

Secretaria de Inspeção do Trabalho  
Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho

## NOTA INFORMATIVA Nº 75 /2018/DSST/SIT

**Processo n.:** 46017.003494/2018-33

**Interessados:** Central dos Sindicatos Brasileiros – CSB, Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil – CTB, Central Única dos Trabalhadores – CUT, Força Sindical, Nova Central Sindical de Trabalhadores – NCST e União Geral dos Trabalhadores - UGT.

**Assunto:** Questionamentos e orientações na aplicabilidade da Nota Técnica n. 54/2018, a qual trata da capacitação em Segurança e Saúde no Trabalho pela modalidade de ensino à distância (EaD) e semipresencial.

Trata-se de documento encaminhado a este Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho (DSST/SIT), pelas entidades sindicais acima identificadas, pelo qual apresentam questionamentos a respeito da aplicação da Nota Técnica (NT) nº 54/2018/CGNOR/DSST/SIT no âmbito da fiscalização trabalhista.

A esse respeito, apresentam-se as seguintes considerações:

**1) Como o Ministério do Trabalho – MTb vai fiscalizar os cursos que estão sendo realizados em EaD, sendo que o quadro de auditores está reduzido? Existirá estratégia especial para tal fiscalização? Qual?**

Inicialmente, é importante esclarecer que a NT nº 54/2018 não cria nova obrigação quanto às capacitações de Saúde e Segurança no Trabalho (SST). Tais capacitações constituem medidas de segurança e são previstas nas próprias Normas Regulamentadoras (NR), que também definem critérios como conteúdo programático, carga horária, periodicidade e outros.

A NT em questão apenas possibilita a adoção da metodologia de ensino a distância e semipresencial (EaD) para tais capacitações, desde que sejam efetivamente implementadas, e observados os requisitos elencados na própria Nota e na respectiva NR.

No que tange às estratégias de fiscalização, cumpre esclarecer que, a princípio, as fiscalizações ocorrerão da mesma forma que atualmente ocorrem com relação aos cursos presenciais. Assim, no decorrer de qualquer fiscalização de SST, podem ser abordadas questões relativas às capacitações necessárias ao trabalho desenvolvido. A única diferença é que o Auditor Fiscal deverá atentar-se para o cumprimento de requisitos específicos inerentes à modalidade a distância.

A execução das ações fiscais continuará seguindo o planejamento das unidades regionais do Ministério do Trabalho (MTb), podendo ser contempladas tanto fiscalizações na modalidade direta quanto indireta, a depender da necessidade local.

Também, dada a relevância do tema para a prevenção de acidentes no trabalho, pode ser avaliada a possibilidade de capacitação dos auditores para fiscalização nesta área, bem como a realização de operativos nacionais, especificamente voltados para a fiscalização de capacitações por EaD, no âmbito da Campanha Nacional de Prevenção de Acidente de Trabalho (CANPAT).

**2) Como será avaliado se o projeto pedagógico está atendendo às capacitações exigidas pelas NR's?**

Em se deparando com uma capacitação desenvolvida no formato EaD, o auditor solicitará ao empregador a apresentação do seu projeto pedagógico de capacitação, que, nos termos da NT, deve abranger todos os aspectos relacionados a essa capacitação, desde os objetivos até os mecanismos de avaliação.

De posse desse documento, o auditor poderá confrontar se o que está previsto no projeto pedagógico atende à previsão de capacitação da NR, bem como se o referido projeto está, de fato, sendo implementado.

Vale destacar que, além da verificação documental, o auditor também pode lançar mão de outros recursos para criar seus elementos de convicção, aí incluídas, visitas ao estabelecimento (inclusive ao local de capacitação) e entrevistas com os trabalhadores envolvidos.

Um dos pontos a serem verificados pelo auditor é justamente a adequação da modalidade adotada da capacitação à realidade do estabelecimento fiscalizado. Assim, esclarece a NT:

É indispensável observar que, ainda que se opte pela realização de capacitação em SST por meio de EaD ou semipresencial, é salutar que toda capacitação seja adaptada à realidade de cada estabelecimento. É que o trabalhador está sendo capacitado pelo empregador para atuar em determinado espaço, logo, uma capacitação genérica não irá atender às peculiaridades de toda e qualquer atividade econômica.

Ainda, a partir da fiscalização do estabelecimento, o MTb rejeitará, nos termos da NT, *a capacitação em SST puramente genérica, meramente protocolar e que não capacita o trabalhador para nenhuma atividade.*

**3) Nos casos em que a capacitação não está atendendo a Nota Técnica, qual será o parâmetro para a autuação das referidas empresas, sendo que a mesma não tem ementa?**

Em caso de ausência de capacitação ou em caso de capacitação no formato EaD que não atenda aos requisitos necessários, o empregador deverá ser responsabilizado. Assim, por força da legislação trabalhista, prevê claramente a NT nº 54/2018:

Como a capacitação em SST é obrigação trabalhista a ser fornecida pelo empregador a seus trabalhadores **em razão dos riscos oriundos da atividade explorada**, é de inteira responsabilidade do empregador garantir sua efetiva implementação, **sujeitando-se às sanções administrativas cabíveis** em caso

de uma capacitação não efetiva ou ainda pela capacitação de má qualidade que não atenda aos requisitos da legislação.

Reforça-se que o empregador será responsabilizado com base nas obrigações previstas na NR específica, uma vez que, conforme já mencionado, a NT em questão não criou uma nova obrigação, mas apenas possibilitou a utilização de uma nova modalidade/formato de capacitação.

Logo, as autuações cabíveis ocorrerão com base nas ementas já existentes e tradicionalmente utilizadas para capacitações na modalidade presencial. Caso sejam constatadas falhas relativas às particularidades da modalidade EaD, como o uso de tecnologias inadequadas à realidade da empresa, pode-se considerar a capacitação ineficiente ou mesmo inexistente, utilizando-se, então, as ementas existentes para esse fim, até que sobrevenha regulamentação específica para cada norma.

#### **4) Quais são as modalidades de EaD aceitas pelo MTb em relação a cada Norma Regulamentadora – NR?**

A NT prevê a realização das capacitações estipuladas nas NRs no formato a distância ou de maneira semipresencial, não tendo sido detalhado um formato específico por NR.

A NT destaca que compete ao empregador selecionar a modalidade da capacitação a ser adotada para seus trabalhadores de acordo com a realidade existente em seu estabelecimento. Nesse sentido, a viabilidade da adoção de metodologia EaD deve levar em consideração a qualidade e a eficácia do formato/tecnologia para os trabalhadores envolvidos:

Dessa forma, o empregador deve observar a correspondência entre a capacitação em SST a ser fornecida e a realidade da empresa, selecionando a modalidade de capacitação que atenda de maneira efetiva a seus trabalhadores, seja pela modalidade presencial, seja pela modalidade EaD, ou ainda pela modalidade semipresencial, que conjuga as duas opções anteriores.

A NT destaca ainda que o empregador é responsável pela capacitação quando por ele próprio ministrada, assim como quando em caso de serviço prestado de forma terceirizada. Isso porque, de acordo com a legislação trabalhista, a obrigação em capacitar os trabalhadores é do próprio empregador:

O empregador responde pela capacitação quando é ministrada diretamente por membros da própria organização, ou mesmo quando a capacitação for terceirizada à empresa especializada.

#### **5) Como será avaliado se a modalidade de EaD é compatível às capacitações exigidas pelas NRs em relação às cargas horárias ministradas a distância e a capacitação semipresencial?**

Com relação à carga horária, não se faz distinção entre a capacitação na modalidade presencial e a distância. As capacitações que utilizam ensino a distância ou semipresencial devem ser estruturadas com a mesma duração definida para as respectivas

capacitações na modalidade presencial. Lembrando que tal duração é definida na própria Norma Regulamentadora e não na NT nº 54/2018, cujo trecho segue abaixo transcrito:

**Duração:**

A duração do curso a distância deve ser igual à duração do curso na modalidade presencial, já que a capacitação é prevista em NR, onde se estipula a duração mínima necessária.

Ressalte-se que é responsabilidade do empregador dispor de meios e recursos capazes de comprovar a frequência dos trabalhadores às aulas/atividades, bem como a carga horária efetivamente cumprida por estes.

- 6) **O trabalhador deverá ter uma determinada escolaridade para determinados tipos de EaD e tecnologia aplicada? Se sim, qual será a exigida pelo MTb?**
- 7) **Qual a escolaridade mínima que deverá ser exigida pelo MTb para capacitações realizadas pela internet?**

Como a obrigação de capacitação é prevista nas NRs, a adequação da metodologia deve ser avaliada pelo empregador, sempre considerando a eficácia do método/tecnologia para as especificidades do seu público alvo, tais como, escolaridade e familiaridade com a tecnologia a ser selecionada.

Assim, a própria NT levanta questões que devem ser consideradas pelo empregador quando da escolha do método de capacitação, tais como a escolaridade do trabalhador e a própria familiaridade deste com a tecnologia a ser implementada, uma vez que a capacitação deve ser efetiva para o público alvo específico do empregador:

**Público alvo:**

A seleção da modalidade de EaD e semipresencial deve considerar as características do trabalhador, tais como escolaridade e familiaridade com os recursos pedagógicos e tecnológicos necessários à implementação dessa modalidade de capacitação.

A NT não estipula escolaridade mínima porque não pode criar nova obrigação. A NT ressalta, no entanto, que o empregador deve selecionar a modalidade mais adequada para a realidade de seu estabelecimento de forma a efetivar uma capacitação de qualidade, posto que o MTb rejeitará *a capacitação em SST puramente genérica, meramente protocolar e que não capacita o trabalhador para nenhuma atividade.*

- 8) **Terá algum tipo de prioridade a fiscalização de cursos que não atendem a Portaria MTb nº 872, de 06/07/17?**

De acordo com a Portaria MTPS nº 643, de 11 de maio de 2016, que disciplina a forma de atuação da Inspeção do Trabalho, esta deve atuar com base no planejamento e na execução das atividades e projetos que o compõem, observando-se, para tanto, as diretrizes e metas fixadas no Plano Plurianual, no Planejamento Estratégico do Ministério do Trabalho e nas diretrizes emanadas da Secretaria de Inspeção do Trabalho.

Também segundo a mesma Portaria, as ações fiscais previstas no planejamento são prioritárias, devendo ser preteridas apenas em relação às denúncias que envolvam risco

grave à segurança e saúde, irregularidades no pagamento do salário aos trabalhadores e as que contenham indícios de trabalho escravo ou infantil.

Logo, como já observado na resposta ao item 01, a execução das ações fiscais deverá seguir o planejamento elaborado pelas unidades regionais do MTb, podendo ser contempladas neste ações específicas para fiscalização de cursos EaD ou somente ações rotineiras de SST, nas quais também são averiguadas a realização das capacitações previstas em norma.

No entanto, nada impede que, dada a relevância do tema, este Ministério implemente operativos específicos voltados para a fiscalização da capacitação EaD.

Por fim, cabe esclarecer que, num primeiro momento, as instituições que oferecem os cursos EaD não serão alvo de fiscalização, uma vez que a obrigação trabalhista do fornecimento da capacitação é do empregador. Ademais, entende-se que o combate, junto ao empregador, a cursos EaD que não atendam às especificidades da Portaria MTb n. 872, de 06 de julho de 2017, impactará indiretamente a oferta desse tipo de curso no mercado.

**9) Como o MTb irá comprovar que o trabalhador cumpriu a carga horária EaD?**

De acordo com a NT nº 54/2018, a duração do curso a distância deve ser a mesma prevista na NR para o curso presencial.

Nesse sentido, cabe ao empregador dispor de meios e recursos capazes de comprovar o acesso do trabalhador à tecnologia adotada, pelo tempo necessário para a realização da capacitação. Assim, por exemplo, se foi selecionado um treinamento pela internet, o sistema adotado deverá permitir uma auditoria fidedigna sobre o tempo em que o usuário/senha do trabalhador esteve conectado ao site específico do treinamento.

**10) Qual é o tipo de avaliação que será exigida para comprovar que o trabalhador assimilou os conceitos que foram aplicados nas capacitações EaD?**

Via de regra, as NRs preveem apenas a aplicação de algum tipo de mecanismo de avaliação capaz de verificar o aprendizado do trabalhador, sem, contudo, detalhar tal sistemática. Assim, da mesma forma que na capacitação presencial, na capacitação em EaD o empregador deverá desenvolver ferramentas próprias de avaliação que permitam aferir o aprendizado dos trabalhadores.

Entretanto, caso a NR preveja algum mecanismo específico de avaliação, este deverá ser observado, uma vez que a NT nº 54/2018 não criou obrigação nova nesse sentido.

Cabe ao auditor lançar mão dos elementos de convicção disponíveis para aferir a efetiva participação dos trabalhadores na capacitação, bem como a aplicação dos mecanismos de avaliação devidos. Dentre eles, destaca-se, além da análise documental, a realização de entrevista com os próprios trabalhadores.

**11) Em casos que as capacitações não atendam à Portaria MTb nº 872, de 06/07/17, quem será autuado, o contratante e a contratada?**

De acordo com o art. 157 da Consolidação das Leis Trabalhistas, compete ao empregador cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho.

Nesse sentido, a NT nº 54/2018 dispõe que:


Como a capacitação em SST é obrigação trabalhista a ser fornecida pelo empregador a seus trabalhadores **em razão dos riscos oriundos da atividade explorada**, é de inteira responsabilidade do empregador garantir sua efetiva implementação, **sujeitando-se às sanções administrativas cabíveis** em caso de uma capacitação não efetiva ou ainda pela capacitação de má qualidade que não atenda aos requisitos da legislação.

Logo, o empregador responde pela capacitação quando esta é ministrada diretamente por membros da própria organização ou, ainda, quando é ministrada por empresa ou instituição especializada contratada para esse fim.

Vale lembrar que tal regra vale tanto para as capacitações a distância, quanto para as capacitações na modalidade presencial. Em ambos os casos, as ações fiscais devem ser direcionadas aos empregadores (contratantes), devendo estes serem autuados em caso de constatação de irregularidades.

À consideração superior.

Brasília, 18 de setembro de 2018.

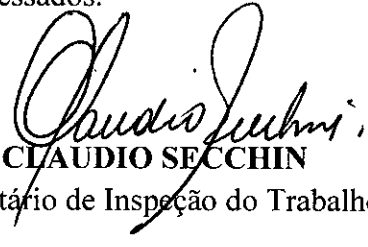
  
**ELTON MACHADO BARBOSA COSTA**  
Coordenador-Geral de Normatização e  
Programas

  
**VIVIANE DE JESUS FORTE**  
Coordenadora-Geral de Fiscalização e  
Projetos

De acordo. Encaminhe-se à SIT.  
Brasília, 14 / 09 / 2018.

  
**KLEBER PEREIRA DE ARAÚJO E SILVA**  
Diretor do Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho

De acordo. Encaminhe-se aos interessados.  
Brasília, 18 / 09 / 2018.

  
**CLAUDIO SECCHIN**  
Secretário de Inspeção do Trabalho