

BÁSICO DE NR 3



Aplicações Práticas e Procedimentos Administrativos

Procedimentos para Embargo ou Interdição

O embargo e a interdição são medidas cautelares previstas na Norma Regulamentadora nº 3 (NR 3) que têm por finalidade a suspensão imediata de atividades, setores, máquinas, equipamentos ou obras, quando constatada situação de risco grave e iminente à segurança e à saúde dos trabalhadores. Para assegurar a legalidade e a eficácia dessas medidas, a norma estabelece uma série de **procedimentos formais, critérios técnicos e garantias processuais**, envolvendo também a participação ativa dos empregadores e de seus responsáveis técnicos. Este texto apresenta os principais aspectos relacionados a esses procedimentos.

1. Etapas Formais: Constatação, Lavratura do Auto e Comunicação

a) Constatação da Irregularidade

A **primeira etapa** do processo é a **constatação do risco grave e iminente**, durante uma inspeção realizada pela **Auditoria-Fiscal do Trabalho (AFT)**. O auditor-fiscal deve avaliar in loco as condições de trabalho e verificar se há probabilidade substancial de ocorrência de acidente ou doença ocupacional com potencial lesivo grave, que exija **interrupção imediata das atividades**.

Essa verificação pode ocorrer:

- Durante fiscalização rotineira;
- Por denúncia de trabalhadores, sindicatos ou órgãos públicos;
- Em ações programadas de fiscalização setorial;
- Em casos de acidentes ou quase acidentes.

b) Lavratura do Auto de Interdição ou Embargo

Constatada a situação de risco, o auditor-fiscal lavra formalmente o **Auto de Interdição ou Embargo**, documento que materializa a decisão administrativa e define:

- O objeto da medida (obra, setor, máquina, equipamento etc.);
- A descrição da condição de risco grave e iminente;
- As exigências a serem cumpridas para a suspensão da medida;
- A data e hora de início da interdição ou embargo.

O auto deve estar acompanhado de **laudo técnico circunstanciado**, elaborado pelo próprio auditor-fiscal ou com apoio de profissional habilitado, contendo **análise detalhada da situação de risco**, seus fundamentos legais e técnicos, e registros de evidências (testemunhos, documentos, fotos etc.).

c) Comunicação à Empresa e Registro no Sistema

O empregador é **formalmente notificado** da medida e deve suspender imediatamente as atividades objeto da interdição ou embargo. A comunicação deve ser clara e objetiva, garantindo a compreensão das razões e das exigências para a regularização.

Conforme determina a Portaria SEPRT nº 1.068/2019, a Auditoria-Fiscal do Trabalho deve também **registrar a medida no sistema eletrônico do Ministério do Trabalho e Emprego (SIT/MTE)**, assegurando publicidade e rastreabilidade do ato.

2. Critérios Técnicos para Caracterização do Risco

A atuação do auditor-fiscal deve se basear em **critérios técnicos objetivos**, evitando subjetividade ou arbitrariedade. A NR 3 define que o risco deve ser:

- **Grave:** com potencial de causar lesão ou agravo severo à saúde ou integridade física do trabalhador (ex: amputações, quedas, intoxicações, choques elétricos, soterramentos);
- **Iminente:** com **probabilidade elevada de ocorrência a curto prazo**, ou seja, um perigo prestes a se concretizar se não houver intervenção imediata.

Os principais critérios utilizados para a caracterização técnica do risco incluem:

- Avaliação visual da situação (ex: ausência de proteções, fiações expostas);
- Análise documental (ex: inexistência de laudos técnicos obrigatórios);
- Parâmetros de normas técnicas (ex: NBRs, NR 12 para máquinas, NR 35 para trabalho em altura);
- Evidência de não conformidade com o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR);
- Relatos e histórico de acidentes ou quase acidentes.

O **princípio da precaução** também é aplicado: na dúvida, prevalece a proteção à vida e à integridade do trabalhador.

3. Participação dos Empregadores e Responsáveis Técnicos

A NR 3 assegura o **direito à participação do empregador** no processo de embargo ou interdição, tanto na etapa inicial quanto no acompanhamento da regularização.

a) Notificação e Direito à Informação

O empregador deve ser **imediatamente notificado** da medida e das razões técnicas que a justificam. O auto e o laudo técnico devem ser disponibilizados, permitindo ao empregador compreender a natureza do risco e as providências necessárias.

b) Intervenção Técnica para Correção

A regularização da situação depende, em regra, da **atuação de profissionais legalmente habilitados**, como engenheiros de segurança, técnicos de segurança do trabalho ou médicos do trabalho, conforme o caso.

Esses profissionais devem:

- Identificar e eliminar a fonte do risco;
- Emitir laudos e pareceres técnicos comprovando a conformidade;
- Orientar a empresa na implementação de medidas corretivas (como instalação de EPCs, sinalização, isolamento de áreas, treinamentos etc.).

c) Solicitação de Levantamento da Medida

Após a correção das irregularidades, o empregador pode solicitar à Auditoria-Fiscal do Trabalho a **realização de nova vistoria**, com vistas ao levantamento do embargo ou interdição. O auditor deverá avaliar se todas as exigências foram cumpridas e, se positivo, lavrar o **Termo de Liberação**, permitindo o retorno das atividades.

d) Direito à Ampla Defesa

Embora o embargo ou interdição seja uma medida de execução imediata, o empregador tem o **direito ao contraditório e à ampla defesa**, podendo apresentar **recurso administrativo** nos termos previstos na **NR 28**, que regula a fiscalização e as penalidades.

Considerações Finais

Os procedimentos para embargo ou interdição, conforme a NR 3, seguem uma lógica **jurídica, técnica e procedimental**, garantindo o equilíbrio entre a **urgência na proteção à saúde do trabalhador** e o **respeito aos direitos do empregador**.

A atuação da Auditoria-Fiscal do Trabalho deve ser pautada pela legalidade, imparcialidade e objetividade técnica, sendo o laudo circunstanciado o principal documento de respaldo da medida. A participação ativa do empregador, com apoio de responsáveis técnicos qualificados, é essencial para o restabelecimento da conformidade e a retomada segura das atividades.

Assim, o embargo ou interdição não deve ser visto como punição, mas como **instrumento de gestão de risco e valorização da vida no ambiente de trabalho**, promovendo a cultura de segurança e o cumprimento da legislação trabalhista.

Referências Bibliográficas

- BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.
- BRASIL. **Ministério do Trabalho e Previdência. Norma Regulamentadora nº 3 – Embargo ou Interdição**. Portaria SEPRT nº 1.068, de 23 de setembro de 2019.
- BRASIL. **Norma Regulamentadora nº 28 – Fiscalização e Penalidades**. Portaria MTb nº 3.214, de 8 de junho de 1978.
- BRASIL. **Decreto nº 4.552, de 27 de dezembro de 2002**. Regulamento da Inspeção do Trabalho.
- FIUZA, Débora. *Normas Regulamentadoras Comentadas*. São Paulo: LTr, 2022.
- MORAES, João Batista. *Segurança do Trabalho: Fundamentos e Aplicações*. São Paulo: Atlas, 2021.

Consequências e Medidas Corretivas em Casos de Embargo ou Interdição

A aplicação de um embargo ou interdição, conforme previsto na Norma Regulamentadora nº 3 (NR 3), representa uma intervenção imediata e emergencial da Auditoria-Fiscal do Trabalho com o objetivo de resguardar a saúde e a integridade física dos trabalhadores expostos a risco grave e iminente. Contudo, essas medidas não se esgotam no momento da suspensão das atividades. Elas impõem uma série de **consequências legais e operacionais** para o empregador, que deve agir prontamente para corrigir a situação de risco. Neste contexto, torna-se fundamental compreender o processo que envolve a **suspensão e retomada das atividades**, a **elaboração do plano de ação corretiva** e os **requisitos para o levantamento do embargo ou interdição**.

1. Suspensão das Atividades: Impactos e Deveres

A **suspensão imediata das atividades** ou do uso de máquinas, equipamentos, setores ou obras é consequência direta do auto de embargo ou interdição lavrado pela Auditoria-Fiscal do Trabalho. A partir da ciência do ato, o empregador é **legalmente obrigado** a cessar, total ou parcialmente, as operações descritas, sob pena de incorrer em infrações administrativas e penais.

Essa paralisação tem como finalidade **eliminar a exposição dos trabalhadores ao risco grave e iminente**, sendo, portanto, um mecanismo protetivo e não meramente punitivo. A inobservância dessa ordem pode acarretar:

- Aplicação de **multas** com base na NR 28 (Fiscalização e Penalidades);
- Lavratura de **novos autos de infração** por continuidade de atividade em situação de risco;
- Configuração de **crime** por frustração de direito assegurado por lei trabalhista, conforme o art. 203 do Código Penal Brasileiro.

Além disso, o empregador continua obrigado a **manter os salários e encargos trabalhistas** dos empregados afetados pela medida, salvo comprovação de dolo ou culpa exclusiva desses trabalhadores, hipótese rara e de difícil caracterização (Súmula 330 do TST).

A suspensão pode gerar impactos econômicos relevantes, como atraso na produção, descumprimento de prazos contratuais, perda de clientes e comprometimento da imagem institucional. Por isso, é essencial que a empresa atue de forma rápida, técnica e estruturada para reverter a situação.

2. Elaboração de Plano de Ação Corretiva

A **elaboração de um plano de ação corretiva** é o primeiro passo para o levantamento do embargo ou interdição. Esse plano deve conter um conjunto de medidas técnicas, administrativas e operacionais voltadas à eliminação ou neutralização do risco identificado pelo auditor-fiscal.

Entre os elementos essenciais do plano, destacam-se:

- **Diagnóstico detalhado do problema:** identificação precisa da condição de risco apontada no auto de embargo/interdição.
- **Medidas corretivas propostas:** podem incluir instalação de dispositivos de proteção coletiva, isolamento de áreas, manutenção de máquinas, reforço estrutural, substituição de equipamentos, entre outros.

- **Cronograma de execução:** definição de prazos para a implementação das medidas.
- **Responsáveis técnicos:** indicação dos profissionais legalmente habilitados (engenheiros, médicos do trabalho, técnicos de segurança etc.) responsáveis pela elaboração e execução das ações.
- **Documentação técnica de suporte:** laudos, pareceres, certificados de conformidade e outros documentos que demonstrem tecnicamente a adequação das medidas às normas de segurança.

Esse plano deve ser **implementado na íntegra** antes da solicitação de nova vistoria por parte da fiscalização. O ideal é que a empresa mantenha registro de todas as ações adotadas, com evidências fotográficas, notas fiscais, registros de treinamento e demais documentos comprobatórios.

3. Requisitos para o Levantamento do Embargo ou Interdição

Para que o embargo ou interdição seja suspenso, o empregador deve solicitar formalmente uma **nova inspeção da Auditoria-Fiscal do Trabalho**, que avaliará o cumprimento integral das exigências estabelecidas no auto.

Os **principais requisitos** para o levantamento da medida são:

- **Eliminação do risco grave e iminente:** a nova inspeção deve constatar que a condição que motivou o embargo/interdição foi totalmente eliminada ou está adequadamente controlada, de acordo com as normas técnicas e legais.
- **Evidência documental:** apresentação de laudos técnicos, ARTs (Anotações de Responsabilidade Técnica), registros de capacitação de trabalhadores e relatórios de manutenção ou adequação das condições de trabalho.

- **Funcionamento regular dos sistemas de segurança:** dispositivos de proteção coletiva ou individual devem estar instalados, calibrados e em pleno funcionamento.
- **Conformidade com o PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos):** a empresa deve demonstrar que a medida corretiva está integrada ao seu sistema de gestão de riscos ocupacionais, conforme exige a NR 1.

Se todas as condições forem atendidas, o auditor-fiscal responsável lavrará um **Termo de Liberação**, autorizando a retomada das atividades. Caso contrário, a medida continuará em vigor até a completa regularização.

É importante destacar que o processo de levantamento não anula eventuais **autos de infração** lavrados pela situação irregular anterior, que poderão seguir para julgamento administrativo.

Considerações Finais

O embargo e a interdição são mecanismos fundamentais para **interromper exposições intoleráveis** a riscos ocupacionais, mas sua efetividade está diretamente ligada à **capacidade de resposta da empresa**. A adoção imediata de medidas corretivas, com base em critérios técnicos e respaldadas por profissionais habilitados, é condição essencial para reverter a paralisação e demonstrar compromisso com a segurança dos trabalhadores.

A suspensão de atividades impõe desafios econômicos e operacionais, mas também representa uma **oportunidade para aprimorar os processos de gestão de segurança**, prevenir futuros acidentes e fortalecer a cultura organizacional voltada à integridade física e à saúde ocupacional.

Referências Bibliográficas

- BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.
- BRASIL. **Norma Regulamentadora nº 3 – Embargo ou Interdição**. Portaria SEPRT nº 1.068, de 23 de setembro de 2019.
- BRASIL. **Norma Regulamentadora nº 28 – Fiscalização e Penalidades**. Portaria MTb nº 3.214, de 8 de junho de 1978.
- BRASIL. **Código Penal Brasileiro**. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Art. 203.
- BRASIL. **Súmula nº 330 do Tribunal Superior do Trabalho (TST)**.
- FIUZA, Débora. *Normas Regulamentadoras Comentadas*. São Paulo: LTr, 2022.
- MORAES, João Batista. *Segurança e Saúde no Trabalho: Práticas de Gestão*. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2020.
- SOUZA, Renata de Almeida. *Gestão Legal da Segurança no Trabalho*. Belo Horizonte: Fórum, 2021.

Estudos de Casos e Prevenção na Aplicação da NR 3

A Norma Regulamentadora nº 3 (NR 3), que trata do embargo ou interdição, é uma das mais severas dentro do conjunto de normas de segurança e saúde no trabalho, justamente por sua função de interromper, de forma imediata, atividades que exponham trabalhadores a riscos graves e iminentes. Essa medida é aplicada em caráter preventivo, com base em critérios técnicos, e possui o poder de impactar profundamente a rotina operacional de empresas em todo o território nacional. A análise de **casos reais** de embargo/interdição no Brasil permite compreender a gravidade das situações que motivam tais medidas e, ao mesmo tempo, identificar **estratégias de prevenção** que podem ser adotadas por empresas e instituições, especialmente com a atuação do **Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT)** e da **Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA)**.

1. Exemplos Reais de Embargo e Interdição no Brasil

Diversas situações concretas de embargo ou interdição ilustram como a NR 3 é aplicada em casos de desrespeito aos requisitos básicos de segurança. A seguir, destacam-se alguns exemplos emblemáticos.

a) Interdição de frigorífico em Goiás (2020)

Em setembro de 2020, a Superintendência Regional do Trabalho de Goiás interditou parte das atividades de um frigorífico por expor os trabalhadores a riscos biológicos e físicos sem a devida proteção.

Durante a fiscalização, constatou-se a ausência de barreiras físicas, aglomeração em linhas de produção e falhas na ventilação. A interdição se baseou na NR 3 e exigiu ações imediatas de adequação às normas de segurança e saúde.

b) Embargo de obra de construção civil em São Paulo (2019)

Em 2019, uma obra de grande porte em São Paulo foi embargada após a fiscalização constatar a ausência de guarda-corpos em áreas elevadas, falta de sistemas de proteção coletiva e trabalhadores atuando sem Equipamentos de Proteção Individual (EPIs). O risco iminente de quedas de altura justificou o embargo parcial da obra, obrigando a construtora a reformular seu plano de segurança antes da retomada das atividades.

c) Interdição de setor industrial no Rio Grande do Sul (2022)

No Rio Grande do Sul, em 2022, um setor industrial de uma fábrica de produtos químicos foi interditado pela Auditoria-Fiscal do Trabalho em virtude da manipulação de substâncias tóxicas em ambiente sem ventilação adequada, ausência de exaustores e falhas nos treinamentos dos trabalhadores. A medida foi adotada para evitar intoxicações e queimaduras químicas, comuns nesses ambientes.

Esses casos demonstram que a fiscalização atua de forma rápida e contundente quando identifica situações de risco iminente, com base em evidências técnicas e observância do princípio da precaução.

2. Estratégias Preventivas para Evitar Autuações

Evitar embargos ou interdições depende de uma abordagem sistemática e contínua de gestão de riscos ocupacionais. Algumas das principais estratégias preventivas incluem:

a) Cumprimento das Normas Regulamentadoras

A primeira e mais básica estratégia é a **adoção rigorosa das NRs aplicáveis**, especialmente aquelas voltadas a setores de risco elevado, como a NR 12 (segurança em máquinas e equipamentos), NR 18 (condições de trabalho na construção civil), NR 33 (espaços confinados) e NR 35 (trabalho em altura). O descumprimento dessas normas é uma das principais causas de autuação.

b) Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)

Conforme a **NR 1**, todo empregador deve implementar um **Programa de Gerenciamento de Riscos**, o qual envolve:

- Identificação de perigos;
- Avaliação de riscos;
- Estabelecimento de medidas de prevenção e controle;
- Monitoramento das condições de trabalho.

Um PGR bem estruturado é uma ferramenta eficaz para antecipar riscos que poderiam levar à aplicação da NR 3.

c) Capacitação e treinamento contínuo

Manter os trabalhadores capacitados para as tarefas que desempenham, inclusive com treinamentos práticos, reduz erros operacionais e promove comportamentos seguros. Treinamentos obrigatórios, como aqueles previstos nas NR 6, NR 10, NR 20 e NR 35, são essenciais para garantir conformidade e segurança.

d) Auditorias internas e inspeções periódicas

Realizar auditorias internas e inspeções técnicas com frequência é uma maneira proativa de detectar falhas antes que resultem em autuações. Esses procedimentos devem contar com o envolvimento de profissionais habilitados e incluir registros formais.

e) Diálogos de segurança e cultura organizacional

Incentivar uma **cultura de segurança**, com base em diálogos diários, campanhas educativas e valorização da vida, contribui para o fortalecimento da prevenção de acidentes e reforça o papel de cada trabalhador na construção de um ambiente seguro.

3. Papel do SESMT e da CIPA na Antecipação de Riscos

O Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) e a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) são pilares fundamentais da política de prevenção nas empresas, conforme estabelecido pela NR 4 e NR 5, respectivamente.

a) Atuação do SESMT

O SESMT é composto por profissionais como engenheiros de segurança, médicos do trabalho, enfermeiros e técnicos de segurança do trabalho, cuja função é:

- Avaliar ambientes e processos de trabalho;
- Identificar e controlar riscos;
- Propor melhorias nas condições laborais;
- Emitir laudos e relatórios técnicos;
- Orientar trabalhadores e gestores quanto à legislação vigente.

O SESMT deve estar diretamente envolvido na elaboração e atualização do PGR, análise de acidentes, investigação de quase-acidentes e aplicação de medidas preventivas.

b) Função da CIPA

A CIPA é uma comissão paritária composta por representantes dos empregadores e dos empregados, com a missão de observar e relatar condições de risco e sugerir medidas corretivas.

Seus principais papéis são:

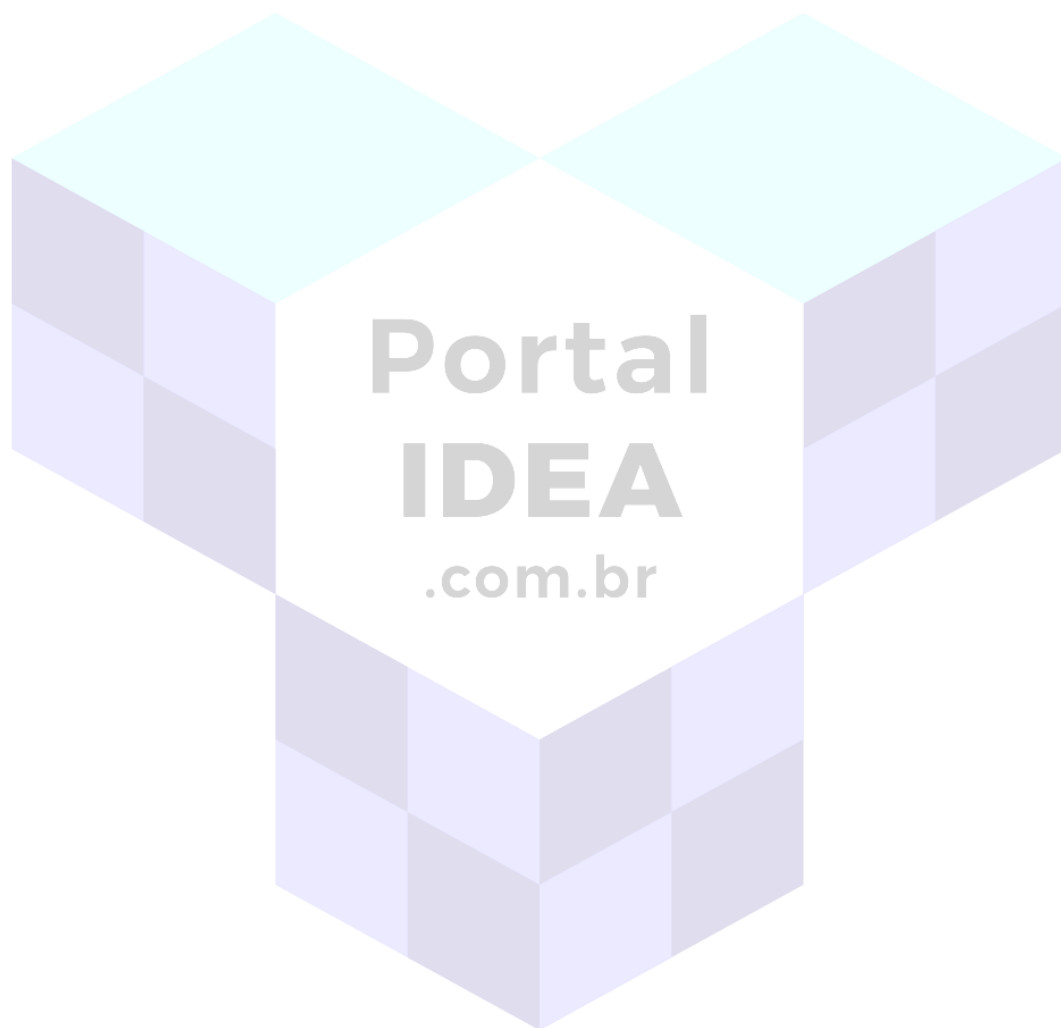
- Realizar **inspeções periódicas** nos locais de trabalho;
- Participar da análise de acidentes e incidentes;
- Promover a **Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (SIPAT)**;
- Encaminhar sugestões ao SESMT e à administração da empresa.

A CIPA atua como **ponte entre os trabalhadores e a gestão**, fortalecendo o sistema interno de controle de riscos e prevenindo situações que poderiam culminar em embargo ou interdição.

Considerações Finais

A aplicação da NR 3, embora severa, é um **instrumento legítimo e necessário** para a proteção da vida e da integridade dos trabalhadores brasileiros. Os exemplos reais de embargo e interdição reforçam a importância de ações preventivas, gestão responsável dos riscos ocupacionais e conformidade com as normas legais.

As empresas que investem em **prevenção, capacitação e cultura de segurança** não apenas evitam sanções administrativas e paralisações onerosas, mas também promovem ambientes de trabalho saudáveis, produtivos e sustentáveis. A atuação conjunta do SESMT e da CIPA é indispensável nesse processo, contribuindo para a antecipação de riscos, a proteção coletiva e a valorização do trabalho digno.



Referências Bibliográficas

- BRASIL. **Norma Regulamentadora nº 3 – Embargo ou Interdição.** Portaria SEPRT nº 1.068, de 23 de setembro de 2019.
- BRASIL. **Norma Regulamentadora nº 1 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais.** Portaria SEPRT nº 6.730, de 9 de março de 2020.
- BRASIL. **Norma Regulamentadora nº 4 – SESMT.** Portaria MTb nº 3.214, de 8 de junho de 1978.
- BRASIL. **Norma Regulamentadora nº 5 – CIPA.** Portaria MTb nº 3.214, de 8 de junho de 1978.
- BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).** Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.
- MORAES, João Batista. *Segurança do Trabalho: Fundamentos e Aplicações.* São Paulo: Atlas, 2021.
- FIUZA, Débora. *Normas Regulamentadoras Comentadas.* São Paulo: LTr, 2022.
- SOUZA, Renata de Almeida. *Gestão Legal da Segurança e Saúde no Trabalho.* Belo Horizonte: Fórum, 2021.
- Ministério do Trabalho e Previdência. *Relatórios de Fiscalização do Trabalho.* Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho>