



**HENRIQUE CORREIA**

**KLEBER PEREIRA  
DE ARAÚJO E SILVA**

**Manual  
Completo de**

# **SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO**

**NRS 1 A 38 COMENTADAS  
E ESQUEMATIZADAS**



**EDITORA**  
*Jus*PODIVM  
[www.editorajuspodivm.com.br](http://www.editorajuspodivm.com.br)

**2024**



# NR 5 – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DE ASSÉDIO – CIPA<sup>1</sup>

## 8.1. Introdução

A CIPA surge no Brasil através do Decreto-Lei 7.036, de 10 de novembro de 1944, que tratava da reforma da Lei de Acidentes do Trabalho. O art. 82 dizia o seguinte:

**Art. 82, Decreto-Lei 7.036 (revogado):** Os empregadores, cujo número de empregados seja superior a 100, deverão providenciar a organização, em seus estabelecimentos, de **comissões internas**, com representantes dos empregados, para o fim de estimular o interesse pelas questões de prevenção de acidentes, apresentar sugestões quanto à orientação e fiscalização das medidas de proteção ao trabalho, realizar palestras instrutivas, propor a instituição de concursos e prêmios e tomar outras providências, tendentes a educar o empregado na prática de prevenir acidentes.

O dispositivo foi regulamentado por várias portarias, com destaque para a Portaria nº 3456, de 3 de agosto de 1977, que obrigou as empresas com 50 ou mais empregados a organizar CIPA. Em 1978, o Governo Federal publica a Portaria MTB nº 3.214/78 que aprovou as Normas Regulamentadoras, dentre elas a NR 5, que trata especificamente da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA.

Em 21 de setembro de 2022, foi publicada a Lei nº 14.457/2022 (fruto da conversão da Medida Provisória nº 1.116/2022), que, dentre outras providências, disciplinou medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho. Com a publicação da Lei, a CIPA, que agora se chama **Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA + A)**, tem mais uma atribuição: a promoção de um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho.

Para a adequação da NR 5 com a nova disciplina legal da CIPA, foi publicada, em 20 de dezembro de 2022, a Portaria MTP nº 4.219. Ambas, Lei e Portaria, entraram em vigor no dia 20 de março de 2023.

Ainda em relação ao combate ao assédio nas organizações, importante mencionar que, em 2023, o Presidente em exercício, Luiz Inácio Lula da Silva, enviou **Mensagem ao**

---

1. A NR 5 foi cobrada concurso para Auditor Fiscal do Trabalho em 2006 e no concurso para Procurador do Trabalho em 2015 e 2020.

**Congresso Nacional** para iniciar o processo de ratificação das Convenções da OIT nº 190, sobre Assédio e Violência no trabalho, e nº 156, sobre Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família. Até o fechamento desta obra, o tratado não havia sido internalizado.

Trata-se de uma **norma geral**, ou seja, regulamenta aspectos decorrentes da relação jurídica prevista em Lei, sem estar condicionada a outros requisitos, como atividades, instalações, equipamentos ou setores e atividades econômicos específicos (art. 117, I, Portaria MTP nº 672/2021). Em relação a sua estrutura, é composta de uma parte geral com 9 capítulos e um anexo do tipo 2 que trata sobre situação específica da CIPA da Indústria da Construção e se sobrepõe à parte geral da NR 5.

Esquemáticamente:

**Parte geral:** capítulos 5.1 a 5.9

5.1 Objetivo

5.2 Campo de aplicação

5.3 Atribuições

5.4 Constituição e estruturação

5.5 Processo eleitoral

5.6 Funcionamento

5.7 Treinamento

5.8 CIPA das organizações contratadas para prestação de serviços

5.9 Disposições finais

**Anexo do tipo 2:** trata sobre situações específicas que sobrepõem à parte geral da NR 5.

Anexo I – CIPA da Indústria da Construção

## 8.2. Objetivo

A NR 5 estabelece os parâmetros e os requisitos da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio – CIPA, tendo por objetivo a **prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho**, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e promoção da saúde do trabalhador (item 5.1.1, NR 5). Seu anexo, ainda, estabelece requisitos específicos para a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio – CIPA da indústria da construção (item 1.1, Anexo I, da NR 5).

Nesse sentido, a CIPA exerce importante papel na fiscalização do cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho.

Neste momento é oportuno destacar que o Direito Ambiental do Trabalho é informado, dentre outros, pelos princípios da precaução, prevenção e da participação. O princípio da precaução<sup>2</sup> exige que o empregador tome todas as medidas cabíveis à ma-

2. **Princípio 7 da Declaração de Estocolmo (1972):** Os Estados deverão tomar todas as medidas possíveis para impedir a poluição dos mares por substâncias que possam pôr em perigo a saúde do homem, os recursos vivos e a vida marinha, menosprezar as possibilidades de derramamento ou impedir outras utilizações legítimas do mar.

nutrição do meio ambiente do trabalho equilibrado quando ainda não se tem certeza dos riscos que a atividade econômica representa à saúde e segurança do trabalhador. A prevenção<sup>3</sup> importa na antecipação aos riscos já conhecidos. Finalmente, o princípio da participação<sup>4</sup>, cujo fundamento está no caput do art. 225 da CF/88, expressa a possibilidade/dever de que todos (coletividade e Estado) participem da tomada de Decisão sobre meio ambiente.

Expressão máxima desses três princípios no dia a dia das rotinas de trabalho é a CIPA, órgão de caráter preventivo, prevista no art. 163 da CLT e na NR 5.

### 8.3. CIPA + A (alteração promovida pela Lei nº 14.457/2022)

Ainda, com a publicação da Lei nº 14.457/2022 (Programa Emprega + Mulheres), a **Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA + A)**, tem mais uma atribuição: a promoção de um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho. Para tanto, deverão ser adotadas as seguintes medidas:

- 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;
- c) 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; e
- d) 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.

- 
3. **Princípio 15 da Declaração do Rio sobre o Meio Ambiente (1992):** Com a finalidade de proteger o meio ambiente, os Estados deverão aplicar amplamente o critério de precaução conforme suas capacidades. Quando houver perigo de dano grave ou irreversível, a falta de certeza científica absoluta não deverá ser utilizada como razão para que seja adiada a adoção de medidas eficazes em função dos custos para impedir a degradação ambiental.
  4. **Princípio 10 da Declaração do Rio sobre o Meio Ambiente (1992):** O melhor modo de tratar as questões ambientais é com a participação de todos os cidadãos interessados, em vários níveis. No plano nacional, toda pessoa deverá ter acesso adequado à informação sobre o ambiente de que dispõem as autoridades públicas, incluída a informação sobre os materiais e as atividades que oferecem perigo a suas comunidades, assim como a oportunidade de participar dos processos de adoção de decisões. Os Estados deverão facilitar e fomentar a sensibilização e a participação do público, colocando a informação à disposição de todos. Deverá ser proporcionado acesso efetivo aos procedimentos judiciais e administrativos, entre os quais o ressarcimento de danos e recursos pertinentes.

Essas medidas entraram em vigor no dia 20/03/2023.

Trata-se de uma medida importante para prevenir, nas empresas, as diversas formas de assédio, especialmente o assédio sexual, e outras formas de violências.

Ainda que não tenha usado expressamente o termo *compliance*<sup>5</sup> e que as determinações legais se refiram especificamente ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho, entendemos que a Lei 14.457/2022 cria a obrigação de estruturação de um programa *compliance* às empresas, a ser executado pela CIPA. Veja, por exemplo, a necessidade de inclusão de normas de conduta nas normas internas; de criação de canais de denúncia; e de realização de treinamentos.

Ainda, é importante ressaltar que essas novas atribuições, apesar de incorporadas à NR 5 pela Portaria MTP nº 4.219/2022, carecem de regulamentação. Assim, não se tem, até o fechamento desta obra, por exemplo, definições quanto às ações de capacitação, orientação de sensibilização dos empregados e das empregadas da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho.

A Norma nos traz apenas diretrizes gerais, como a periodicidade mínima (a cada dois meses) e a acessibilidade, de modo que esses treinamentos sejam compreendidos por empregados e empregadas de todos os níveis hierárquicos.

Não há carga horária mínima estabelecida; não há exigência de escolaridade ou qualificação do profissional tutor; não há disposição sobre a possibilidade ou não desse treinamento ser ministrado de maneira *online*; não há disposições sobre a necessidade de ou não de serem treinamentos síncronos etc.

Entendemos, nesse ponto, por ausência de previsão clara, que as ações de capacitação, orientação de sensibilização possa ser realizadas online, em treinamentos síncronos ou não. A única exigência, ao nosso entender, é que haja meios fidedignos de aferir a efetiva realização do treinamento por parte do empregado. Se presencial, por exemplo, uma lista de chamada, podendo, inclusive, o empregador se valor dos registros de ponto do dia do treinamento. Se *online*, registros digitais de participação da videochamada (aulas *síncronas*) ou de acesso ao sistema de hospedagem (aulas gravadas). Na última situação, como forma de assegurar e comprovar a realização do curso, um breve questionário, com questões simples referentes ao tema abordado.

Ainda, em relação aos profissionais qualificados a ministrar os referidos treinamentos, pensamos ser possível a atuação de médicos, engenheiros e técnicos do trabalho. Contudo, a definição de assédio e suas consequências ao contrato de trabalho é matéria eminentemente jurídica. Assim, o advogado e a advogada trabalhistas, desde que capacitados para tanto, revelam-se como os mais indicados à referida missão.

Outro ponto de questionamento é a forma como se dará a fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias. Algumas empresas, principalmente as de grande porte, possuem auditorias e ouvidorias internas com essa atribuição. Mas

---

5. *Compliance* é um termo originário de língua inglesa derivada do verbo *to comply* que significa “agir conforme uma regra, uma instrução”. Compreende uma prática empresarial que consiste na criação de um sistema de controle e fiscalização interno na empresa para reduzir os riscos à imagem do negócio por meio do correto cumprimento das normas aplicáveis à instituição. Assegura-se, portanto, a **transparência da empresa** em relação à sociedade.

seriam de fato imparciais? Há como garantir o anonimato da pessoa denunciante? Mais além, a CIPA pode funcionar como canal de denúncias? Entendemos que, para apuração dos fatos, o ideal é que as organizações estruturam auditorias **externas**, completamente desvinculadas do poder econômico do empregador. Aqui, pelos mesmos motivos acima, o papel importante do advogado trabalhista nessa nova configuração da CIPA. Elucidado o acontecido, a auditoria deve informar o empregador para, quando for o caso, aplicar as sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência.

Finalmente, para se evitar a responsabilização trabalhista, os departamentos de *compliance*, em atuação conjunta com a CIPA – cumprindo com suas novas atribuições, devem conscientizar os empregados no cumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho, garantir o fornecimento de equipamento de proteção individual, estabelecer sanções aos empregados e dirigentes que não seguirem essas normas de proteção ao meio ambiente de trabalho, e combater o assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho.

#### **8.4. Campo de aplicação**

A CIPA deve ser constituída 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<sup>6</sup>.

Ainda, nos termos da norma infralegal, a obrigatoriedade de constituição e manutenção da CIPA também alcança outras relações de trabalho, que não a celetista, sendo aplicada, por exemplo, aos trabalhadores avulsos e entidades tomadoras.<sup>7</sup>

#### **8.5. Atribuições**

As atribuições da CIPA estão relacionadas com seu objetivo finalístico que é a prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e promoção da saúde do trabalhador. As atribuições são as seguintes<sup>8</sup>:

- a) acompanhar o processo de identificação de perigos e avaliação de riscos bem como a adoção de medidas de prevenção implementadas pela organização;
- b) registrar a percepção dos riscos dos trabalhadores, em conformidade com o subitem 1.5.3.3 da NR-01, por meio do mapa de risco ou outra técnica ou ferramenta apropriada à sua escolha, sem ordem de preferência, com assessoria do Serviço Especializado em Segurança e em Medicina do Trabalho – SESMT, onde houver;
- c) verificar os ambientes e as condições de trabalho visando identificar situações que possam trazer riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores;

---

6. Item 5.2.1, NR 5.

7. Item 5.2.2, NR 5.

8. Item 5.3.1, NR 5.

- d) elaborar e acompanhar plano de trabalho que possibilite a ação preventiva em segurança e saúde no trabalho;
- e) participar no desenvolvimento e implementação de programas relacionados à segurança e saúde no trabalho;
- f) 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;
- g) requisitar à organização as informações sobre questões relacionadas à segurança e saúde dos trabalhadores, incluindo as Comunicações de Acidente de Trabalho – CAT emitidas pela organização, resguardados o sigilo médico e as informações pessoais;
- h) propor ao SESMT, quando houver, ou à organização, a análise das condições ou situações de trabalho nas quais considere haver risco grave e iminente à segurança e saúde dos trabalhadores e, se for o caso, a interrupção das atividades até a adoção das medidas corretivas e de controle; e
- i) promover, anualmente, em conjunto com o SESMT, onde houver, a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho – SIPAT<sup>9</sup>, conforme programação definida pela CIPA.
- j) 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 organização constituinte da CIPA deve proporcionar aos membros da CIPA os meios necessários ao desempenho de suas atribuições, garantindo tempo suficiente para a realização das tarefas constantes no plano de trabalho. Também deve permitir a colaboração dos trabalhadores nas ações da CIPA e fornecer, quando requisitadas, as informações relacionadas às suas atribuições<sup>10</sup>.

A NR 5 também elenca atribuições para o Presidente da CIPA e para o Vice-Presidente que apresentaremos no quadro abaixo.

<b>Cargo</b>	<b>Atribuições<sup>11</sup></b>
Presidente	a) convocar os membros para as reuniões; e b) coordenar as reuniões, encaminhando à organização e ao SESMT, quando houver, as decisões da comissão.
Vice-Presidente	substituir o Presidente nos seus impedimentos eventuais ou nos seus afastamentos temporários.
Presidente e Vice-Presidente	a) coordenar e supervisionar as atividades da CIPA, zelando para que os objetivos propostos sejam alcançados; e b) divulgar as decisões da CIPA a todos os trabalhadores do estabelecimento.

9. Não há uma regulamentação específica para a SIPAT, mas entendemos que as atividades devem estar intrinsecamente conectadas com os objetivos da CIPA que é a prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e promoção da saúde do trabalhador.

10. Item 5.3.2, NR 5.

11. Itens 5.3.4, 5.3.5 e 5.3.6, NR 5.

## 8.6. Constituição e estruturação

Em regra, todos os empregadores, sejam de natureza pública ou privada, estão obrigados a constituir a CIPA. De acordo com a legislação:

**Art. 163 da CLT.** Será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa), em conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho e Previdência, nos estabelecimentos ou nos locais de obra nelas especificadas. (Redação dada pela Lei nº 14.457, de 2022)

Parágrafo único. O Ministério do Trabalho regulamentará as atribuições, a composição e o funcionamento da(s) Cipa(s). (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

A CIPA será constituída por estabelecimento e composta de representantes da organização e dos empregados, de acordo com o dimensionamento previsto no Quadro I da NR-05, ressalvadas as disposições para setores econômicos específicos.

O dimensionamento da CIPA é obtido através do Quadro I da NR 5, através do cruzamento do número de empregado do estabelecimento com o grau de risco. Este grau de risco é o mesmo utilizado para o dimensionamento do SESMT<sup>12</sup>.

A título exemplificativo, no caso de empresa extração de carvão mineral, cujo grau de risco segundo a Relação da Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE (quadro 1 da NR-4) é 4, que possua 1500 empregados, haverá 9 membros efetivos e 7 suplentes para cada representação.

### ANEXO I DA NR-04

#### RELAÇÃO DA CLASSIFICAÇÃO NACIONAL DE ATIVIDADES ECONÔMICAS – CNAE (VERSÃO 2.0), COM CORRESPONDENTE GRAU DE RISCO – GR

B	INDÚSTRIAS EXTRATIVAS	
05	EXTRAÇÃO DE CARVÃO MINERAL	
05.0	Extração de carvão mineral	
05.00-3	Extração de carvão mineral	4
06	EXTRAÇÃO DE PETRÓLEO E GÁS NATURAL	
06.0	Extração de petróleo e gás natural	
06.00-0	Extração de petróleo e gás natural	4
07	EXTRAÇÃO DE MINERAIS METÁLICOS	
07.1	Extração de minério de ferro	
07.10-3	Extração de minério de ferro	4
07.2	Extração de minerais metálicos não-ferrosos	

12. Grau de Risco conforme estabelecido no Quadro I da NR-04 – Relação da Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE (Versão 2.0), com correspondente Grau de Risco – GR para fins de dimensionamento do SESMT.



**Quadro I da NR-05 – Dimensionamento da CIPA**

GRAU de RISCO*	Nº de INTEGRANTES da CIPA	Número de empregados no estabelecimento															
		0 a 19	20 a 29	30 a 50	51 a 80	81 a 100	101 a 120	121 a 140	141 a 300	301 a 500	501 a 1000	1001 a 2500	2501 a 5000	5001 a 10.000	Acima de 10.000 para cada grupo de 2500 acrescentar		
1	Efetivos					1	1	1	1	1	1	2	4	5	6	8	1
	Suplentes					1	1	1	1	1	2	2	3	4	5	6	1
2	Efetivos				1	1	2	2	3	3	4	4	5	6	8	10	1
	Suplentes				1	1	1	1	2	2	3	3	4	5	6	8	1
3	Efetivos	1	1	1	2	2	2	3	4	5	6	6	8	10	12	12	2
	Suplentes	1	1	1	1	1	2	2	2	2	4	4	4	6	8	8	2
4	Efetivos	1	2	3	3	4	4	4	4	5	5	6	6	9	11	13	2
	Suplentes	1	1	2	2	2	2	3	3	4	4	5	5	7	8	10	2

Os representantes da organização na CIPA, titulares e suplentes, serão por ela designados<sup>13</sup>. De outra banda, os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, do qual participem, independentemente de filiação sindical<sup>14</sup>, exclusivamente os empregados interessados<sup>15</sup>.

13. Item 5.4.3, NR 5.

14. Ressaltamos, aqui, um ponto já abordado em provas de concurso: ao representante dos empregados, não se exige a condição de sindicalizado diante da aplicação do princípio da liberdade de filiação sindical prevista no art. 8º, V, CF/88.

15. Item 5.4.4, NR 5.

O mandato dos membros eleitos da CIPA tem a duração de um ano, permitida uma reeleição<sup>16</sup>. Observamos que os membros designados não possuem mandato e podem ser substituídos pelos suplentes a qualquer momento.

O presidente da CIPA deverá ser designado pela organização dentre os seus representantes. Por sua vez, os representantes eleitos escolherão dentre os titulares o vice-presidente.<sup>1718</sup>

O número de membros da CIPA não poderá ser reduzido e a CIPA não poderá ser desativada pelo empregador antes do término do mandato de seus membros, ainda que haja redução do número de empregados da empresa, salvo no caso de encerramento das atividades do estabelecimento<sup>19</sup>.

A NR 5 também proíbe que a organização altere as atividades do integrante eleito da CIPA de forma a prejudicar o exercício de suas atribuições como cipeiro ou a sua transferência para outro estabelecimento, sem a sua anuência, ressalvado o disposto nos parágrafos primeiro e segundo do art. 469 da CLT<sup>2021</sup>.

Empregados contratados por prazo determinado, como contratos de experiência e aprendizes, podem ser eleitos para cargos de direção da CIPA e desempenhar, normalmente, seus mandatos. Contudo, não gozarão da estabilidade provisória no emprego<sup>22</sup>.

Se o contrato por prazo determinado chegar ao seu termo antes do término do mandato, entendemos que o suplente deva assumir as funções de representação junto a CIPA. Não faria sentido manter como representante dos empregados na CIPA pessoa que nem mais é empregado da organização.

Por fim, quando o estabelecimento não se enquadrar no Quadro I e não for atendido por SESMT, a organização nomeará um representante da organização dentre seus empregados (“**nomeado da CIPA**”) para auxiliar na execução das ações de prevenção em segurança e saúde no trabalho, podendo ser adotados mecanismos de participação dos empregados, por meio de negociação coletiva<sup>23</sup>. O microempreendedor individual – MEI está dispensado de nomear o representante da NR-05.

---

16. Algumas NRs setoriais estabelecem um mandato de dois anos. Este é o caso da CIPATR da NR 31.

17. Item 5.4.4, NR 5.

18. Algumas NRs setoriais alternam a presidência e a vice-presidência entre as representações. Este é o caso da CIPATR da NR 31.

19. Item 5.4.10, NR 5.

20. Item 5.4.11, NR 5.

21. Art. 469, CLT: § 2º – É lícita a transferência quando ocorrer extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado.

§ 3º – Em caso de necessidade de serviço o empregador poderá transferir o empregado para localidade diversa da que resultar do contrato, não obstante as restrições do artigo anterior, mas, nesse caso, ficará obrigado a um pagamento suplementar, nunca inferior a 25% (vinte e cinco por cento) dos salários que o empregado percebia naquela localidade, enquanto durar essa situação.

22. Item 5.4.12.1, NR 5.

23. Item 5.4.13, NR 5.

# NR 17 – ERGONOMIA<sup>1</sup>

## 20.1. Introdução

A NR 17 foi originalmente publicada pela Portaria MTb nº 3.214/78 regulamentando os arts. 175<sup>2</sup>, 176<sup>3</sup>, 178<sup>4</sup>, 198<sup>5</sup> e 199<sup>6</sup> da CLT, que tratam da iluminação, conforto térmico e prevenção da fadiga.

A norma passou por uma ampla revisão em 1990. Em 2007, foram incluídos dois anexos tratando sobre trabalho dos operadores de checkout (Anexo I) e trabalho em teleatendimento/telemarketing (Anexo II). A redação atual foi dada pela Portaria MTP nº 423 de 07 de outubro de 2021<sup>7</sup>.

Por ser uma **norma geral** (art. 117, I, Portaria MTP nº 672/2021), suas disposições se aplicam a todas as situações de trabalho, relacionadas às condições acima descritas, das organizações e dos órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como dos órgãos dos Poderes Legislativo, Judiciário e Ministério Público que possuam empregados regidos pela CLT. Conforme legislação específica, também podem abarcar outras relações jurídicas.

Por sua vez, os anexos são classificados como **Tipo 2**, prevalecendo sobre a parte geral da norma. Esquemáticamente:

1. A NR 17 foi cobrada no concurso para Auditor Fiscal do Trabalho em 2010 e no concurso para Procurador do Trabalho em 2020.
2. **Art. 175, CLT:** Em todos os locais de trabalho deverá haver iluminação adequada, natural ou artificial, apropriada à natureza da atividade.  
§ 1º – A iluminação deverá ser uniformemente distribuída, geral e difusa, a fim de evitar ofuscamento, reflexos incômodos, sombras e contrastes excessivos  
§ 2º – O Ministério do Trabalho estabelecerá os níveis mínimos de iluminamento a serem observados.
3. **Art. 176, CLT:** Os locais de trabalho deverão ter ventilação natural, compatível com o serviço realizado.  
Parágrafo único – A ventilação artificial será obrigatória sempre que a natural não preencha as condições de conforto térmico.
4. **Art. 178, CLT:** As condições de conforto térmico dos locais de trabalho devem ser mantidas dentro dos limites fixados pelo Ministério do Trabalho.
5. **Art. 198, CLT:** É de 60 kg (sessenta quilogramas) o peso máximo que um empregado pode remover individualmente, ressalvadas as disposições especiais relativas ao trabalho do menor e da mulher.
6. **Art. 199, CLT:** Será obrigatória a colocação de assentos que assegurem postura correta ao trabalhador, capazes de evitar posições incômodas ou forçadas, sempre que a execução da tarefa exija que trabalhe sentado.  
Parágrafo único – Quando o trabalho deva ser executado de pé, os empregados terão à sua disposição assentos para serem utilizados nas pausas que o serviço permitir.
7. Histórico extraído da página do Ministério do Trabalho e Emprego. <<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-17-nr-17>>. Acessado em 27/08/2023.

**Parte geral:** capítulos 17.1 a 17.8

**Anexos do tipo 2:** tratam sobre situações específicas e se sobrepõem à parte geral.

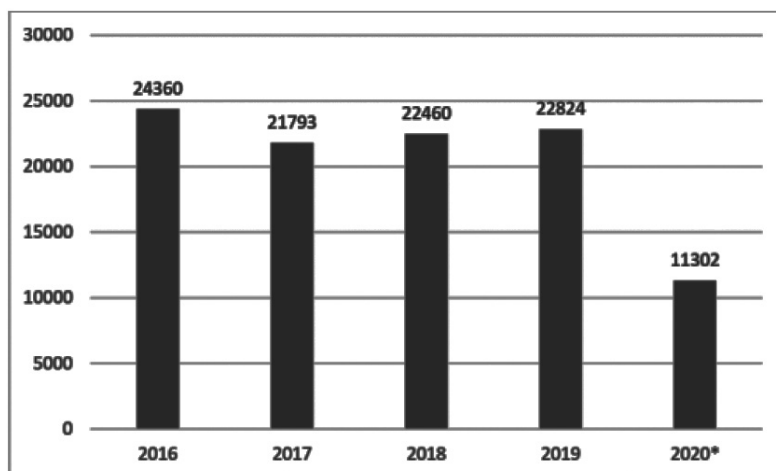
Anexo I – Trabalho dos Operadores de Checkout.

Anexo II – Trabalho em Teleatendimento/Telemarketing.

As **condições de trabalho** incluem aspectos relacionados ao levantamento, transporte e descarga de materiais, ao mobiliário dos postos de trabalho, ao trabalho com máquinas, equipamentos e ferramentas manuais, às condições de conforto no ambiente de trabalho e à própria organização do trabalho.

A NR 17 é de suma importância à prática trabalhista, pois entendemos que, em eventual acidente do trabalho, a constatação do seu descumprimento pode ser utilizada pelo empregado como forma de comprovação da culpa do empregador no ocorrido. Ainda, tais fatores devem ser levados em consideração quando do arbitramento da respectiva indenização pelo magistrado trabalhista. No caso de doença profissional, esse deve ser um dos argumentos levantados para a configuração do nexu de causalidade entre o trabalho e a doença que acomete o trabalhador, mesmo que não haja Comunicado de Acidente do Trabalho; independentemente do resultado do resultado do Nexu Técnico Epidemiológico previsto do Regulamento da Previdência Social. Ainda, a empresa que não cumprir com as disposições da NR 17 pode ser autuada pela Fiscalização do Trabalho, bem como ser alvo de investigação pelo MPT, por descumprimento de normas ligadas à saúde, segurança e higiene no trabalho.

O Relatório de Análise de Impacto Regulatório da NR 17, elaborado pela SIT<sup>8</sup> em 2021, apresenta dados alarmantes. Entre janeiro de 2016 a setembro de 2020, foram registrados 102.739 acidentes relacionados com os fatores ergonômicos, dos quais 23 foram fatais. Nota-se também que, em 20,07% dos casos, houve afastamento do trabalho superior a 15 dias, representando eventos com maior gravidade. A Figura abaixo apresenta a quantidade de acidentes por ano.



8. Na ocasião da publicação SIT significava Subsecretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério da Economia, atualmente é a Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.

## 20.2. O que é Ergonomia

A palavra “**ergonomia**” tornou-se comum no vocabulário das pessoas. No dia a dia, usamos esse termo para nos referir a cadeiras confortáveis, a apoio de pé e de lombar, ou, então, suportes para notebook. Contudo, no campo da saúde e segurança do trabalho, “ergonomia” vai muito além disso.

Observamos, no Brasil, a presença de duas correntes predominantes da ergonomia. A ergonomia de fatores humanos<sup>9</sup>, de origem anglo-saxônica, e a ergonomia da atividade<sup>10</sup>, de origem francesa. A NR 17 adotou a **ergonomia da atividade**.

De acordo com a Associação Brasileira de Ergonomia – ABERGO, a palavra ergonomia – “a ciência do trabalho” – deriva do grego *ergon* (trabalho) e *nomos* (leis). Ergonomia (ou fatores humanos) é a **disciplina** científica que se ocupa da compreensão das interações entre seres humanos e outros elementos de um determinado meio ambiente do trabalho, dispondo de regras, teorias, princípios, dados e métodos para o design, a fim de otimizar o bem-estar humano e o desempenho geral do sistema<sup>11</sup>.

Não se deixe enganar, portanto, pelo senso comum construído em torno da palavra Ergonomia. Seu significado é muito mais amplo, abarcando, inclusive, o conforto mental no trabalho. Conforme explica o Prof. Guilherme Guimarães:<sup>12</sup>

(...) um conceito mais lato de ergonomia alcança, inclusive, o tema da higidez mental. A fadiga mental compromete a qualidade e a produtividade do trabalho, ao mesmo tempo em que predispõe o trabalhador ao acidente de trabalho (desatenção, perda de sensibilidade, retardamento de reflexos) ou ao desenvolvimento de doenças psíquicas ou psicossomáticas (esquizofrenia, depressão, psicoses).

*Ergonomia*, enfim, é a **adaptação do trabalho ao trabalhador** que executará, e não o contrário.

9. A ergonomia de fatores humanos é a corrente da ergonomia que busca compreender as interações entre humanos e outros elementos de um sistema, com o objetivo de reduzir o erro humano, aumentar a produtividade, a segurança e a disponibilidade do sistema (ERGONOMIA. In: WIKIPÉDIA, a enciclopédia livre. Flórida: Wikimedia Foundation, 2023. Disponível em: <<https://pt.wikipedia.org/w/index.php?title=Ergonomia&oldid=66461281>>. Acesso em: 22 ago. 2023.).
10. A ergonomia da atividade é a corrente da ergonomia que busca compreender os problemas (contradições) que obstacilizam a interação (mediação) dos trabalhadores com o ambiente de trabalho, cuja perspectiva é promover o bem-estar de quem trabalha e o alcance dos objetivos organizacionais. (Ferreira, Mário César. A ergonomia da atividade se interessa pela qualidade de vida no trabalho? Reflexões empíricas e teóricas. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, 2008, vol. 11, n. 1, p. 90. Disponível em <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/cpst/v11n1/a07v11n1.pdf>>. Acessado em 13/09/2023).
11. Associação Brasileira de Ergonomia – ABERGO. O que é ergonomia. Disponível em: <https://www.abergo.org.br/o-que-é-ergonomia>. Acessado em: 26/08/2023.
12. FELICIANO, Guilherme Guimarães. Meio ambiente do trabalho: aspectos gerais e propedêuticos. Síntese Trabalhista, Porto Alegre, v. 14, n. 162, p. 122- 153, dez. 2002, p. 178. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/109018>. Acesso em 21/03/2021.

### 20.3. Objetivo e campo de aplicação

A NR 17 tem por objetivo estabelecer as diretrizes e os requisitos que permitam a adaptação das condições de trabalho às **características psicofisiológicas** dos trabalhadores, de modo a proporcionar **conforto, segurança, saúde e desempenho eficiente no trabalho**<sup>13</sup>.

Conforme dispõe a Norma, as condições de trabalho incluem aspectos relacionados ao levantamento, transporte e descarga de materiais, ao mobiliário dos postos de trabalho, ao trabalho com máquinas, equipamentos e ferramentas manuais, às condições de conforto no ambiente de trabalho e à própria organização do trabalho<sup>14</sup>. Contudo, como vimos no tópico acima, o conforto, segurança, saúde e desempenho eficiente no trabalho deve abarcar, também, aspectos da saúde mental do trabalhador.

As características psicofisiológicas dizem respeito a todo o conhecimento referente ao funcionamento do ser humano. O Manual de Aplicação da NR 17<sup>15</sup> cita algumas dessas características que fazem parte do consenso entre os estudiosos:

- prefere escolher livremente sua postura, dependendo das exigências da tarefa e do estado de seu meio interno;
- prefere utilizar alternadamente toda a musculatura corporal e não apenas determinados segmentos corporais;
- tolera mal tarefas fragmentadas com tempo exíguo para execução e, pior ainda, quando esse tempo é imposto por uma máquina, pela gerência, pelos clientes ou colegas de trabalho, ou seja, prefere impor sua própria cadência ao trabalho;
- é compelido a acelerar sua cadência quando estimulado pecuniariamente ou por outros meios, não levando em conta os limites de resistência de seu sistema musculoesquelético;
- sente-se bem quando solicitado a resolver problemas ligados à execução das tarefas, logo, não pode ser encarado como uma mera máquina, mas sim como um ser que pensa e age;
- tem capacidades sensitivas e motoras que funcionam dentro de certos limites, que variam de um indivíduo a outro e ao longo do tempo para um mesmo indivíduo;
- suas capacidades sensorimotoras modificam-se com o processo de envelhecimento, mas perdas eventuais são amplamente compensadas por melhores estratégias de percepção e resolução de problemas desde que possa acumular e trocar experiência;
- organiza-se coletivamente para gerenciar a carga de trabalho, ou seja, nas atividades humanas a cooperação tem um papel importante, muito mais que a com-

13. Item 17.1.1, NR 17.

14. Item 17.1.1.1, NR 17.

15. Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. **Manual de aplicação da Norma Regulamentadora nº 17**. – 2 ed. – Brasília: MTE, SIT, 2002. p.12.

petitividade. O sucesso da raça humana no processo evolutivo deve-se, em grande parte, a sua capacidade de agir em conjunto, conduta observada em várias outras espécies. A extrema divisão do trabalho e a imposição de uma carga de trabalho individual impedem os mecanismos de regulação dos grupamentos humanos, levando ao adoecimento.

Outro termo que merece destaque é a palavra **conforto**. Trata-se de um conceito carregado de subjetividade, que não pode ser quantificado pela organização. Para se avaliar o conforto, é imprescindível a expressão do trabalhador. Só ele poderá confirmar ou não a adequação das soluções que os técnicos propuseram<sup>16</sup>.

Por fim, o **desempenho eficiente do trabalho** não deve ser encarado apenas como uma otimização do volume da produção. Para que seja considerado eficiente, é necessário que as condições de trabalho permitam ao trabalhador permanecer no processo produtivo até a aposentadoria. As organizações com altos índices de afastamentos decorrente de doenças ocupacionais são ineficientes do ponto de vista da ergonomia.

## 20.4. Avaliação das situações de trabalho

Desde 1990, quando a NR 17 sofreu sua primeira revisão, as organizações são obrigadas a realizar a **análise ergonômica do trabalho (AET)** para avaliar a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores. No entanto, a AET só era cobrada pelos Auditores-Fiscais do Trabalho em situações mais complexas em que fosse necessária a atuação de um especialista em ergonomia.

Neste sentido, a última redação da NR 17 inovou ao criar a **avaliação ergonômica preliminar (AEP)**. A AEP deve avaliar as situações de trabalho que, em decorrência da natureza e conteúdo das atividades requeridas, demandam adaptação às características psicofisiológicas dos trabalhadores, a fim de subsidiar a implementação das medidas de prevenção e adequações necessárias previstas na NR 17<sup>17</sup>.

Assim, a AET ficou, de fato, reservada para situações mais complexas, quando for observada a necessidade de uma avaliação mais aprofundada, ou, ainda, quando forem identificadas inadequações ou insuficiência das ações adotadas pela organização. A AET também pode ser sugerida pelo médico responsável pelo Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) ou em relatório de análise de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho<sup>18</sup>.

Por outro lado, a AEP vai avaliar a maioria das situações de trabalho que são aquelas que não demandam a aplicação de métodos complexos de avaliação, utilizando abordagens qualitativas, semiquantitativas, quantitativas ou combinação dessas<sup>19</sup>. Por exemplo, a AEP pode identificar que determinada atividade é desempenhada na posição de pé e

16. Ibid., p.13.

17. Item 17.3.1, NR 17.

18. Item 17.3.2, NR 17.

19. Item 17.3.1.1, NR 17.

sugerir uma mudança do arranjo físico e do mobiliário de modo a permitir a alternância de posição.

A AEP pode ser realizada como parte do processo de identificação de perigos e de avaliação dos riscos do Programa de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (PGR) e deve ser registrada pela organização. Isso significa que as informações produzidas pela AEP devem estar consolidadas na documentação do PGR (inventário de riscos e plano de ação) e devem estar sempre disponíveis aos trabalhadores interessados ou seus representantes e à Inspeção do Trabalho<sup>20</sup>.

Voltando a falar sobre a AET, a NR 17 não estabelece um modelo, mas exige que a elaboração AET tenha as seguintes etapas:

- a) análise da demanda e, quando aplicável, reformulação do problema;

A demanda deve ser estudada para direcionar a AET. É possível que nos primeiros levantamentos conclua-se que o problema não seja o que havia sido explicitado anteriormente, mas algo que ainda não estava muito claro para a organização. Por exemplo, o aparecimento de DORT<sup>21</sup> num setor pode ser consequência de retrabalho ocasionado pelo mau funcionamento do setor anterior da cadeia produtiva. Logo, o problema vai ser resolvido somente se eliminarmos os problemas de qualidade que são a origem do retrabalho<sup>22</sup>.

- b) análise do funcionamento da organização, dos processos, das situações de trabalho e da atividade;

O profissional responsável pela AET deve ter total compreensão do funcionamento da organização, especialmente a descrição das tarefas prescritas, das tarefas reais e das atividades desenvolvidas para executá-las. Grosseiramente, diríamos que a tarefa prescrita é o objetivo fixado pela empresa. A tarefa real é o objetivo que o trabalhador se dá, caso ele tenha possibilidade de alterar o objetivo fixado pela empresa. A atividade é tudo aquilo que o trabalhador faz para executar a tarefa: gestos, palavras, raciocínios etc. Esse conhecimento é importante, pois as inadequações ficam mais bem evidenciadas quando se nota o descompasso entre o que é exigido e o que é realmente executado, se for o caso<sup>23</sup>.

- c) descrição e justificativa para definição de métodos, técnicas e ferramentas adequados para a análise e sua aplicação, não estando adstrita à utilização de métodos, técnicas e ferramentas específicos;

20. Item 1.5.7.2.1, NR 1: Os documentos integrantes do PGR devem estar sempre disponíveis aos trabalhadores interessados ou seus representantes e à Inspeção do Trabalho.

21. Doença Osteomuscular Relacionada ao Trabalho.

22. Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. **Manual de aplicação da Norma Regulamentadora nº 17**. – 2 ed. – Brasília: MTE, SIT, 2002. p.17.

23. *Ibid.*, p.19.



O profissional deve indicar qual a metodologia utilizada. Existem diversos métodos e ferramentas para avaliação das condições de trabalho, como por exemplo os métodos RULA (*Rapid Upper Limb Assessment*), OWAS (*Ovako Working Posture Analysing System*), *Strain Index* e NIOSH (*National Institute for Occupational Safety and Health*).

d) estabelecimento de diagnóstico;

O diagnóstico deve permitir o melhor conhecimento das condições de trabalho analisadas, evitando afirmações genéricas como “a empresa cumpre com a NR 17” ou “a empresa deve trocar seus móveis para outros mais ergonômicos”

e) recomendações para as situações de trabalho analisadas; e

O diagnóstico será inútil se não vier acompanhado de recomendações de melhorias efetivas das condições de trabalho. Essas recomendações devem ser incluídas no plano de ação do PGR com a definição de cronograma, formas de acompanhamento e aferição de resultados.

f) restituição dos resultados, validação e revisão das intervenções efetuadas, quando necessária, com a participação dos trabalhadores.

A AET só estará concluída após a validação das melhorias sugeridas. Ou seja, é preciso avaliar o impacto das modificações sobre os trabalhadores, pois qualquer modificação acarreta alterações das tarefas e atividades que deverão ser, novamente, objeto de outra análise. O pessoal da empresa pode ser treinado para utilizar instrumentos simples de avaliação como questionários de opinião dos trabalhadores e grades de observação das posturas, desde que a situação não seja muito complexa e dispense a presença do ergonômista<sup>24</sup>.

O Anexo II da NR 17 traz requisitos adicionais para a AET nas atividades de teleatendimento e telemarketing, mas que podem servir como referência em outras atividades.

**Item 9.4, Anexo II, NR 17:** A AET, quando indicada por uma das alíneas do item 17.3.2 da NR 17, deve contemplar:

a) descrição das características dos postos de trabalho no que se refere ao mobiliário, utensílios, ferramentas, espaço físico para a execução do trabalho e condições de posicionamento e movimentação de segmentos corporais;

b) avaliação da organização do trabalho demonstrando:

I – trabalho real e trabalho prescrito;

II – descrição da produção em relação ao tempo alocado para as tarefas;

III – variações diárias, semanais e mensais da carga de atendimento, incluindo variações sazonais e intercorrências técnico-operacionais mais frequentes;

---

24. Ibid., p.27.

IV – número de ciclos de trabalho e sua descrição, incluindo trabalho em turnos e trabalho noturno;

V – ocorrência de pausas interciclos;

VI – explicitação das normas de produção, das exigências de tempo, da determinação do conteúdo de tempo, do ritmo de trabalho e do conteúdo das tarefas executadas;

VII – histórico mensal de horas extras realizadas em cada ano; e

VIII – explicitação da existência de sobrecargas estáticas ou dinâmicas do sistema osteomuscular;

c) relatório estatístico da incidência de queixas de agravos à saúde colhidas pela Medicina do Trabalho nos prontuários médicos;

d) relatórios de avaliações de satisfação no trabalho e clima organizacional, se realizadas no âmbito da organização;

e) registro e análise de impressões e sugestões dos trabalhadores com relação aos aspectos dos itens anteriores; e

f) recomendações ergonômicas expressas em planos e propostas claros e objetivos, com definição de datas de implantação.

**Item 9.4.1, Anexo II, NR 17:** As AET devem contemplar as seguintes etapas de execução:

a) explicitação da demanda do estudo;

b) análise das tarefas, atividades e situações de trabalho;

c) discussão e restituição dos resultados aos trabalhadores envolvidos;

d) recomendações ergonômicas específicas para os postos avaliados;

e) avaliação e revisão das intervenções efetuadas com a participação dos trabalhadores, supervisores e gerentes; e

f) avaliação da eficiência das recomendações.

A NR 17 determina que relatório da AET deve ficar à disposição na organização pelo prazo de 20 (vinte) anos<sup>25</sup>.

Por fim, as Microempresas – ME e Empresas de Pequeno Porte – EPP enquadradas como graus de risco 1 e 2 e o Microempreendedor Individual – MEI **não são obrigados a elaborar a AET**<sup>26</sup>, salvo quando sugerido pelo médico responsável pelo PCMSO ou indicado em análise de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho. Entretanto, devem atender todos os demais requisitos estabelecidos na NR 17, quando aplicáveis.

---

25. Item 17.3.7, NR 17.

26. Item 17.3.4, NR 17.