

# Segurança do Trabalho

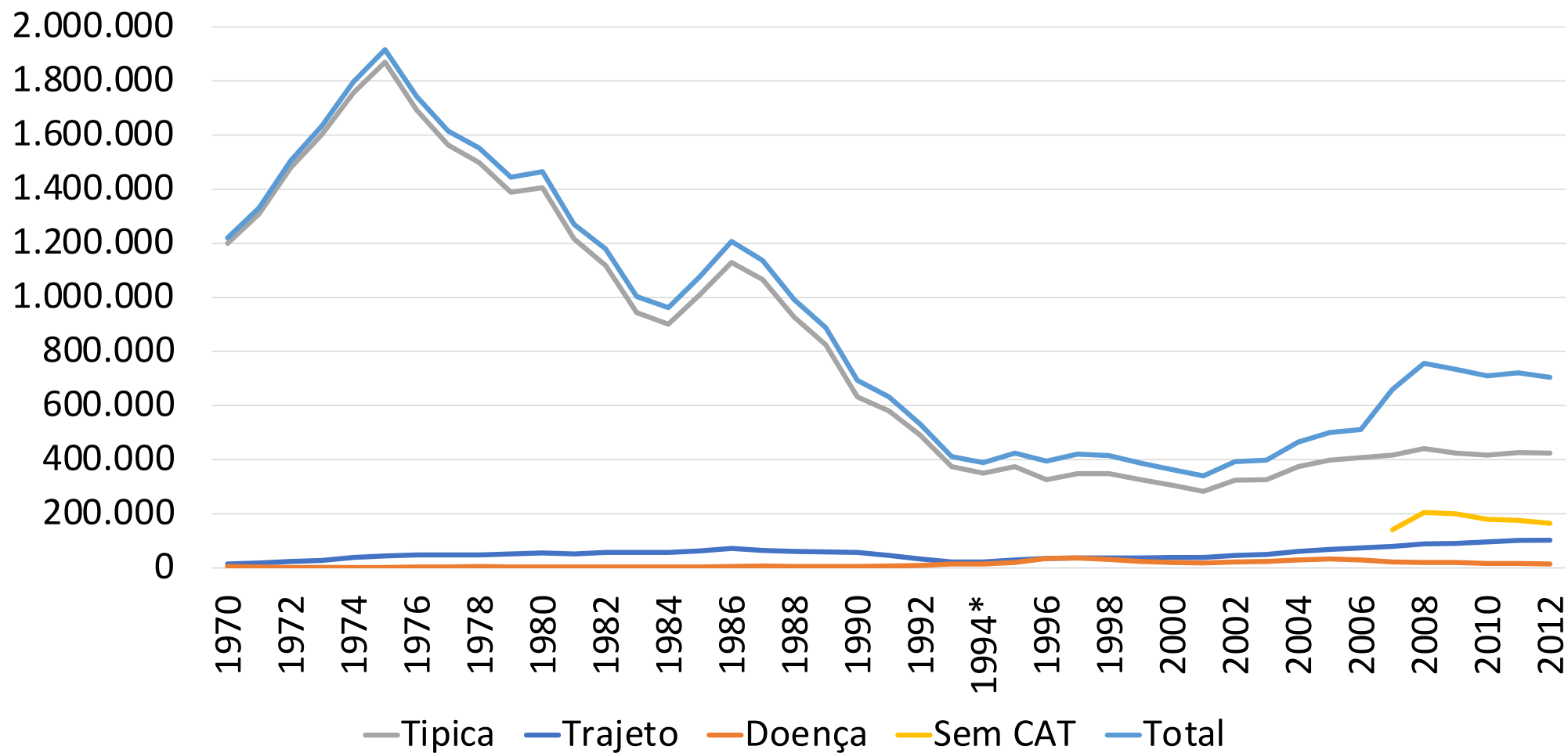
CLT, NR1, NR2 e NR3

Professor Tiago Vargas

O que viram até aqui?



Número de acidentes por ano no Brasil (1971-2012)



# As relações de trabalho no Brasil

- O último país da América Latina a abolir a escravidão;
- Revolução de 1930;
- A peculiaridade do capitalismo dependente;
- Legislações a partir da década de 1970.

# A evolução da segurança do trabalho no Brasil

- 1919: acidente é culpa da empresa;
- 1930: Ministério do Trabalho e jornada de trabalho;
- **1943: Consolidação das Leis do Trabalho (CLT);**
- 1944: CIPA;
- 1978: NRs.



# A estrutura legal



Quais as consequências da mudança legal recente (Lei 13467/2017)?

# As Normas regulamentadoras

(Lei 6514/77 e portaria 3114/78)

- **NR1: Disposições gerais**
- **NR2: Inspeção previa (revogada em 2018)**
- **NR3: Risco grave e iminente**
- **NR4: SESMT**
- **NR5: CIPA**
- **NR6: EPI**
- **NR7: PCMSO**
- **NR8: Edificações**
- **NR9: PPRA**
- **NR10: Instalações elétricas**
- **NR11: Meio de transporte**
- **NR12: Máquinas e equipamentos**
- **NR13: Caldeiras**
- **NR14: Fornos**
- **NR15: Insalubridade**
- **NR16: Periculosidade**
- **NR17: Ergonomia**
- **NR18: Construção civil**
- **NR19: Explosivos**
- **NR20: Inflamáveis/Combustíveis**
- **NR21: Trabalho a céu aberto**
- **NR22: Trabalhos subterrâneos**
- **NR23: Proteção contra incêndio**
- **NR24: Instalações sanitárias**
- **NR25: Resíduos industriais**
- **NR26: Sinalização de segurança**
- **NR27: Registro profissional**
- **NR28: Fiscalização/autuações**
- **NR29: Trabalho portuário**

Porque conhecer as leis e normas regulamentadoras?

# O não cumprimento ou desconhecimento das leis e normas resulta em...

GESTÃO TRABALHISTA/NOTÍCIAS

## Cerca de 20 mil Empresas Foram Autuadas Por Falhas na Prevenção de Acidentes em 2017

17/05/2018 PORTAL TRIBUTÁRIO DEIXE UM COMENTÁRIO

Foram 19.870 estabelecimentos autuados, 47,90% devido ao não cumprimento de exigências do programa de controle médico de saúde ocupacional

O Ministério do Trabalho autuou 19.870 empresas devido ao descumprimento às normas de proteção à saúde do trabalhador em 2017. No total, foram 72.294 autuações por infrações cometidas – média de 3,6 por empresa.

## Morre trabalhador que foi atingido por queda de laje em obra na UEM

Robert Moisés Caetano estava internado no Hospital Santa Casa de Maringá desde 25 de junho, após sofrer acidente no Bloco Q-07, em fase de construção no campus sede da universidade.

Por g1 PR e RPC Maringá

21/07/2022 17h30 · Atualizado há um mês



“Refuta-se a alegação do agravante de que não possuía conhecimento técnico-jurídico em relação às determinações e especificidades previstas na Lei de Licitações porquanto nos termos do art. 3º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro: ninguém se escusa de cumprir a lei, alegando que não a conhece ” (TJ-ES, Ag.Inst. 0016668-87.2014.8.08.0024, rel. Des. Dai José Bregunce de Oliveira, DJ 16.12.2014);



Por onde começamos?



# CLT: Quem são os atores/envolvidos?

- Art. 1º - Esta Consolidação estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, nela previstas.
- Art. 2º - Considera-se **empregador** a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.
  - § 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.
  - § 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego. [\(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#) [\(Vigência\)](#)
  - § 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#) [\(Vigência\)](#)
- Art. 3º - Considera-se **empregado** toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.
  - Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.



Os funcionários da indústria são terceirizados (contratados por uma empresa de recursos humanos). A empresa que contrata os serviços da terceirizada tem responsabilidade sobre o funcionário?

# CLT: O serviço



Há isonomia salarial entre homens e mulheres no mercado de trabalho brasileiro?

- Art. 4º - Considera-se como de **serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador**, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.
  - § 1º Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho. [\(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#) [\(Vigência\)](#)
  - § 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras (ocultado).
- Art. 5º - **A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo.**
- Art. 6º **Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância**, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. [\(Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011\)](#)
  - Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. [\(Incluído pela Lei nº 12.551, de 2011\)](#)
- Art. 7º Os preceitos constantes da presente Consolidação salvo quando fôr em cada caso, expressamente determinado em contrário, **não se aplicam** : [\(Redação dada pelo Decreto-lei nº 8.079, 11.10.1945\)](#)
  - a) aos **empregados domésticos**, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não-econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas;
  - b) aos **trabalhadores rurais**, assim considerados aqueles que, exercendo funções diretamente ligadas à agricultura e à pecuária, não sejam empregados em atividades que, pelos métodos de execução dos respectivos trabalhos ou pela finalidade de suas operações, se classifiquem como industriais ou comerciais;
  - c) aos **funcionários públicos da União**, dos Estados e dos Municípios e aos respectivos extranumerários em serviço nas próprias repartições; [\(Redação dada pelo Decreto-lei nº 8.079, 11.10.1945\)](#)
  - d) aos servidores de autarquias paraestatais, desde que sujeitos a regime próprio de proteção ao trabalho que lhes assegure situação análoga à dos funcionários públicos. [\(Redação dada pelo Decreto-lei nº 8.079, 11.10.1945\)](#)

# Mulheres ganham em média 20,5% menos que homens no Brasil

'É como se a cada ano a mulher trabalhasse 74 dias de graça', diz pesquisadora. Levantamento mostra que diferença salarial entre gêneros permanece em patamar elevado mesmo quando se compara trabalhadores do mesmo perfil de escolaridade e idade, e da mesma categoria de ocupação.

Por Darlan Alvarenga, g1

08/03/2022 06h01 · Atualizado há 5 meses



<https://g1.globo.com/dia-das-mulheres/noticia/2022/03/08/mulheres-ganham-em-media-205percent-menos-que-homens-no-brasil.ghtml>

- Art. 58 - A **duração normal do trabalho**, para os empregados em qualquer atividade privada, **não excederá de 8 (oito) horas diárias**, desde que não seja fixado expressamente outro limite.
  - § 1º **Não serão descontadas** nem computadas como jornada extraordinária as **variações** de horário no registro de ponto não excedentes de **cinco minutos**, observado o limite máximo de dez minutos diários. [\(Parágrafo incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001\)](#)
  - § 2º **O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.** [\(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#) [\(Vigência\)](#)
  - § 3º [\(Revogado pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)
- Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de **horas extras**, em número **não excedente de duas**, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. [\(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#) [\(Vigência\)](#)
  - § 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, **50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.** [\(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#) [\(Vigência\)](#)
  - § 2º **Poderá ser dispensado** o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o **excesso de horas em um dia for compensado** pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias. [\(Redação dada pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001\)](#)
  - § 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão. [\(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#) [\(Vigência\)](#)
  - § 5º **O banco de horas de que trata o § 2º** deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#) [\(Vigência\)](#)
  - § 6º **É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual**, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#) [\(Vigência\)](#)
- Art. 59-A. **Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.** [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#) [\(Vigência\)](#)

## Continuando.. CLT: Jornada de trabalho



Qual a importância do tempo de percurso para o trabalhador?





Foto: Panorama Brasil

A comparação foi feita em áreas metropolitanas pelo mundo, com mais de 2 milhões de habitantes. O levantamento utilizou dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) no período de 1992 a 2009.

A análise mediu o tempo médio de percurso de casa ao trabalho. Em São Paulo, esse tempo é de 42,8 minutos e, no Rio, de 42,6 minutos. Esse tempo só fica atrás de Xangai, na China, onde o total gasto é de 50 minutos.

O estudo mostrou ainda que no Recife e Distrito Federal o tempo gasto no trajeto é de 35 minutos – menos que em Nova York e Paris, por exemplo.

Os dados são importantes para que os governos pensem em soluções voltadas à mobilidade e, se depender de nós, respeitando todos os meios de transporte e aumentando o espaço público para convivência da população. Ah, o mundo ideal... 😊

Informações: Agência Brasil

Quanto tempo um/a trabalhador/a tem de lazer por dia?

# CLT: dos períodos de descanso

- Art. 66 - **Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas** consecutivas para descanso.
- Art. 67 - Será assegurado a todo empregado um **descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas** consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.
  - Parágrafo único - Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização.
- Art. 68, 69 e 70 ocultos;
- Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, **cujas duração exceda de 6 (seis) horas**, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no **mínimo, de 1 (uma) hora** e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, **não poderá exceder de 2 (duas) horas**.
  - § 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um **intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas**.
  - § 2º - Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.
  - § 3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.



Como se definiu que a quantidade de horas de trabalho em um dia deve ser de 8h?

# A luta secular do tempo de trabalho

- Ler o texto de Paul Lafargue e escrever um comentário sobre sua opinião sobre a luta secular do tempo de trabalho.





# CLT: do trabalho noturno



- Art. 73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior a do diurno e, para esse efeito, **sua remuneração terá um acréscimo de 20 % (vinte por cento)**, pelo menos, sobre a hora diurna. [\(Redação dada pelo Decreto-lei nº 9.666, de 1946\)](#)
  - § 1º A hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos. [\(Redação dada pelo Decreto-lei nº 9.666, de 1946\)](#)
  - § 2º Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado **entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte**. [\(Redação dada pelo Decreto-lei nº 9.666, de 1946\)](#)

Dada as condições estabelecidas pelo artigo 73 da CLT, calcule: os horários dos turnos de uma fábrica que trabalha em 3 turnos (24h) de segunda a sábado com menor custo.

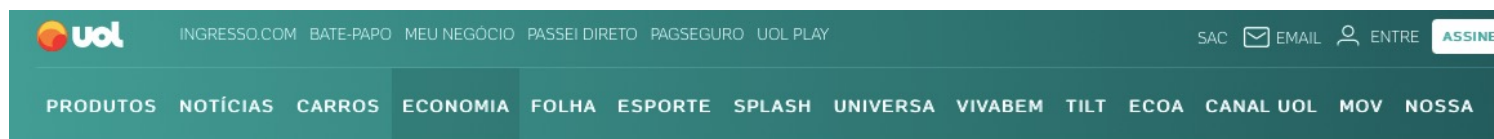
# CLT: salário mínimo

- Art. 76 - Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e **capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte.**
- Art. 81 - O salário mínimo será determinado pela fórmula  $S_m = a + b + c + d + e$ , em que "a", "b", "c", "d" e "e" representam, respectivamente, o valor das despesas diárias com **alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte necessários à vida de um trabalhador adulto.**
  - § 1º - A parcela correspondente à alimentação terá um valor mínimo igual aos valores da lista de provisões, constantes dos quadros devidamente aprovados e necessários à alimentação diária do trabalhador adulto.
  - § 2º - Poderão ser substituídos pelos equivalentes de cada grupo, também mencionados nos quadros a que alude o parágrafo anterior, os alimentos, quando as condições da região, zona ou subzona o aconselharem, respeitados os valores nutritivos determinados nos mesmos quadros.
  - § 3º - O Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio fará, periodicamente, a revisão dos quadros a que se refere o § 1º deste artigo.
- Art. 82 - **Quando o empregador fornecer, in natura, uma ou mais das parcelas do salário mínimo, o salário em dinheiro será determinado pela fórmula  $S_d = S_m - P$ , em que  $S_d$  representa o salário em dinheiro,  $S_m$  o salário mínimo e  $P$  a soma dos valores daquelas parcelas na região, zona ou subzona.**
  - Parágrafo único - O salário mínimo pago em dinheiro não será inferior a 30% (trinta por cento) do salário mínimo fixado para a região, zona ou subzona.



Se o salário mínimo pode ser fornecido in natura, porque as empresas não o fazem?

# Uma hipótese...



Salário mínimo deveria ter sido de R\$ 6.754,33  
em abril, calcula Dieese



# Enfim... a segurança do trabalho

(Capítulo V da CLT)

- Art. 157 - Cabe às empresas: [\(Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977\)](#)
  - I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; [\(Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977\)](#)
  - II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; [\(Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977\)](#)
  - III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente; [\(Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977\)](#)
  - IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente. [\(Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977\)](#)
- Art. 158 - Cabe aos empregados: [\(Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977\)](#)
  - I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior; [\(Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977\)](#)
  - II - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo. [\(Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977\)](#)
  - III - conhecer, em segunda e última instância, dos recursos voluntários ou de ofício, das decisões proferidas pelos Delegados Regionais do Trabalho em matéria de segurança e higiene do trabalho. [\(Incluído pelo Decreto-Lei nº 229, de 28.2.1967\)](#)

As seções deste capítulo têm equivalência com as NRs, por exemplo, a seção IV é sobre EPIs, assim como NR6.

# Discussão

- Você é um/a gerente da área produtiva. Uma funcionária traz um atestado de gravidez e pede para ser mandada embora. Suponha, que na empresa há uma prática de rescindir com o/a funcionário/a quando há uma solicitação dele/a.
- Avaliem o caso com base na CLT. Qual a resposta que dariam para a funcionária? Descrevam os direitos dela, deveres da empresa e o que ela precisa fazer se não realmente não quiser mais trabalhar na empresa.

# Normas Regulamentadoras



# NR1 – Disposições gerais

- A **quem** se direciona?
  - 1.1 As Normas Regulamentadoras - NR, relativas à segurança e medicina do trabalho, são de observância obrigatória **pelas empresas privadas e públicas e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta**, bem como pelos órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário, que **possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT**. (Alteração dada pela Portaria n.º 06, de 09/03/83)
  - 1.1.1 As disposições contidas nas Normas Regulamentadoras – NR aplicam-se, no que couber, aos trabalhadores avulsos, às entidades ou empresas que lhes tomem o serviço e aos sindicatos representativos das respectivas categorias profissionais.



# NR 1 – Disposições gerais



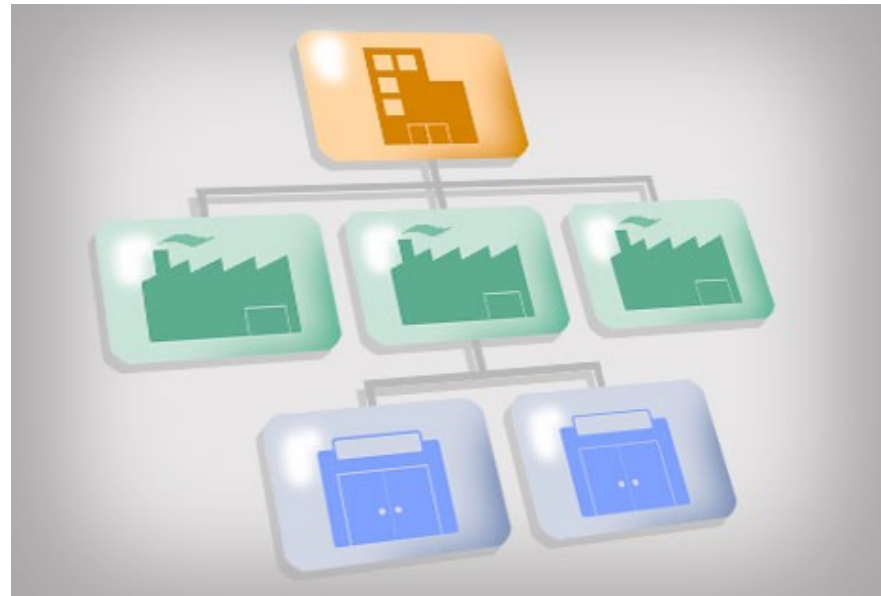
- Quem fiscaliza?
- 1.3 A **Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho - SSST** é o órgão de **âmbito nacional** competente para coordenar, orientar, controlar e supervisionar as atividades relacionadas com a segurança e medicina do trabalho, inclusive a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho - CANPAT, o Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT e ainda a fiscalização do cumprimento dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho em todo o território nacional. (Alteração dada pela Portaria n.º 13, de 17/09/93)
  - 1.3.1 Compete, ainda, à Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho - SSST conhecer, em última instância, dos recursos voluntários ou de ofício, das decisões proferidas pelos Delegados Regionais do Trabalho, em matéria de segurança e saúde no trabalho. (Alteração dada pela Portaria n.º 13, de 17/09/93)
- 1.4 A **Delegacia Regional do Trabalho - DRT, nos limites de sua jurisdição, é o órgão regional** competente para executar as atividades relacionadas com a segurança e medicina do trabalho, inclusive a Campanha Nacional de Prevenção dos Acidentes do Trabalho - CANPAT, o Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT e ainda a fiscalização do cumprimento dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho.



# NR 1 – Disposições gerais

- E quando há mais de uma empresa na administração?

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



# NR 1 – Disposições gerais

- **Responsabilidades do empregador**

1.7 Cabe ao empregador:

- a) cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho;
- b) elaborar ordens de serviço sobre segurança e saúde no trabalho, dando ciência aos empregados por comunicados, cartazes ou meios eletrônicos;
- c) informar aos trabalhadores
  - I. os riscos profissionais que possam originar-se nos locais de trabalho;
  - II. os meios para prevenir e limitar tais riscos e as medidas adotadas pela empresa;
  - 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.
- d) permitir que representantes dos trabalhadores acompanhem a fiscalização dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho;
- e) determinar procedimentos que devem ser adotados em caso de acidente ou doença relacionada ao trabalho. (Inserção dada pela Portaria n.º 84, de 04/03/09)



# NR1 – Disposições gerais



- **Responsabilidades do funcionário:**

- 1.8 Cabe ao empregado:

- a) cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde do trabalho, inclusive as ordens de serviço expedidas pelo empregador;
    - b) usar o EPI fornecido pelo empregador;
    - c) submeter-se aos exames médicos previstos nas Normas Regulamentadoras - NR;
    - d) colaborar com a empresa na aplicação das Normas Regulamentadoras - NR;

Ou seja, ...

NR1 é??

## NR2: Inspeção prévia

- **2.1 Todo estabelecimento novo, antes de iniciar suas atividades, deverá solicitar aprovação de suas instalações ao órgão regional do MTb.** (Alteração dada pela Portaria n.º 35, de 28/12/83)
- 2.2 O órgão regional do MTb, após realizar a inspeção prévia, emitirá o Certificado de Aprovação de Instalações - CAI, conforme modelo anexo. (Alteração dada pela Portaria n.º 35, de 28/12/83)
- 2.3 A empresa poderá encaminhar ao órgão regional do MTb uma declaração das instalações do estabelecimento novo, conforme modelo anexo, que poderá ser aceita pelo referido órgão, para fins de fiscalização, quando não for possível realizar a inspeção prévia antes de o estabelecimento iniciar suas atividades. (Alteração dada pela Portaria n.º 35, de 28/12/83)
- 2.4 A empresa deverá comunicar e solicitar a aprovação do órgão regional do MTb, quando ocorrer modificações substanciais nas instalações e/ou nos equipamentos de seu(s) estabelecimento(s). (Alteração dada pela Portaria n.º 35, de 28/12/83)
- 2.5 É facultado às empresas submeter à apreciação prévia do órgão regional do MTb os projetos de construção e respectivas instalações. (Alteração dada pela Portaria n.º 35, de 28/12/83)
- 2.6 A inspeção prévia e a declaração de instalações, referidas nos itens 2.1 e 2.3, constituem os elementos capazes de assegurar que o novo estabelecimento inicie suas atividades livre de riscos de acidentes e/ou de doenças do trabalho, razão pela qual o estabelecimento que não atender ao disposto naqueles itens fica sujeito ao impedimento de seu funcionamento, conforme estabelece o art. 160 da CLT, até que seja cumprida a exigência deste artigo.

Que dificuldades podemos intuir para colocar em prática esta NR?

# Atividade final

- Leiam a NR3 – Embargo ou interdição;
- Em grupos de 3 discutam seus principais pontos;
- Anotem seus principais pontos.