

**GUSTAVO FILIPE BARBOSA GARCIA**

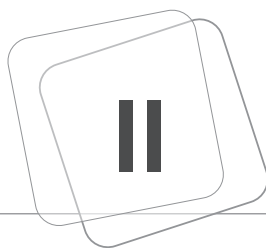
# **ACIDENTES DO TRABALHO**

**Doenças Ocupacionais e  
Nexo Técnico Epidemiológico**

**12<sup>a</sup>** | revista  
edição | atualizada  
ampliada

**2024**

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



# PREVENÇÃO CONTRA ACIDENTES DO TRABALHO

**Sumário** - **1.** Introdução – **2.** Normas pertinentes à segurança e saúde no trabalho: **2.1.** Deveres do empregador; **2.1.1.** Deveres nos casos de trabalho temporário e terceirização; **2.2.** Deveres do empregado; **2.3.** Competência da fiscalização do trabalho; **2.4.** Inspeção prévia e embargo ou interdição; **2.5.** Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT); **2.6.** Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA); **2.7.** Equipamento de proteção individual; **2.8.** Medidas preventivas de segurança e saúde no trabalho (PGR, PCMSO e ASO); **2.9.** Edificações; **2.10.** Iluminação; **2.11.** Conforto térmico; **2.12.** Instalações elétricas; **2.13.** Movimentação, armazenagem e manuseio de materiais; **2.14.** Máquinas e equipamentos; **2.15.** Caldeiras, fornos e recipientes sob pressão; **2.16.** Prevenção da fadiga; **2.17.** Indústria de construção; **2.18.** Trabalho a céu aberto; **2.19.** Proteção contra incêndio; **2.20.** Condições de higiene e conforto; **2.21.** Resíduos industriais; **2.22.** Sinalização e identificação de segurança; **2.23.** Segurança e saúde nas relações de trabalho rural; **2.24.** Medidas de proteção ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega.

## 1. INTRODUÇÃO

Nos diversos temas pertinentes aos acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, a “regra de ouro” está justamente na prevenção.

Todos os esforços devem ser direcionados à prevenção do infortúnio, no sentido de evitar que ocorra qualquer acidente do trabalho, ou que o empregado venha a ter alguma doença do trabalho ou profissional.

O Tratado de Versalhes, de 1919, ao criar a Organização Internacional do Trabalho, “incluiu na sua competência a proteção contra os acidentes de trabalho e as doenças profissionais, cujos riscos devem ser eliminados, neutralizados ou reduzidos por medidas apropriadas da engenharia de segurança e da medicina do trabalho”.<sup>1</sup>

Há diversas Convenções da OIT sobre a matéria, merecendo destaque a Convenção 155 da OIT, sobre segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho, de 1981, promulgada pelo Decreto 1.254/1994 (atualmente Decreto 10.088/2019). A Convenção 187 da OIT, de 2006, dispõe sobre o marco promocional para a segurança e saúde no trabalho.

A Organização Internacional do Trabalho, na 110.<sup>a</sup> sessão da sua Conferência Internacional do Trabalho, em junho de 2022, adotou a inclusão de um ambiente de trabalho seguro e saudável na Declaração relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, de 1998. Com isso, passam a ser fundamentais a Convenção 155 e a Convenção 187.

O meio ambiente do trabalho (integrando o meio ambiente como um todo, conforme art. 200, inciso VIII, da CF/1988), desse modo, até porque inserido no rol dos direitos fundamentais,<sup>2</sup> merece todo o cuidado e empenho do empregador e do Poder Público, na manutenção da sua higidez e integridade, pois disso dependem a segurança, a saúde, a dignidade e a própria vida do trabalhador.

Tanto é assim que, em conformidade com o art. 7.<sup>o</sup>, inciso XXII, da Constituição Federal de 1988, os trabalhadores urbanos e rurais têm direito à “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

Compete à União organizar, manter e executar a inspeção do trabalho (art. 21, inciso XXIV, da Constituição da República).

O art. 155, inciso I, da CLT prevê que incumbe ao órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho estabelecer, nos limites de sua competência, normas

<sup>1</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito internacional do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 388.

<sup>2</sup> Cf. ARAUJO, Luiz Alberto David; NUNES JÚNIOR, Vidal Serrano. *Curso de direito constitucional*. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2006. p. 506.

sobre a aplicação dos preceitos relativos ao tema, especialmente os referidos no art. 200 do mencionado diploma legal.

Esse último dispositivo, por seu turno, dispõe que cabe ao Ministério do Trabalho estabelecer disposições complementares às normas de que trata o Capítulo V, do Título II, da CLT, sobre Segurança e Medicina do Trabalho, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho, especialmente sobre os aspectos ali indicados.

Nesse contexto, a Portaria 3.214/1978 do Ministério do Trabalho aprovou as Normas Regulamentadoras (NRs) do Capítulo V, do Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho (arts. 154 e seguintes), relativas à Segurança e Medicina do Trabalho.

O objetivo da Norma Regulamentadora 1 é estabelecer as disposições gerais, o campo de aplicação, os termos e as definições comuns às Normas Regulamentadoras relativas a segurança e saúde no trabalho e as diretrizes e os requisitos para o gerenciamento de riscos ocupacionais e as medidas de prevenção em segurança e saúde no trabalho.

A Portaria 672/2021 do Ministério do Trabalho e Previdência disciplina procedimentos, programas e condições de segurança e saúde no trabalho no que se refere a: I – procedimentos de avaliação de equipamentos de proteção individual, previstos na Norma Regulamentadora 6 (NR 6); II – regulamento técnico sobre o uso de equipamentos para proteção respiratória; III – segurança e saúde dos motoristas profissionais do transporte rodoviário de cargas e coletivo de passageiros; IV – cadastramento de empresas e instituições que utilizam benzeno e indicador biológico de exposição ocupacional ao benzeno; V – embargos e interdições; VI – estrutura, classificação e regras de aplicação das Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho; VII – procedimentos para elaboração e revisão das Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho; VIII – Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT).

De acordo com o art. 29 da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, incluído pela Lei 13.655/2018, em qualquer órgão ou Poder, a edição de *atos normativos por autoridade administrativa*,

salvo os de mera organização interna, pode ser precedida de *consulta pública para manifestação de interessados*, preferencialmente por meio eletrônico, a qual deve ser considerada na decisão. A convocação deve conter a minuta do ato normativo e fixará o prazo e demais condições da consulta pública, observadas as normas legais e regulamentares específicas, se houver.

As autoridades públicas devem atuar para aumentar a *segurança jurídica* na aplicação das normas, inclusive por meio de *regulamentos, súmulas administrativas e respostas a consultas* (art. 30 da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, acrescentado pela Lei 13.655/2018). Os mencionados instrumentos terão *caráter vinculante em relação ao órgão ou entidade a que se destinam*, até ulterior revisão.

Conforme o art. 26 da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, incluído pela Lei 13.655/2018, para eliminar irregularidade, incerteza jurídica ou situação contenciosa na aplicação do Direito público, inclusive no caso de expedição de licença, a autoridade administrativa pode, após oitiva do órgão jurídico e, quando for o caso, após realização de consulta pública, e presentes razões de relevante interesse geral, *celebrar compromisso com os interessados*, observada a legislação aplicável, o qual só deve produzir efeitos a partir de sua publicação oficial.

Embora esse dispositivo mencione Direito público, é possível entender que a sua previsão também se aplica, pelas mesmas razões indicadas, às *normas de ordem pública*.

O referido *compromisso*: deve buscar solução jurídica proporcional, equânime, eficiente e compatível com os interesses gerais; não pode conferir desoneração permanente de dever ou condicionamento de direito reconhecidos por orientação geral; deve prever com clareza as obrigações das partes, o prazo para seu cumprimento e as sanções aplicáveis em caso de descumprimento.

A decisão do processo, nas esferas administrativa, controladora ou judicial, pode impor *compensação* por benefícios indevidos ou prejuízos anormais ou injustos resultantes do processo ou da conduta dos envolvidos (art. 27 da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, acrescentado pela Lei 13.655/2018). A decisão sobre a compensação deve

ser *motivada*, ouvidas previamente as partes sobre seu cabimento, sua forma e, se for o caso, seu valor. Para prevenir ou regular a compensação, pode ser celebrado compromisso processual entre os envolvidos.

Como se observa do art. 627-A da CLT, acrescentado pela Medida Provisória 2.164-41/2001, pode ser instaurado procedimento especial de ação fiscal, objetivando a orientação sobre o cumprimento das leis de proteção ao trabalho, bem como a prevenção e o saneamento de infrações mediante *Termo de Compromisso*, na forma disciplinada no Regulamento da Inspeção do Trabalho.

O Regulamento de Inspeção do Trabalho (Decreto 4.552, de 27 de dezembro de 2002), no art. 18, estabelece a competência dos Auditores-Fiscais do Trabalho.

Frise-se que segundo o art. 611-B, inciso XVII, da CLT, constitui objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho a supressão ou a redução dos direitos relativos a normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho.

Entretanto, o parágrafo único do art. 611-B da CLT explicita que regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto no art. 611-B da CLT.

Ainda assim, a verdade é que as normas jurídicas sobre duração do trabalho e intervalos são, por natureza e essência, de ordem pública, pois há interesse social na sua limitação, em proteção da saúde, da segurança e da vida do trabalhador, com o objetivo de preservar e concretizar a sua dignidade como pessoa.

O Decreto 7.602/2011, por seu turno, dispõe sobre a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho – PNSST.

Nesse sentido, a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho – PNSST tem por objetivos a promoção da saúde e a melhoria da qualidade de vida do trabalhador e a prevenção de acidentes e de danos à saúde advindos, relacionados ao trabalho ou que ocorram no curso dele, por meio da eliminação ou redução dos riscos nos ambientes de trabalho (I).

Ademais, as ações no âmbito da PNSST devem constar do Plano Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho e desenvolver-se de acordo com as seguintes diretrizes: a) inclusão de todos trabalhadores brasileiros no sistema nacional de promoção e proteção da saúde; b) harmonização da legislação e a articulação das ações de promoção, proteção, prevenção, assistência, reabilitação e reparação da saúde do trabalhador; c) adoção de medidas especiais para atividades laborais de alto risco; d) estruturação de rede integrada de informações em saúde do trabalhador; e) promoção da implantação de sistemas e programas de gestão da segurança e saúde nos locais de trabalho; f) reestruturação da formação em saúde do trabalhador e em segurança no trabalho e o estímulo à capacitação e à educação continuada de trabalhadores; e g) promoção de agenda integrada de estudos e pesquisas em segurança e saúde no trabalho (IV).

Mesmo no âmbito do Estatuto da Cidade, a política urbana tem por objetivo ordenar o pleno desenvolvimento das funções sociais da cidade e da propriedade urbana, tendo como uma de suas seguintes diretrizes gerais a garantia de condições condignas de acessibilidade, utilização e conforto nas dependências internas das edificações urbanas, *inclusive nas destinadas à moradia e ao serviço dos trabalhadores domésticos*, observados requisitos mínimos de dimensionamento, ventilação, iluminação, ergonomia, privacidade e qualidade dos materiais empregados (art. 2.º, inciso XIX, da Lei 10.257/2001, incluído pela Lei 13.699/2018).

Cabe ainda registrar que a Lei 13.103/2015, no art. 2.º, inciso V, c, prevê o direito dos motoristas profissionais (de veículos automotores de transporte rodoviário de passageiros e de transporte rodoviário de cargas), se empregados, de ter benefício de *seguro de contratação obrigatória*, assegurado e custeado pelo empregador, destinado à cobertura de morte natural, morte por acidente, invalidez total ou parcial decorrente de acidente, traslado e auxílio para funeral, referentes às suas atividades, no valor mínimo correspondente a 10 vezes o piso salarial de sua categoria ou valor superior fixado em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

## 2. NORMAS PERTINENTES À SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

O sistema jurídico prevê diversas normas pertinentes à segurança e medicina do trabalho (ou segurança e saúde no trabalho), estabelecendo deveres ao empregador, ao empregado, bem como fixando atribuições dos órgãos de fiscalização do trabalho.<sup>3</sup>

Essas regras são voltadas, de forma substancial, justamente para obter e manter um meio ambiente de trabalho saudável, prevenindo os riscos à saúde e à segurança dos trabalhadores.

Vejam, assim, as principais disposições sobre o tema.

### 2.1. Deveres do empregador

No que tange à segurança e saúde no trabalho, cabe às empresas, e mesmo aos empregadores por equiparação:

- a) cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
- b) instruir os empregados, por meio de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;
- c) adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;
- d) facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente (art. 157 da CLT).

Fica autorizado o armazenamento, em meio eletrônico, óptico ou equivalente, de documentos relativos a deveres e obrigações trabalhistas, incluídos aqueles relativos a normas regulamentadoras de saúde e segurança no trabalho, compostos por dados ou por imagens, nos termos do disposto no art. 2.º-A da Lei 12.682/2012,

---

<sup>3</sup> Cf. GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011. p. 1.045-1.097.



no Decreto 10.278/2020, no art. 3.º, inciso X, da Lei 13.874/2019<sup>4</sup> e na Lei 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (art. 184 do Decreto 10.854/2021).

Como é evidente, o fiel cumprimento dos referidos deveres exerce importante destaque na prevenção de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais.

### **2.1.1. Deveres nos casos de trabalho temporário e terceirização**

As relações de trabalho na empresa de trabalho temporário, na empresa de prestação de serviços e nas respectivas tomadoras de serviço e contratante regem-se pela Lei 6.019/1974, com as modificações decorrentes da Lei 13.429/2017, que passou a tratar, assim, também da terceirização.

O contrato celebrado pela empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviços deve ser por escrito, ficará à disposição da autoridade fiscalizadora no estabelecimento da tomadora de serviços e conterá: qualificação das partes; motivo justificador da demanda de trabalho temporário; prazo da prestação de serviços; valor da prestação de serviços; *disposições sobre a segurança e a saúde do trabalhador*, independentemente do local de realização do trabalho (art. 9.º da Lei 6.019/1974, com redação dada pela Lei 13.429/2017).

Ainda no trabalho temporário, é responsabilidade da empresa contratante (tomadora) garantir as *condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores*, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou em local por ela designado (art. 9.º, § 1.º, da Lei 6.019/1974, acrescentado pela Lei 13.429/2017).

Do mesmo modo, na terceirização, é responsabilidade da contratante (tomadora) garantir as *condições de segurança, higiene e sa-*

<sup>4</sup> “Art. 3.º São direitos de toda pessoa, natural ou jurídica, essenciais para o desenvolvimento e o crescimento econômicos do País, observado o disposto no parágrafo único do art. 170 da Constituição Federal: [...] X – arquivar qualquer documento por meio de microfilme ou por meio digital, conforme técnica e requisitos estabelecidos em regulamento, hipótese em que se equiparará a documento físico para todos os efeitos legais e para a comprovação de qualquer ato de direito público”.

*lubridade dos trabalhadores*, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato (art. 5.º-A, § 3.º, da Lei 6.019/1974, acrescentado pela Lei 13.429/2017).

Logo, se o empregado terceirizado prestar serviço no estabelecimento da empresa tomadora ou em outro local pactuado entre as partes, esta responde pela higidez do meio ambiente de trabalho, inclusive em casos de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.

A contratante deve estender ao trabalhador da empresa de trabalho temporário o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado (art. 9.º, § 2.º, da Lei 6.019/1974, acrescentado pela Lei 13.429/2017).

Na terceirização, a contratante *pode* estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado (art. 5.º-A, § 4.º, da Lei 6.019/1974, acrescentado pela Lei 13.429/2017). Essa previsão tem caráter meramente facultativo, diversamente da mencionada determinação cogente relativa ao trabalho temporário (art. 9.º, § 2.º, da Lei 6.019/1974).

Entretanto, de acordo com o art. 4.º-C da Lei 6.019/1974, acrescentado pela Lei 13.467/2017, são asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4.º-A da Lei 6.019/1974, *quando e enquanto os serviços*, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, *forem executados nas dependências da tomadora*, as mesmas condições:

I – relativas a:

- a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios;
- b) direito de utilizar os serviços de transporte;
- c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado;
- d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir.

II – sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.

Contratante e contratada *podem* estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos no art. 4.º-C da Lei 6.019/1974. Trata-se de mera faculdade no caso de terceirização, diversamente da previsão imperativa quanto ao trabalhador temporário (art. 12, *a*, da Lei 6.019/1974).

Nos contratos que impliquem mobilização de empregados da contratada (prestadora) em número igual ou superior a 20% dos empregados da contratante (tomadora), esta *pode* disponibilizar aos empregados da contratada os serviços de alimentação e atendimento ambulatorial em *outros locais apropriados e com igual padrão de atendimento*, com vistas a manter o pleno funcionamento dos serviços existentes (art. 4.º-C, § 2.º, da Lei 6.019/1974).

*Contratante* é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal (art. 5.º-A da Lei 6.019/1974, com redação dada pela Lei 13.467/2017).

É vedada à contratante a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços (art. 5.º-A, § 1.º, da Lei 6.019/1974).

Os serviços contratados *podem* ser executados nas instalações físicas da empresa contratante ou em outro local, de comum acordo entre as partes (art. 5.º-A, § 2.º, da Lei 6.019/1974).

Conforme a atual redação do art. 4.º-A da Lei 6.019/1974, decorrente da Lei 13.467/2017, considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à *pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços* que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços (art. 4.º-A, § 1.º, da Lei 6.019/1974, incluído pela Lei 13.429/2017).

Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante (art. 4.º-A, § 2.º, da Lei 6.019/1974, acrescentado pela Lei 13.429/2017).

O Supremo Tribunal Federal fixou a seguinte tese de repercussão geral: “É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante” (STF, Pleno, RE 958.252/MG, Rel. Min. Luiz Fux, j. 30.08.2018).

O Supremo Tribunal Federal também julgou procedente o pedido em arguição de descumprimento de preceito fundamental (em que se questionou a constitucionalidade da interpretação adotada em reiteradas decisões da Justiça do Trabalho que restringiam a terceirização com base na Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho) e firmou a seguinte tese: “1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1991”. O Relator esclareceu que a referida decisão não afeta automaticamente os processos em relação aos quais tenha havido coisa julgada (STF, Pleno, ADPF 324/DF, Rel. Min. Roberto Barroso, j. 30.08.2018).

## **2.2. Deveres do empregado**

Na mesma matéria, aos empregados, por sua vez, cabe:

- a) observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções expedidas pelo empregador;
- b) colaborar com a empresa na aplicação das normas sobre medicina e segurança do trabalho (art. 158 da CLT).

Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:

- a) à observância das instruções expedidas pelo empregador, pertinentes à medicina e segurança do trabalho;
- b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

Como se nota, os empregados também exercem relevante papel na prevenção de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais.

### **2.3. Competência da fiscalização do trabalho**

Compete às Delegacias Regionais do Trabalho (atualmente Superintendências Regionais do Trabalho),<sup>5</sup> que são os órgãos competentes em matéria de inspeção do trabalho:

- a) promover a fiscalização do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho;
- b) adotar as medidas que se tornem exigíveis, em virtude das disposições sobre segurança e medicina do trabalho, determinando as obras e reparos que, em qualquer local de trabalho, se façam necessárias;
- c) impor as penalidades cabíveis por descumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho, nos termos do art. 201 da CLT (art. 156 da CLT).

Cabe ao Ministério do Trabalho e Previdência definir os critérios para criação e manutenção de Gerências Regionais do Trabalho e Agências Regionais do Trabalho das Superintendências Regionais do Trabalho, observado o quantitativo de unidades previsto na estrutura organizacional, de modo a considerar os aspectos indicados no art. 185 do Decreto 10.854/2021.

<sup>5</sup> As Delegacias Regionais do Trabalho (DRTs) são atualmente denominadas Superintendências Regionais do Trabalho. As Subdelegacias do Trabalho, por sua vez, passaram a ser chamadas de Gerências Regionais do Trabalho e Agências Regionais do Trabalho. Às Superintendências Regionais do Trabalho, como unidades descentralizadas, compete a execução, a supervisão e o monitoramento de ações relacionadas a políticas públicas afetas ao Ministério do Trabalho, especialmente as de: I – fomento ao trabalho, ao emprego e à renda; II – execução de ações e programas do sistema público de trabalho, emprego e renda; III – fiscalização do trabalho, da mediação e da arbitragem em negociação coletiva; IV – melhoria contínua nas relações do trabalho, na orientação e no apoio ao cidadão (art. 36 do Decreto 11.359/2023).

Nos termos do art. 19 do Decreto 10.854/2021, o planejamento da inspeção do trabalho deve contemplar atuação estratégica por meio de ações especiais setoriais para a prevenção de acidentes de trabalho, de doenças relacionadas ao trabalho e de irregularidades trabalhistas, a partir da análise dos dados de acidentalidade e adoecimento ocupacionais e do mercado de trabalho, na forma estabelecida em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência.

A atuação estratégica por meio das ações especiais setoriais deve incluir a realização de ações coletivas para prevenção e saneamento das irregularidades.

As ações coletivas para prevenção e saneamento de irregularidades são iniciativas fora do âmbito das ações de fiscalização, que permitem o diálogo setorial e interinstitucional, e a construção coletiva de soluções.

São ações coletivas para prevenção, entre outras: I – o estabelecimento de parcerias com entidades representativas de trabalhadores e empregadores; II – o compartilhamento de diagnóstico setorial sobre os índices de informalidade, acidentalidade e adoecimento ocupacionais; III – a realização de eventos de orientação às representações das partes interessadas; IV – a elaboração de cartilhas e manuais; V – a promoção do diálogo social por meio da realização de encontros periódicos para construção coletiva de soluções para a superação dos problemas identificados; VI – a realização de visita técnica de instrução, no âmbito das competências previstas no art. 18, inciso II, do Regulamento da Inspeção do Trabalho, aprovado pelo Decreto 4.552/2002<sup>6</sup> e da Convenção 81 da OIT, nos termos do disposto no Decreto 10.088/2019; VII – a atuação integrada com outros órgãos da administração pública federal, estadual, distrital e municipal, com vistas ao compartilhamento de informações e à atuação conjunta na construção coletiva de soluções para os problemas concernentes a cada área de atuação.

<sup>6</sup> “Art. 18. Compete aos Auditores-Fiscais do Trabalho, em todo o território nacional: [...] II – ministrar orientações e dar informações e conselhos técnicos aos trabalhadores e às pessoas sujeitas à inspeção do trabalho, atendidos os critérios administrativos de oportunidade e conveniência”.

O monitoramento das referidas ações coletivas para prevenção deve ser realizado na forma estabelecida pelo responsável de cada projeto.

A visita técnica de instrução a que se refere o inciso VI, acima indicado, consiste em atividade excepcional coletiva relacionada ao objeto do projeto ou da ação especial setorial, agendada previamente pela autoridade nacional ou máxima regional em matéria de inspeção do trabalho.

Não cabe lavratura de auto de infração no âmbito das ações coletivas de prevenção previstas no art. 19 do Decreto 10.854/2021.

Fica clara a importância dos órgãos competentes em matéria de fiscalização do trabalho, no caso, exercendo a atividade preventiva de infortúnios.

## **2.4. Inspeção prévia e embargo ou interdição**

Nenhum estabelecimento pode iniciar suas atividades sem prévia inspeção e aprovação das respectivas instalações pela autoridade regional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho (art. 160 da CLT).

Essa medida tem como objetivo principal justamente a preservação da segurança e da saúde dos trabalhadores.

Nova inspeção deve ser feita quando ocorrer modificação substancial nas instalações, inclusive equipamentos, que a empresa fica obrigada a comunicar, prontamente, à Superintendência Regional do Trabalho, na atualidade.

É facultado às empresas solicitar prévia aprovação, pela Delegacia Regional do Trabalho, dos projetos de construção e respectivas instalações.

É direito de toda pessoa, natural ou jurídica, essencial para o desenvolvimento e o crescimento econômicos do País, observando-se o disposto no parágrafo único do art. 170 da Constituição Federal de 1988, o de desenvolver *atividade econômica de baixo risco*, para

a qual se valha exclusivamente de propriedade privada própria ou de terceiros consensuais, sem a necessidade de quaisquer atos públicos de liberação da atividade econômica (art. 3.º, inciso I, da Lei 13.874/2019).

Para fins do disposto na Lei 13.874/2019, consideram-se *atos públicos de liberação* a licença, a autorização, a concessão, a inscrição, a permissão, o alvará, o cadastro, o credenciamento, o estudo, o plano, o registro e os demais atos exigidos, sob qualquer denominação, por órgão ou entidade da administração pública na aplicação de legislação, como condição para o exercício de atividade econômica, inclusive o início, a continuação e o fim para a instalação, a construção, a operação, a produção, o funcionamento, o uso, o exercício ou a realização, no âmbito público ou privado, de atividade, serviço, estabelecimento, profissão, instalação, operação, produto, equipamento, veículo, edificação e outros (art. 1.º, § 6.º, da Lei 13.874/2019).

Logo, em se tratando de empresa que desenvolva atividade econômica de baixo risco (conforme classificação em ato do Poder Executivo federal, nos termos do art. 3.º, § 1.º, da Lei 13.874/2019 e do art. 4.º, § 5.º, da Lei 11.598/2007), a referida previsão pode afastar a incidência do art. 160 da CLT.

Além disso, é direito de toda pessoa, natural ou jurídica, essencial para o desenvolvimento e o crescimento econômicos do País, observando-se o disposto no parágrafo único do art. 170 da Constituição Federal de 1988, ter a garantia de que, nas *solicitações de atos públicos de liberação da atividade econômica* que se sujeitam ao disposto na Lei 13.874/2019, apresentados todos os elementos necessários à instrução do processo, o particular deve ser cientificado expressa e imediatamente do prazo máximo estipulado para a análise de seu pedido e de que, transcorrido o prazo fixado, o silêncio da autoridade competente importará *aprovação tácita* para todos os efeitos, sendo ressalvadas as hipóteses expressamente vedadas em lei (art. 3.º, inciso IX, da Lei 13.874/2019).

A Norma Regulamentadora 2, sobre inspeção prévia, foi *revogada* (art. 2.º da Portaria 915/2019 da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia).