

Formulário de Resposta de Recurso

ANULAÇÃO DE QUESTÃO

RECURSOS QUANTO A GABARITOS PRELIMINARES DA PROVA OBJETIVA



Protocolo: 0000000089

IFSC – INSTITUTO FEDERAL DE SANTA CATARINA EDITAL 02/2026 CARGO DE TÉCNICO ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO (TAE) GERAL

RECURSOS QUANTO A GABARITOS PRELIMINARES DA PROVA OBJETIVA

RESPOSTA A RECURSO

07 - ENGENHEIRO DE SEGURANÇA DO TRABALHO - REITORIA

Nº DA QUESTÃO: 21

PEDIDO: anulação da questão 21, por apresentar duas alternativas corretas (A e C).

I – FUNDAMENTAÇÃO
LEGAL

a) NR-5, item 5.3.1, alínea "j" (redação da Portaria MTP nº 4.219, de 20/12/2022): a CIPA tem por atribuição "incluir temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho nas suas atividades e práticas".

b) NR-5, item 5.3.1, alínea "a": a CIPA deve "acompanhar o processo de identificação de perigos e avaliação de riscos bem como a adoção de medidas de prevenção implementadas pela organização".

c) Lei nº 14.457/2022, art. 23, inciso III: as empresas com CIPA devem adotar, entre outras medidas, a "inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da CIPA".

d)
CLT, art. 163 (redação da Lei nº 14.457/2022): torna obrigatória a constituição da "Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA)", sem restringir a modalidade de assédio.

e) NR-1, item 1.4.1.1 (Portaria MTP nº 4.219/2022): as organizações obrigadas a constituir CIPA devem adotar medidas "com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho".

f) NR-1, item 1.5.3.1.4 (Portaria MTE nº 1.419/2024, em vigor desde 26/05/2026 conforme Portaria MTE nº 765/2025): o gerenciamento de riscos ocupacionais deve abranger os riscos relacionados aos fatores ergonômicos, "incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho". Item 1.5.3.2.1: a organização deve considerar as condições de trabalho, nos termos da

NR-17, "incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho".

g) NR-4, item 4.3.1,

alíneas "f" e "g" (Portaria MTP nº 2.318/2022, alterada pela Portaria MTP nº 4.219/2022): compete ao SESMT "manter permanente interação com a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio – CIPA" e "promover a realização de atividades de orientação, informação e conscientização dos trabalhadores para a prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho".

h) Guia de Informações

sobre os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho (MTE): relaciona o assédio moral entre os fatores de risco psicossociais a serem gerenciados no GRO.

II – ARGUMENTAÇÃO

1. A alternativa C

afirma ser atribuição da CIPA incluir em suas atividades temas de prevenção e combate ao assédio moral e a outras formas de assédio no trabalho. A alínea "j" do item 5.3.1 da NR-5 (fundamento "a") não se restringe ao assédio sexual: alcança expressamente as "outras formas de violência no trabalho", categoria em que se insere o assédio moral, reconhecido como violência laboral pelo próprio MTE (fundamento "h").

2. O conteúdo da alternativa C é equivalente ao da norma. O assédio moral e o assédio sexual são ambas formas de violência no trabalho, e a expressão "outras formas de assédio" abrange o assédio sexual. A alternativa, portanto, descreve o mesmo conjunto de temas da alínea "j", sem excluir hipótese prevista nem criar obrigação inexistente.

3. A Lei nº 14.457/2022 e a NR-1 confirmam essa abrangência. A lei renomeou o órgão como Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio, sem qualificar a modalidade (fundamento "d"), e o item 1.4.1.1 da NR-1 impõe medidas contra "as demais formas de violência no âmbito do trabalho" (fundamento "e").

4. A CIPA acompanha o

Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (fundamento "b"), e o GRO, desde 26/05/2026, abrange obrigatoriamente os fatores de risco psicossociais (fundamento "f"), entre os quais o assédio moral. Logo, a prevenção do assédio moral integra necessariamente as atividades e práticas da comissão.

5. O

SESMT, por sua vez, deve manter interação permanente com a CIPA e promover ações de conscientização dos trabalhadores (fundamento "g"), o que evidencia a atuação integrada dessas instâncias sobre os riscos psicossociais no sistema de gestão estruturado pelas NR-1, NR-4 e NR-5.

6. Diferentemente das

alternativas B, D e E, que alteram o conteúdo da obrigação normativa ("realizar" em vez de "acompanhar" a análise de acidentes; SIPAT "semestral" em vez de anual; "Ordens de Serviço" em vez de Comunicações de Acidente de Trabalho), a alternativa C preserva integralmente a obrigação da alínea "j", variando apenas a redação. O comando da questão pede a alternativa que "corresponde" a uma atribuição da CIPA, e não a que reproduz literalmente o texto normativo.

III – CONCLUSÃO

As alternativas A

(item 5.3.1, "c", da NR-5) e C (item 5.3.1, "j", da NR-5, c/c art. 23, III, da Lei nº 14.457/2022 e item 1.4.1.1 da NR-1) correspondem a atribuições da CIPA. Havendo mais de uma resposta correta,

requer-se a anulação da questão 21.

RESPOSTA DA BANCA: DEFERIDO

JUSTIFICATIVA: Após análise do recurso apresentado, a banca examinadora reconhece a procedência dos argumentos quanto à alternativa C.

A alternativa questionada estabelece como atribuição da CIPA:

“Incluir

temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio moral e a outras formas de assédio no trabalho nas suas atividades práticas.”

O item 5.3.1, alínea “j”, da Norma Regulamentadora nº 5 (NR-5)

estabelece como atribuição da CIPA:

“incluir temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho nas suas atividades e práticas.”

A redação da NR-5,

portanto, utiliza a expressão “outras formas de violência no trabalho”, cuja abrangência não se limita ao assédio sexual. O próprio Ministério do Trabalho e Emprego reconhece o assédio moral como uma forma de violência no ambiente de trabalho, tratando expressamente do tema em seus materiais institucionais.

Dessa forma, embora a alternativa C não reproduza literalmente a redação da NR-5, a substituição da expressão “outras formas de violência no trabalho” por “outras formas de assédio no trabalho” não é suficiente, no contexto da questão, para afastar de maneira inequívoca a possibilidade de enquadramento do assédio moral entre as formas de violência relacionadas ao trabalho.

Além disso, a análise da questão em seu conjunto demonstra a existência de outro problema de unicidade de resposta. A alternativa B também encontra correspondência na NR-5, uma vez que o item 5.3.1, alínea “f”, estabelece como atribuição da CIPA:

“acompanhar a análise dos acidentes e doenças

relacionadas ao trabalho, nos termos da NR-1 e propor, quando for o caso, medidas para a solução dos problemas identificados.”

Assim, a alternativa B também apresenta conteúdo compatível com uma atribuição expressamente prevista na NR-5.

Diante disso, considerando que a questão foi elaborada de modo a admitir mais de uma alternativa passível de ser considerada correta, resta comprometido o requisito de unicidade de resposta próprio de uma questão objetiva de concurso público.

O recurso é

DEFERIDO, procedendo-se à ANULAÇÃO DA QUESTÃO.