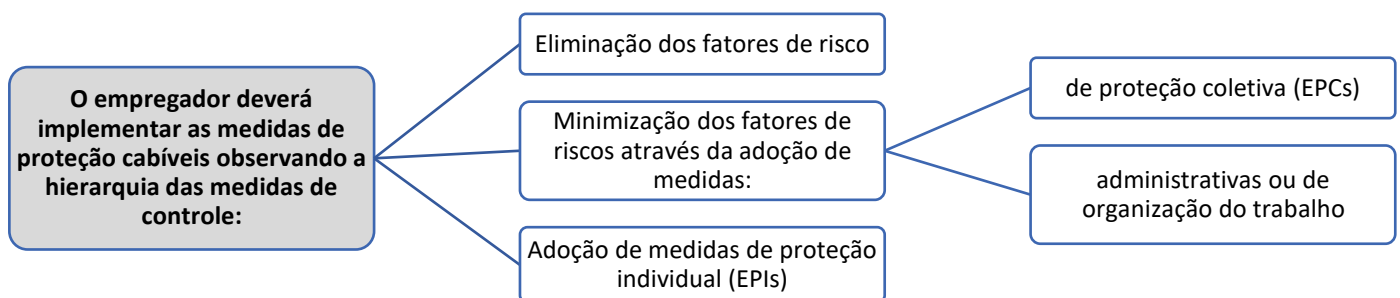
(D) eliminação dos fatores de risco, minimização dos fatores de risco, com adoção de medidas coletivas de proteção, medidas administrativas ou de organização do trabalho para minimização dos fatores de risco e adoção de medidas de proteção individual.

(E) medidas administrativas para redução dos fatores de risco, redução dos fatores de risco, eliminação dos fatores de risco com a adoção de medidas de proteção individual e de proteção coletiva.

Comentários: como vimos, uma das obrigações do empregador é “**implementar medidas de prevenção, ouvidos os trabalhadores, de acordo com a seguinte ordem de prioridade:**

- I. eliminação dos fatores de risco;
- II. minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas de proteção coletiva;
- III. minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas administrativas ou de organização do trabalho; e
- IV. adoção de medidas de proteção individual.

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



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



33 (VUNESP / PREF. RIBEIRÃO PRETO-SP / 2021) Em 2020, foram feitas alterações nos textos de diversas NRs (Normas Regulamentadoras) da Portaria nº 3.214/1978 do Ministério do Trabalho e Emprego, sendo que algumas só entrarão em vigor em 03 de janeiro de 2022, como no caso da NR 1. Nessa NR, uma mudança importante é:

- (A) a modificação da tabela de constituição do SESMT (Serviço Especializado de Segurança e Medicina do Trabalho).
- (B) a introdução do conceito de gerenciamento de riscos ocupacionais nas atividades da empresa.
- (C) a alteração das proporções entre representantes dos empregados e empregador na CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes).
- (D) a redução do processo de consulta aos trabalhadores, salvo em casos de acidentes graves.
- (E) a exigência de comunicação à CIPA das medidas de controle existentes.

Comentários: vamos analisar cada alternativa individualmente.

A **alternativa A** está incorreta. O Quadro para dimensionamento do SESMT é estabelecido pela NR 04.

A **alternativa B** está correta e é o gabarito da questão. De fato, a introdução do conceito de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais – GRO, através da implementação do Programa de Gerenciamento de Riscos – PGR, foi a principal alteração da NR 01.

A **alternativa C** está incorreta. O Quadro de dimensionamento da CIPA é estabelecido pela NR 05.

A **alternativa D** está incorreta. A necessidade de “consulta” aos trabalhadores continua sendo um fator de destaque na NR 01, tal como era na versão anterior.

A **alternativa E** está incorreta. Não há essa exigência na nova redação da NR 01.

34 (VUNESP / PREF. VÁRZEA PAULISTA-SP / 2021) A Portaria nº 915, de 30 de julho de 2019, exarada pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, aprova novo texto da Norma Regulamentadora nº 1 – Disposições Gerais e, entre outros dispositivos, estabelece que

- (A) todo trabalhador, ao ser admitido ou mudar de função, que implique alteração de risco, deve receber informações sobre os riscos que existam ou possam originar-se nos locais de trabalho, bem como sobre as doenças profissionais ou do trabalho associadas ao trabalho que realizará.
- (B) 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.



(C) a capacitação dos trabalhadores deverá incluir o treinamento inicial, o treinamento periódico e o treinamento emergencial, que deverá dar-se quando da ocorrência de acidente grave ou fatal, que denote a necessidade de reforço na capacitação dos trabalhadores.

(D) se entende por ordem de serviço de segurança e saúde no trabalho as instruções por escrito, em papel, correio eletrônico ou outras mídias semelhantes, quanto às precauções para evitar acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais.

(D) o aproveitamento de treinamentos anteriores, em mais de 75% (setenta e cinco por cento) da carga horária original, exclui a responsabilização do empregador em caso de acidentes de trabalho provocados por presumível falha na capacitação dos trabalhadores.

Comentários: vamos analisar cada alternativa individualmente.

A **alternativa A** está incorreta. Vimos que, "quanto ao **direito à informação**, o trabalhador, **ao ser admitido ou quando mudar de função que implique em alteração de risco, deve receber informações sobre:**

- ➔ os riscos ocupacionais que existam ou possam originar-se nos locais de trabalho;
- ➔ os meios para prevenir e controlar tais riscos;
- ➔ as medidas adotadas pela organização;
- ➔ os procedimentos a serem adotados em situação de emergências; e
- ➔ os procedimentos a serem adotados para exercer o direito de recusa.

Não há previsão de informação sobre "~~as doenças profissionais ou do trabalho associadas ao trabalho que realizará~~".

A **alternativa B** está correta e é o gabarito da questão. Como vimos, "o **direito de recusa** tem fundamento no item 1.4.3 da Norma, que estabelece que "**o trabalhador poderá interromper suas atividades quando constatar uma situação de trabalho onde, a seu ver, envolva um risco grave e iminente⁴⁷ para a sua vida e saúde, informando imediatamente a seu superior hierárquico**".

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

Ao informar a seu superior hierárquico (que pode ser o empregador ou seu preposto – supervisor, por exemplo), o empregador pode julgar ou não procedente a situação de risco grave e iminente risco. **Caso seja**

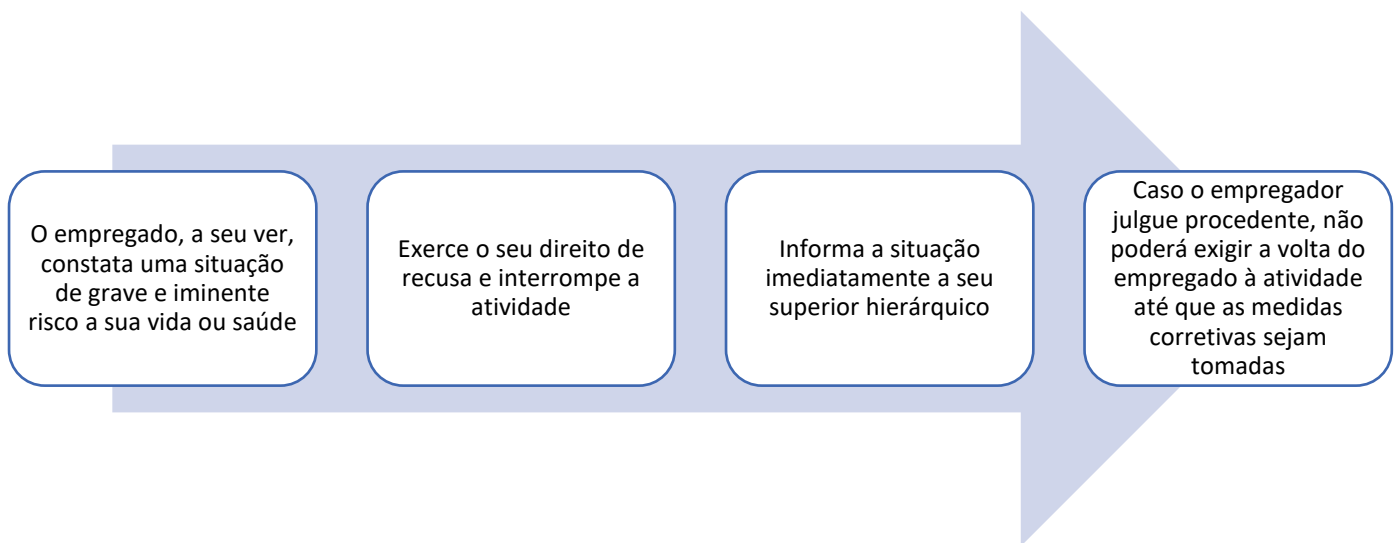
⁴⁷ **NR 03, 3.2.1.** Considera-se grave e iminente risco toda a condição ou situação de trabalho que possa causar acidente ou doença com lesão grave ao trabalhador. Trataremos desse assunto em detalhes mais adiante!!!



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 cabíveis.

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

Veja o esquema que elaborei para que você possa entender melhor os "passos" a serem seguidos pelo trabalhador para gozar de seu direito de recusa.



A **alternativa C** está incorreta. "a capacitação dos trabalhadores deverá incluir o treinamento inicial, o treinamento periódico e o treinamento ~~emergencial~~ **(eventual)**, que deverá se dar quando da ocorrência de acidente grave ou fatal, que denote a necessidade de reforço na capacitação dos trabalhadores."

A capacitação deve incluir o:	Deve ocorrer	Carga horária e conteúdo programático	Observações
Treinamento inicial	Antes de o trabalhador iniciar suas funções ou de acordo com o prazo especificado em NR.	Estabelecidos em NRs específicas.	Como o próprio nome sugere, o treinamento inicial deve ser realizado antes do início da atividade. Não faz sentido colocar um empregado para realizar um trabalho em altura, com risco de queda, sem que antes ele receba o treinamento adequado para isso.
Treinamento periódico	De acordo com a periodicidade estabelecida nas NRs ou, quando não estabelecido, em	Estabelecidos em NRs específicas.	Algumas NRs estabelecem prazos de validade para os treinamentos. Por exemplo, o treinamento de NR 10 (eletricidade) tem validade de 2 (dois) anos. Depois desse prazo, o trabalhador deve realizar um curso de reciclagem. Entretanto, alguns



	prazo determinado pelo empregador.		treinamentos não têm prazo de validade estabelecidos nas NRs, casos em que o empregador deverá estabelecê-lo, como é o caso de treinamento de EPIs.
Treinamento eventual	<p>a) quando houver mudança nos procedimentos, condições ou operações de trabalho, que implique em alterações dos riscos ocupacionais;</p> <p>b) na ocorrência de acidente grave ou fatal, que indique a necessidade de novo treinamento;</p> <p>c) após retorno de afastamento ao trabalho por período superior a 180 (cento e oitenta) dias.</p> <p>FIQUE ATENTO A ESSAS SITUAÇÕES!!!</p>	*Deve atender a situação que o motivou	<p>a) isso ocorre, por exemplo, quando a empresa faz alterações em um processo produtivo de modo que os riscos ocupacionais para os quais o trabalhador recebeu treinamento são alterados;</p> <p>b) acidentes graves ou fatais são sempre investigados e discutidos (inclusive pela CIPA). Caso necessário, o empregador ou a CIPA podem decidir pela necessidade de realização de um novo treinamento para que a situação não volte a ocorrer;</p> <p>c) afastamentos superiores a 180 dias da função (seja qual for o motivo) ensejam a necessidade de novo treinamento.</p> <p>* por exemplo, caso o treinamento eventual seja motivado por uma alteração no processo produtivo, o treinamento deverá ocorrer, logicamente, antes do início da operação dos novos processos.</p>

A **alternativa D** está incorreta. como vimos, compete ao empregador **elaborar ordens de serviço sobre segurança e saúde no trabalho, dando ciência aos trabalhadores**.

Entende-se por ordens de serviço (OS) sobre SST as 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.

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

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



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

Adicionalmente, destaque-se que as **OS podem estar contempladas em procedimentos de trabalho e outras instruções de SST**. Ou seja, uma OS não necessariamente precisa ser um documento isolado.

Por exemplo, na descrição de um Procedimento Operacional Padronizado – POP para desenergização e energização de circuitos elétricos, o empregador pode prever as instruções quanto às precauções para evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais. Nesse caso, o POP também “funciona” como OS sobre SST.”

O **erro** da alternativa é afirmar que as OS podem ser escritas em “~~correio eletrônico ou outras mídias semelhantes~~”. Não há essa previsão na NR 01.

A **alternativa E** está incorreta. Que proposição mais sem noção!

35 (VUNESP / CODEN-SP / 2021) A Norma Regulamentadora 1 – Disposições Gerais tem como objetivo estabelecer as disposições gerais, o campo de aplicação, os termos e definições comuns às normas regulamentadoras relativas à segurança e saúde no trabalho. De acordo com essa norma,

(A) entende-se canteiro de obra como sendo a área de trabalho móvel e temporária, onde se desenvolvem operações de apoio e execução à construção, demolição ou reforma de uma obra.

(B) deve ser considerado trabalhador toda pessoa física inserida em uma relação de trabalho, inclusive de natureza administrativa, como os cooperativados, e empregados de regime permanente, temporário ou intermitente, além de outros sem vínculo de emprego.

(C) organização é termo que se refere de forma exaustiva a empregador; tomador de serviços; empresa, 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

(D) ordem de serviço de segurança e saúde no trabalho é o conjunto de instruções por escrito quanto às precauções para evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais, sendo independente de procedimentos de trabalho e outras instruções de Segurança e Saúde no Trabalho.

(E) responsável técnico pela capacitação é o profissional legalmente habilitado ou trabalhador qualificado, conforme disposto em norma regulamentadora específica, responsável pela elaboração das capacitações e treinamentos.

Comentários: vamos analisar cada alternativa individualmente.



A **alternativa A** está incorreta. “entende-se canteiro de obra como sendo a área de trabalho ~~móvel~~ (**fixa**) e temporária, onde se desenvolvem operações de apoio e execução à construção, demolição ou reforma de uma obra.”

Aproveite para recordar esses termos e definições:

Termo	Definição
Obra	Todo e qualquer serviço de engenharia de construção, montagem, instalação, manutenção ou reforma.
Canteiro de obra	Área de trabalho fixa e temporária, onde se desenvolvem operações de apoio e execução à construção, demolição ou reforma de uma obra.
Frente de trabalho	Área de trabalho móvel e temporária.
Local de trabalho	Área onde são executados os trabalhos.
Sector de serviço	A menor unidade administrativa ou operacional compreendida no mesmo estabelecimento.

A **alternativa B** está incorreta. Vimos que o “[...] que cooperativado ou cooperado não é empregado, pois, atua na qualidade de sócio (um dos donos) da cooperativa.”

Termo	Definição
Trabalhador	Pessoa física inserida em uma relação de trabalho, inclusive de natureza administrativa, como os empregados e outros sem vínculo de emprego.
Empregado	A pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante 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.

A **alternativa C** está incorreta. “organização é termo que se refere ~~de forma exaustiva~~ (**mas não se limita**) a empregador; tomador de serviços; empresa, 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”.

Observou o erro? A definição não se exaure nesses exemplos, é apenas exemplificativa!



Termo	Definição
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.
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.

A **alternativa D** está incorreta. “ordem de serviço de segurança e saúde no trabalho é o conjunto de instruções por escrito quanto às precauções para evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais, ~~sendo independente de~~ (podendo estar contemplada em) procedimentos de trabalho e outras instruções de Segurança e Saúde no Trabalho”

A **alternativa E** está correta e é o gabarito da questão. De fato, como vimos, “[...] no certificado devem constar o **nome e qualificação dos instrutores** e também a **assinatura do responsável técnico pelo treinamento ou capacitação**. Isso ocorre porque quem elabora as capacitações e treinamentos (responsável técnico) não necessariamente é quem o ministra, ou seja, ele pode ser ministrado por um instrutor.

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

36 (INÉDITA / PROF. EDIMAR MONTEIRO / 2021) Após sua última revisão, a NR 01 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais passou a permitir a emissão de documentos digitais, conhecidos como nato digitais, relacionados à Saúde e Segurança do Trabalho - SST, bem como a digitalização dos documentos físicos existentes. Sobre esse assunto é correto afirmar:

- (A) a emissão de documentos digitais deve ter o emprego de certificado digital, emitido no âmbito do órgão nacional competente em matéria de SST.
- (B) tanto a emissão de documentos digitais quanto a digitalização devem ter o emprego de certificado digital emitido no âmbito da Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileiras (ICP - Brasil).
- (C) em todos os casos, o processo de digitalização deve manter a confidencialidade das informações.
- (D) os empregadores que optarem pela guarda dos documentos digitalizados estão dispensados de manter os originais, conforme previsão em lei.



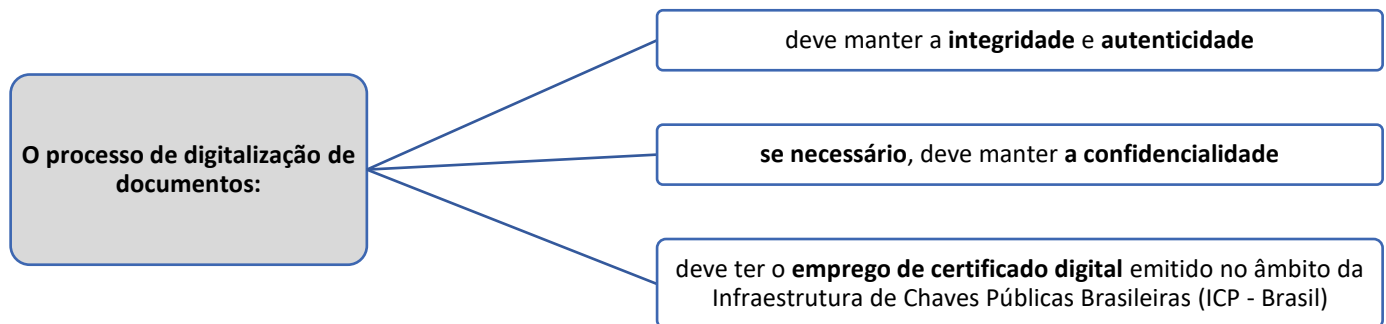
(E) o empregador está obrigado a manter os documentos natos digitais e/ou digitalizados à disposição da Inspeção do Trabalho, porém, por conterem informações confidenciais, os trabalhadores e seus representantes sindicais não podem ter acesso a eles.

Comentários: vamos analisar cada alternativa individualmente.

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

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

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



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

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

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



37 (INÉDITA / PROF. EDIMAR N. MONTEIRO / 2021) Após sua última revisão, a NR 01 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais passou a permitir a realização de treinamentos e capacitações em matéria de segurança e saúde no trabalho – SST, nas modalidades de Ensino a Distância – EAD e Semipresencial. A respeito desse tema, é correto afirmar que:

- (A) Os conteúdos teóricos de qualquer treinamento previsto nas Normas Regulamentadoras – NR podem ser ministrados nessas modalidades.
- (B) Os conteúdos práticos de qualquer treinamento previsto nas Normas Regulamentadoras – NR podem ser ministrados nessas modalidades.
- (C) Nos casos de treinamentos ministrados nessas modalidades, as provas aplicadas para avaliação da aprendizagem deverão ser, obrigatoriamente, presenciais.
- (D) A verificação da aprendizagem deve ser adotada de acordo com a estratégia pedagógica adotada para a capacitação e permitir a aplicação de uma nota de 0 (zero) a 10 (dez).
- (E) Essas modalidades permitem que os treinamentos possam ser realizados concomitantemente com a realização das tarefas diárias do trabalhador.

Comentários: importante você notar como esses novos assuntos da NR 01 podem ser explorados nas provas.

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

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

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

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



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

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

- A **avaliação da aprendizagem** se dará pela **aplicação da prova no formato presencial**, obtendo, dessa forma, o registro da assinatura do empregado, **ou pelo formato digital**, exigindo sua identificação e senha individual.

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

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

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

- O **período de realização do curso** deve ser **exclusivamente utilizado para tal fim** para que não seja concomitante com o exercício das atividades diárias de trabalho.

38 (FUNDATEC / PREF. BAGÉ-RS / 2020) Sobre o disposto na Norma Regulamentadora (NR) 1 - Disposições Gerais, analise as assertivas abaixo:

I. A observância das NR não desobriga as organizações do cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em Códigos de Obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios, bem como daquelas oriundas de convenções e acordos coletivos de trabalho.

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

III. Os treinamentos podem ser ministrados na modalidade de ensino a distância ou semipresencial, desde que atendidos os requisitos operacionais, administrativos, tecnológicos e de estruturação pedagógica, previstos no Anexo II da NR 1.

Quais estão corretas?

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

Comentários: vamos analisar cada afirmativa isoladamente.

A **afirmativa I** é verdadeira. De fato, como vimos, “a NR 01 ainda estabelece que **a observância das NR não desobriga as organizações do cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria, sejam**



incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios, bem como daquelas oriundas de convenções e acordos coletivos de trabalho.

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

CLT, art.154 – A observância, em todos os locais de trabalho, do disposto neste Capítulo⁴⁸, não desobriga as empresas do cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios em que se situem os respectivos estabelecimentos, bem como daquelas oriundas de convenções coletivas de trabalho.

A **afirmativa II** é verdadeira. Vimos, que “como medidas preventivas, a **capacitação e o treinamento devem ser promovidos pelo empregador**, em conformidade com o disposto nas NRs⁴⁹, sem custos para os trabalhadores. Além disso, **o tempo despendido nos treinamentos deve ser considerado como trabalho efetivo**. Dessa forma, devem ser realizados em horário de trabalho, caso não o sejam, a carga horária despendida pelo trabalhador deverá ser devidamente remunerada.”

A **afirmativa III** é verdadeira. De fato, "o empregador que optar pela realização das capacitações por meio das modalidades EAD ou semipresencial poderá desenvolver toda a capacitação. Entretanto, caso não queira desenvolver as capacitações nessas modalidades, poderá optar pela contratação de serviços de empresa ou instituição especializada.

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

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

39 (IBFC / EBSERH / 2020) De acordo com a Norma Regulamentadora 01 (Disposições Gerais) elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, assinale a alternativa que apresenta o dever do trabalhador.

(A) Cumprir as ordens de serviço expedidas pelo empregador, ainda que estejam em disposição contrária ao previsto nas normas legais sobre saúde e segurança do trabalho

(B) Submeter-se aos exames médicos previstos nas Normas Regulamentadoras

⁴⁸ Capítulo V – Da Segurança e da Medicina do Trabalho.

⁴⁹ Veremos, no decorrer do curso, que existe uma série de treinamentos específicos exigidos em outras NRs: treinamento de NR 10, operador de empilhadeira etc.



- (C) Denunciar os colegas de trabalho que não utilizam equipamentos de proteção individual
- (D) Adquirir por conta própria seu equipamento de proteção individual
- (E) Seguir com suas atividades funcionais, mesmo quando julgar que há risco a sua vida, até que o empregador constate ou exclua o risco

Comentários: questão cobrando conhecimento a respeito das competências do trabalhador em matéria de SST, vamos recordá-las?

“O item 1.4.2 da NR 01 determina o que **cabe ao trabalhador**:

- a) cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho, inclusive as ordens de serviço expedidas pelo empregador;
- b) submeter-se aos exames médicos previstos nas NR;
- c) colaborar com a organização na aplicação das NR;
- d) usar o equipamento de proteção individual fornecido pelo empregador.

A **alternativa A** está incorreta. Não há falar em observância, por parte dos empregados, da OS “ainda que estejam em disposição contrária ao previsto nas normas legais sobre saúde e segurança do trabalho”. Nesses casos, não devem ser seguidas.

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

A **alternativa C** está incorreta. Não há previsão dessa atribuição dos trabalhadores na Norma. Essa denúncia pode até ocorrer. Entretanto, o que a Norma prevê é o dever de fiscalização (cumprir e “fazer cumprir”) por parte do empregador.

A **alternativa D** está incorreta. Todos os EPIs devem ser fornecidos pelo empregador, que arca com todos os custos, obviamente.

A **alternativa E** está incorreta. Não há falar que o trabalhador está obrigado a “seguir com suas atividades funcionais, mesmo quando julgar que há risco a sua vida, até que o empregador constate ou exclua o risco”. Caso julgue haver risco grave e iminente à sua vida ou saúde, poderá invocar o **direito de recusa** e interromper imediatamente a atividade, informando a situação a seu superior hierárquico.

40 (VUNESP / EBSEPH / 2020) Em relação à capacitação e treinamento em Segurança e Saúde no Trabalho, prevista na NR-01, assinale a alternativa correta.

- (A) O empregado deve buscar, por conta própria, capacitação e treinamento em conformidade com o disposto nas NRs antes de iniciar suas atividades.
- (B) O treinamento inicial em uma nova função poderá ocorrer até os seis primeiros meses da nova atividade.



- (C) O tempo despendido em treinamentos previstos nas NRs não é considerado como de trabalho efetivo.
- (D) A capacitação deve ser consignada nos documentos funcionais do empregado.
- (E) O certificado deve ser arquivado na organização, não havendo necessidade de encaminhamento de cópia ao trabalhador.

Comentários: questão cobrando conhecimento a respeito de capacitação e treinamento.

A **alternativa A** está incorreta. Qualquer capacitação ou treinamento relacionada às NRs ou qualquer outro tema a respeito de SST deve ficar a cargo do empregador e não do empregado.

A **alternativa B** está incorreta. O treinamento inicial, seja antes de o empregado entrar na empresa, seja antes de ele assumir uma nova função, deve ocorrer antes do início das atividades. Existe apenas uma exceção em NR específica.

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

A **alternativa D** está correta e é o gabarito da questão. Como vimos “[...] ao final desses treinamentos (inicial, periódico ou eventual) deve ser emitido **certificado**, sendo **uma cópia entregue ao trabalhador e outra arquivada na organização** (empresa). Destaque-se, ainda, que **a capacitação deve ser consignada (registrada) nos documentos funcionais do empregado.**”

A **alternativa E** está incorreta. O certificado deve ser emitido em duas cópias, sendo uma entregue ao trabalhador e outra arquivada na organização.

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

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

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

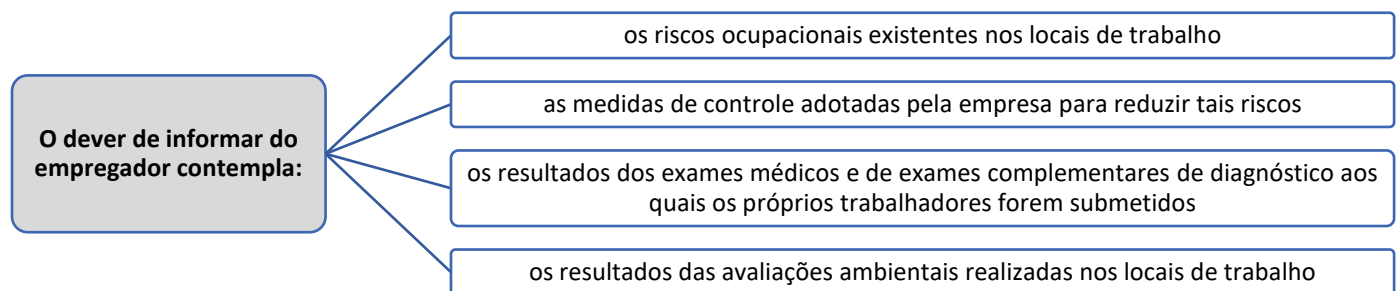


(C) os riscos ambientais existentes nos locais de trabalho; as medidas de controle adotadas pela empresa para reduzir ou eliminar, os resultados dos exames médicos e de exames complementares de diagnóstico aos quais os próprios trabalhadores forem submetidos; os resultados das avaliações ambientais realizadas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

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

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

Comentários: questão cobrando conhecimento a respeito das competências do empregador. Vamos recordar do "dever de informar" do trabalhador?



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

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

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

A **alternativa D** está incorreta. Se liga: "os riscos ocupacionais existentes nos locais de trabalho; as medidas ~~preventivas e corretivas~~ (**de controle**) adotadas pela empresa para reduzir ou eliminar, os resultados dos



exames médicos e de exames complementares de diagnóstico aos quais os próprios trabalhadores forem submetidos; os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho".

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

42 (VUNESP / SEMAE DE PIRACICABA-SP / 2019) A Norma Regulamentadora 1 – Disposições Gerais, com o propósito de homogeneizar a aceção de alguns termos de uso comum nas Normas Regulamentadoras, considera.

(A) área comum os espaços que, em face da terceirização, são compartilhados por empregados de diferentes empresas, como refeitório, ambulatório e vestiários.

(B) pátio o espaço externo e contíguo às instalações da empresa, normalmente utilizado para recebimento e expedição de matérias-primas e produtos acabados.

(C) área de utilidades o espaço utilizado por equipamentos de centrais de ar condicionado, de compressores, banco de transformadores, caldeiras e instalações afins.

(D) setor de serviço cada uma das unidades da empresa, funcionando em lugares diferentes, tais como fábrica, refinaria, usina, loja, escritório, almoxarifado etc.

(E) frente de trabalho a área de trabalho móvel e temporária, onde se desenvolvem operações de apoio e execução à construção, demolição ou reparos de uma obra.

Comentários: vamos analisar cada alternativa individualmente.

A **alternativa A** está incorreta. Deve ficar claro que a NR 01 não traz a definição para "área comum". Entretanto, o erro está no fato de atrelar a definição a necessidade de terceirização. Pode ser comum mesmo sendo utilizada pelos trabalhadores da mesma empresa.

A **alternativa B** está incorreta. A NR 01 também não traz a definição de "pátio".

A **alternativa C** está incorreta. A NR 01 também não traz a definição de "área de utilidades".

A **alternativa D** está incorreta. Recorde essa e outras definições.



Termo	Definição
Obra	Todo e qualquer serviço de engenharia de construção, montagem, instalação, manutenção ou reforma.
Canteiro de obra	Área de trabalho fixa e temporária, onde se desenvolvem operações de apoio e execução à construção, demolição ou reforma de uma obra.
Frente de trabalho	Área de trabalho móvel e temporária.
Local de trabalho	Área onde são executados os trabalhos.
Sector de serviço	A menor unidade administrativa ou operacional compreendida no mesmo estabelecimento.

A **alternativa E** está correta e é o gabarito da questão. Traz a exata definição de frente de trabalho.

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

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

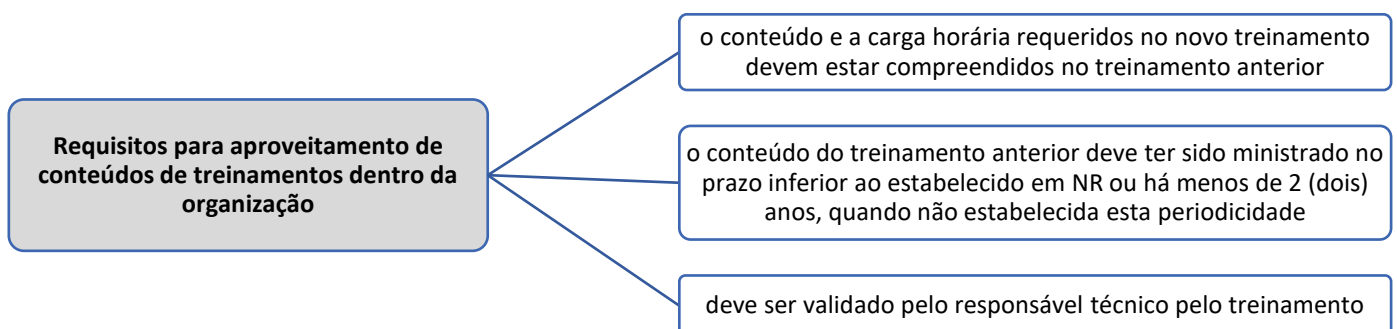
(B) o conteúdo do treinamento anterior tenha sido ministrado no prazo inferior ao estabelecido em NR ou há menos de 2 (dois) anos, quando não estabelecida esta periodicidade.

(C) seja validado pelo responsável encarregado da seção.

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

Comentários: vamos analisar cada uma das alternativas.

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



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

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

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

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

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

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

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

(D) quando o treinamento estiver vencido.

Comentários: questão cobrando conhecimento a respeito de capacitação e treinamento, vamos recordar esse assunto?

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

A capacitação deve incluir o:	Deve ocorrer	Carga horária e conteúdo programático	Observações
Treinamento inicial	Antes de o trabalhador iniciar suas funções ou de acordo com o prazo especificado em NR.	Estabelecidos em NRs específicas.	Como o próprio nome sugere, o treinamento inicial deve ser realizado antes do início da atividade. Não faz sentido colocar um empregado para realizar um trabalho em altura, com risco de queda, sem que antes ele receba o treinamento adequado para isso.
Treinamento periódico	De acordo com a periodicidade estabelecida nas NRs ou, quando não estabelecido, em prazo determinado pelo empregador.	Estabelecidos em NRs específicas.	Algumas NRs estabelecem prazos de validade para os treinamentos. Por exemplo, o treinamento de NR 10 (eletricidade) tem validade de 2 (dois) anos. Depois desse prazo, o trabalhador deve realizar um curso de reciclagem. Entretanto, alguns treinamentos não têm prazo de validade



			estabelecidos nas NRs, casos em que o empregador deverá estabelecê-lo, como é o caso de treinamento de EPIs.
Treinamento eventual	<p>a) quando houver mudança nos procedimentos, condições ou operações de trabalho, que implique em alterações dos riscos ocupacionais;</p> <p>b) na ocorrência de acidente grave ou fatal, que indique a necessidade de novo treinamento;</p> <p>c) após retorno de afastamento ao trabalho por período superior a 180 (cento e oitenta) dias.</p> <p>FIQUE ATENTO A ESSAS SITUAÇÕES!!!</p>	*Deve atender a situação que o motivou	<p>a) isso ocorre, por exemplo, quando a empresa faz alterações em um processo produtivo de modo que os riscos ocupacionais para os quais o trabalhador recebeu treinamento são alterados;</p> <p>b) acidentes graves ou fatais são sempre investigados e discutidos (inclusive pela CIPA). Caso necessário, o empregador ou a CIPA podem decidir pela necessidade de realização de um novo treinamento para que a situação não volte a ocorrer;</p> <p>c) afastamentos superiores a 180 dias da função (seja qual for o motivo) ensejam a necessidade de novo treinamento.</p> <p>* por exemplo, caso o treinamento eventual seja motivado por uma alteração no processo produtivo, o treinamento deverá ocorrer, logicamente, antes do início da operação dos novos processos.</p>

A **alternativa A** está incorreta. Veja o detalhe: "na ocorrência de acidente (**grave ou fatal**), que indique a necessidade de novo treinamento".

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

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

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

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

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



(B) os documentos físicos, assinados manualmente, inclusive os anteriores à vigência desta NR, podem ser arquivados em meio digital, pelo período correspondente exigido pela legislação própria, mediante processo de digitalização conforme disposto em Lei.

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

(D) para os documentos que devem estar à disposição dos trabalhadores ou dos seus representantes, a organização deverá prover meios de acesso destes às informações de modo a atender os objetivos da norma específica.

Comentários: questão cobrando conhecimento a respeito da digitalização de documentos.

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

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

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

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

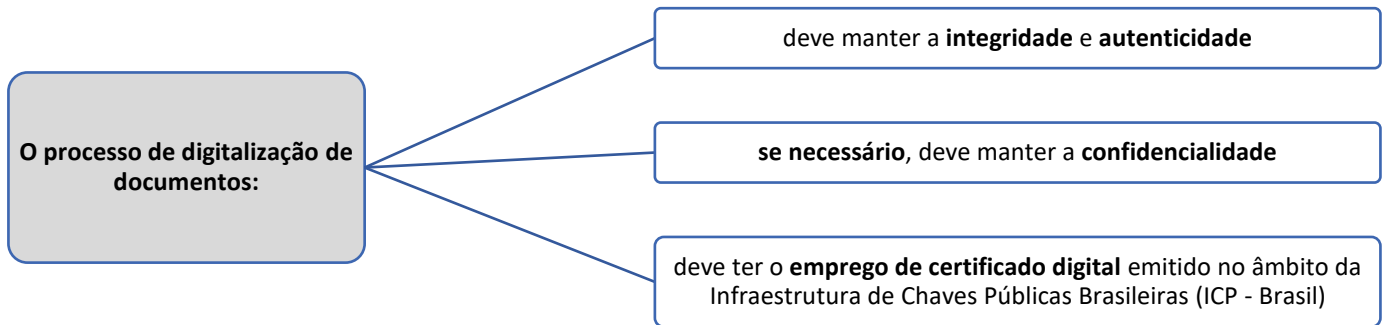
NR 1, 1.5.1. As organizações devem prestar informações de segurança e saúde no trabalho em formato digital, conforme modelo aprovado pela STRAB, ouvida a SIT.

NR 1, 1.5.1. Os modelos aprovados pela STRAB devem considerar os princípios de simplificação e desburocratização.

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

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





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

A **alternativa B** está correta. Vimos que “a norma estabelece a possibilidade de **digitalização dos documentos físicos assinados manualmente**, inclusive os anteriores à vigência da nova redação. Esses documentos digitalizados são chamados tecnicamente de “**documentos digitalizados**” e podem ser arquivados em meio digital, pelo período correspondente exigido pela legislação própria, mediante processo de digitalização previsto em Lei”.

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

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

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

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



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

- (A) João é empregado da referida construtora, pois é a pessoa física que presta serviços de natureza eventual.
- (B) A construtora Viva Bem se equipara a empregador, pois dirige a prestação impessoal de serviços.
- (C) O local de trabalho de João é a menor unidade administrativa ou operacional compreendida no mesmo estabelecimento.
- (D) Se João estiver em uma área de trabalho móvel e temporária, onde se desenvolvem operações de apoio e execução à construção, demolição ou reparo de uma obra, ele estará em um canteiro de obra.
- (E) É dever da construtora Viva Bem determinar os procedimentos a serem adotados, em caso de acidente ou doença relacionada ao trabalho.

Comentários: vamos analisar cada alternativa individualmente.

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

Termo	Definição
Trabalhador	Pessoa física inserida em uma relação de trabalho, inclusive de natureza administrativa, como os empregados e outros sem vínculo de emprego.
Empregado	A pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante 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.

A **alternativa B** está incorreta. "A construtora Viva Bem se equipara a empregador, pois dirige a prestação ~~impessoal~~ (**pessoal**) de serviços".

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



Termo	Definição
Obra	Todo e qualquer serviço de engenharia de construção, montagem, instalação, manutenção ou reforma.
Canteiro de obra	Área de trabalho fixa e temporária, onde se desenvolvem operações de apoio e execução à construção, demolição ou reforma de uma obra.
Frente de trabalho	Área de trabalho móvel e temporária.
Local de trabalho	Área onde são executados os trabalhos.
Sector de serviço	A menor unidade administrativa ou operacional compreendida no mesmo estabelecimento.

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

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

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

- (A) não penalizar empregadores por descumprimento dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde ocupacional. Essa competência é da Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho (SSST).
- (B) elaborar e modificar as Normas Regulamentadoras (NRs), como a NR 12 que se refere à segurança no trabalho em máquinas e equipamentos.
- (C) adotar medidas necessárias à fiel observância dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho. Assim como, orientar os empregadores sobre a implementação correta das NRs.
- (D) executar as atividades relacionadas à segurança e saúde ocupacional como a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho (Canpat) e o Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT).

Comentários: questão cobrando conhecimento a respeito das competências dos órgãos regionais competentes em matéria de SST, ainda chamadas de Delegacias Regionais do Trabalho (DRTs) pela CLT, mas que hoje são as Superintendências Regionais do Trabalho (SRTb), como consta na nova redação da NR 01.

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



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

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

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

Entretanto, a alternativa peca no final: "~~Assim como, orientar os empregadores sobre a implementação correta das NRs~~".

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

NR 01, 1.3.2 – Compete à SIT e aos órgãos regionais subordinados à SIT em matéria de segurança e saúde no trabalho, nos limites de sua competência, executar:

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

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

- (A) notificar as empresas, estipulando prazos para eliminação e/ou neutralização da insalubridade.
- (B) adotar medidas necessárias à fiel observância dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho.
- (C) coordenar, orientar, controlar e supervisionar as atividades relacionadas com a segurança e medicina do trabalho.
- (D) impor as penalidades cabíveis por descumprimento dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho.



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

Comentários: Questão cobrando conhecimento sobre as competências do órgão nacional. Como a questão é de 2018, ainda traz o termo da redação antiga. Agora órgão nacional competente é a Secretaria de Trabalho - STRAB, através da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho - SIT.

NR 01, 1.3.1 – A Secretaria de Trabalho - STRAB, por meio da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho - SIT, é o **órgão de âmbito nacional competente** em matéria de segurança e saúde no trabalho para:

- a) **formular e propor as diretrizes, as normas de atuação e supervisionar** as atividades da área de segurança e saúde do trabalhador;
- b) **promover a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho - CANPAT;**
- c) **coordenar e fiscalizar o Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT;**
- d) **promover a fiscalização do cumprimento dos preceitos legais e regulamentares** sobre segurança e saúde no trabalho - SST em todo o território nacional;
- e) **Participar da implementação da Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho - PNSST⁵⁰;**
- f) **conhecer, em última instância, dos recursos voluntários ou de ofício,** das decisões proferidas pelo órgão regional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho.

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

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

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

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

⁵⁰ A PNSST foi formulada através do Decreto n.º 7.062 de 2011 e será abordada em uma aula específica.



I - estabelecer, nos limites de sua competência, normas sobre a aplicação dos preceitos deste Capítulo⁵¹, especialmente os referidos no art. 200⁵²;

II - **coordenar, orientar, controlar e supervisionar a fiscalização e as demais atividades relacionadas com a segurança e a medicina do trabalho** em todo o território nacional, inclusive a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho;

III - conhecer, em última instância, dos recursos, voluntários ou de ofício, das decisões proferidas pelos Delegados Regionais do Trabalho, em matéria de segurança e medicina do trabalho.

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

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

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

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

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

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

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

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

Comentários: Questão cobrando algumas definições estabelecidas na NR 01.

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

⁵¹ Capítulo V – Da Segurança e da Medicina do Trabalho.

⁵² Trata, de forma genérica, de uma série de situações específicas: conforto térmico; levantamento, transporte e armazenagem de materiais; etc.



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

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

Termo	Definição
Obra	Todo e qualquer serviço de engenharia de construção, montagem, instalação, manutenção ou reforma.
Canteiro de obra	Área de trabalho FIXA e temporária, onde se desenvolvem operações de apoio e execução à construção, demolição ou reforma de uma obra.
Frente de trabalho	Área de trabalho MÓVEL e temporária.
Local de trabalho	Área onde são executados os trabalhos.
Sector de serviço	A menor unidade administrativa ou operacional compreendida no mesmo estabelecimento.

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

Termo	Definição
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.
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.

A **alternativa E** está incorreta. Lembrem-se, a frente de trabalho é móvel, enquanto o canteiro de obras é fixo. Veja definição no comentário da alternativa C.

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

- (A) Obrigatoriamente uma vez por ano de trabalho.
- (B) Quando o empregado for admitido ou demitido.
- (C) Sempre que estiver previsto em Normas Regulamentadoras.



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

Comentários: questão cobrando conhecimento a respeito das competências dos trabalhadores em matéria de SST.

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

"[...] o item 1.4.2 determina o que **cabe ao trabalhador**:

- a) cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho, inclusive as ordens de serviço expedidas pelo empregador;
- b) submeter-se aos exames médicos previstos nas NR;
- c) colaborar com a organização na aplicação das NR;
- d) usar o equipamento de proteção individual fornecido pelo empregador.

A **alternativa A** está incorreta. Não necessariamente os exames ocorrem apenas uma vez ao ano. Por exemplo, quando o trabalhador exerce suas atividades em ambiente com exposição ao ruído, a NR 07 prevê a realização, no primeiro ano de trabalho, de dois exames (um a cada seis meses).

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

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

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

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

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

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



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.