

MAURO SCHIAVI

Curso de
DIREITO do
TRABALHO

3^a
edição

revista, atualizada
e ampliada

2025

 EDITORA
*Jus*PODIVM
www.editorajuspodivm.com.br

SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

1. DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

A CLT trata da Segurança e Medicina do Trabalho no capítulo V, que compõe, segundo a moderna doutrina, uma parte componente de um Direito mais amplo, denominado *Meio ambiente do Trabalho*, composto por normas de ordem pública, onde há uma forte intervenção do Estado disciplinado as regras de proteção da saúde, higiene e segurança do trabalhador.

Conforme Celso Antonio Pacheco Fiorillo¹, meio ambiente do trabalho “é o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc.)”.

Como bem adverte Raimundo Simão de Melo², “o meio ambiente do trabalho não se restringe ao local de trabalho estrito do trabalhador. Ele abrange o local de trabalho, os instrumentos de trabalho, o modo de execução de tarefas e a maneira como o trabalhador é tratado pelo empregador ou tomador de serviços e pelos próprios colegas de trabalho (...) O conceito de meio ambiente de trabalho deve levar em conta a pessoa do trabalhador, e em determinadas situações peculiares, pode englobar até a moradia”.

Diante da necessidade de regulação de proteção do meio ambiente do trabalho, já há na doutrina, embora ainda sem uma autonomia nítida, o chamado *direito ambiental do trabalho*, constituído pelas normas que tutelam o meio ambiente do trabalho e protegem a saúde e segurança do trabalhador.

Júlio César de Sá da Rocha³ nos traz a seguinte definição do direito ambiental do trabalho:

“O Direito Ambiental do Trabalho é compreendido como sistema normativo que tutela o meio ambiente do trabalho (de forma imediata) e a saúde dos trabalhadores (de forma indireta), e como disciplina jurídica *in statu nascendi*, que descreve e compreende essa proteção normativa, tendo em vista o trabalhador em seu entorno de trabalho. Convém registrar que essa disciplina se propõe estabelecer análise sobre a proteção

1. Curso de Direito Ambiental Brasileiro. São Paulo: Saraiva, 2000, p. 21.

2. Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador. 5. ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 29.

3. Direito Ambiental do Trabalho. São Paulo: LTr, 2022, p. 276.

jurídica ao meio ambiente do trabalho, absorvendo, principalmente, elementos do Direito do Trabalho (proteção à incolumidade do trabalhador) e do Direito Ambiental (proteção ao meio ambiente), sem descuidar das influências de outras disciplinas, como o recente Direito à Saúde”.

Nos termos do art. 200, VIII, da Constituição Federal, “ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: (...) VIII – colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”.

Dispõe o art. 7º, XXII, da CF, ser direito fundamental do trabalhador, e consequentemente obrigação do empregador, a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

O inciso 7º, XXII, da CF, por consagrar uma norma de direito fundamental não pode ficar somente em sede programática, devendo o empregador ou o tomador dos serviços de um trabalhador tomar medidas efetivas para manutenção de um meio ambiente adequado de trabalho e coibir os riscos de acidentes de trabalho.

O Brasil ratificou, em 18 de maio de 1992, a Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho (adotada pela Conferência Internacional em 1981), promulgando-se pelo Decreto 1.254, de 29 de setembro de 1994. Constitui ela, em consequência, lei vigente no País. Em virtude dessa ratificação, por força do disposto no art. 4º, § 1º, da Convenção, o Brasil se obriga a formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho. Aduz o art. 3º, alínea e, da Convenção, que o termo saúde, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e higiene no trabalho.⁴

Portanto, são direitos de todos os trabalhadores, sejam eles empregados ou não, trabalhar em meio ambiente de trabalho seguro, e com condições de salubridade adequados.

Como nos adverte, com razão, Carlos Henrique Bezerra Leite⁵, “a concepção moderna de meio ambiente do trabalho está relacionada com os direitos humanos, notadamente, o direito à vida, à segurança, e à saúde. Esses direitos, na verdade, constituem corolário dos princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana e da cidadania. Supera-se, assim, a concepção tradicional da doutrina juslaboralista pátria, calcada apenas nas normas da CLT e nas Normas Regulamentares do Ministério do Trabalho, que preconizam o meio ambiente do trabalho tão somente sob a perspectiva da medicina, higiene e segurança do trabalho.” De outro lado, empregados que trabalham em meio ambiente inadequado, sem condições de segurança, em condições de risco acentuado, submetidos a grande carga de *stress* funcional, com probabilidade acentuada de sofrerem acidentes e moléstias profissionais, fazem jus à reparação por danos morais por violação à sua dignidade e aos direitos da personalidade (integridade física e intelectual e também o mais precioso direito da pessoa, que é o direito à vida – art. 5º, *caput*, da CF).

Nesse sentido, o Precedente Vinculante do TST (Tema 54 dos Incidentes de Recursos de Revista Repetitivos), “in verbis”:

4. In: ROMITA, Arion Sayão. *Direitos fundamentais e relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2005, p. 377.

5. *Curso de Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2023, p. 565.

“A ausência de instalações sanitárias adequadas e de local apropriado para alimentação a empregados que exercem atividades externas de limpeza e conservação de áreas públicas autoriza a condenação do empregador ao pagamento de indenização por danos morais, pois desrespeitados os padrões mínimos de higiene e segurança do trabalho, necessários e exigíveis ao ambiente de trabalho (NR-24 do MTE, CLT, art. 157, Lei nº 8.213/91, art. 19, e CRFB, art. 7º, XXII).”

Conforme conclui Raimundo Simão de Melo⁶, “o Direito Ambiental do Trabalho constitui direito difuso fundamental inerente às normas sanitárias e de saúde do trabalhador (CF, art. 196), o qual, por isso, merece a proteção dos Poderes Públicos e da sociedade organizada, conforme estabelece o art. 225 da Constituição Federal. É difusa a natureza, ainda, porque as consequências decorrentes da sua degradação, como, por exemplo, os acidentes de trabalho, embora com repercussão imediata no campo individual, atingem, finalmente, toda a sociedade, que paga a conta final”.

2. PRINCÍPIOS DO DIREITO AMBIENTAL DO TRABALHO

A doutrina tem sistematizado princípios do direito ambiental do trabalho, como forma de sistematizar o estudo e facilitar a interpretação e aplicação das normas que tutelam o meio ambiente do trabalho.

Esses princípios, na verdade, pertencem à teoria geral do Direito Ambiental, os quais restam aplicáveis ao Direito Ambiental do Trabalho.

São princípios do direito ambiental do trabalho:

a) Prevenção: empresas, empregadores e empregados devem adotar condutas no sentido de prevenir a degradação do meio ambiente do trabalho, e evitar riscos à segurança e saúde do trabalhador.

Como destaca Raimundo Simão de Melo⁷, “o princípio da prevenção está consagrado no *caput* do art. 225 da Constituição Federal brasileira, quando diz que incumbe ao Poder Público e à coletividade o dever de defender e preservar o meio ambiente equilibrado para as presentes e futuras gerações”.

b) Precaução: significa cuidado, prudência, cautela. Empresas, empregadores e empregados devem tomar medidas de precaução para manutenção ao meio ambiente de trabalho equilibrado.

Como destaca Raimundo Simão de Melo⁸, precaução, em Direito Ambiental, tem a ver com risco, prejuízo, irreversibilidade e incerteza. Em outras palavras, mesmo na incerteza do risco, mas diante da irreversibilidade dos prejuízos eventuais ao ser humano, deve-se adotar medidas preventivas, pois o aspecto humano prevalece em face do econômico (CF, art. 170).

c) Desenvolvimento sustentável: conforme Raimundo Simão de Melo⁹, “o princípio do desenvolvimento sustentável procura compatibilizar a atuação da economia com a preservação e equilíbrio do meio ambiente em todos os seus aspectos”.

6. Op. cit., p. 33.

7. Direito Ambiental do Trabalho e a saúde do trabalhador. 5. ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 54.

8. Op. cit., p. 55-56.

9. Op. cit., p. 61.

As empresas e empregadores devem compatibilizar o exercício da atividade econômica com a preservação do meio ambiente do trabalho.

d) poluidor-pagador: este princípio parte da premissa de que a pessoa que está degradando ou poluindo o meio ambiente deve sofrer sanções severas de natureza econômica. Além disso, o poluidor deverá ser responsabilizado de forma objetiva pelos danos ambientais, sem excluir sua responsabilização em outras esferas do direito, como a criminal.

e) participação: conforme Raimundo Simão de Melo¹⁰, “esse princípio decorre do quanto disposto no *caput* do art. 225 da CF que incumbe ao Poder Público, e à sociedade preservar e proteger o meio ambiente. A obrigação de defender o meio ambiente, portanto, não é só do Estado, nem só da coletividade, mas de ambos”.

f) ubiquidade: segundo Raimundo Simão de Melo¹¹, “a ubiquidade do meio ambiente nasce de uma ligação desse direito e seus valores com as demais áreas de atuação e desenvolvimento dos seres humanos, como epicentro de tudo (...) quando se fala em meio ambiente do trabalho, é de se pensar nas consequências de um acidente ou doença laboral que atingem não somente o homem como trabalhador, mas este como ser humano; o de se pensar nas consequências financeiras, sociais e humanas para a vítima, mas também para a empresa, e, finalmente, para toda a sociedade, a qual, em última análise, responde pelas mazelas sociais em todos os seus aspectos”.

2.1. Competência da Justiça do Trabalho para as ações relacionadas ao Meio Ambiente do Trabalho

Nos termos do art. 114 da Constituição Federal, está prevista a competência material para as ações relacionadas ao meio ambiente do trabalho.

O Supremo Tribunal Federal editou a Súmula 736, nos seguintes termos:

“Compete à Justiça do Trabalho julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores.”

Diante do entendimento sumulado pelo STF, todas as ações relacionadas ao descumprimento de normas de segurança, higiene e saúde dos trabalhadores, às quais se reportam ao Meio Ambiente do Trabalho, devem ser propostas na Justiça do Trabalho.

No aspecto, destaca-se a seguinte ementa, oriunda da mais alta corte trabalhista do país, *in verbis*:

RECURSO DE REVISTA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. LEI Nº 13.015/2014. CPC/2015. INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40 DO TST. LEI Nº 13.467/2017. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. DESCUMPRIMENTO DE NORMAS RELATIVAS À SAÚDE E SEGURANÇA DOS MOTORISTAS DE CAMINHÕES QUE CARREGAM CANA-DE-AÇÚCAR. TRANSPORTE DA CARGA EM QUANTIDADES SUPERIORES AO MÁXIMO PERMITIDO PELA LEI DE TRÂNSITO. DIREITO A UM MEIO AMBIENTE DE TRABALHO SEGURO E SAUDÁVEL COMO UM DOS PRINCÍPIOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO

10. Op. cit., p. 64.

11. Op. cit., p. 65.

TRABALHO (OIT) E TUTELADOS NA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL. TRANSCENDÊNCIA ECONÔMICA RECONHECIDA. Em relação à transcendência econômica, esta Turma estabeleceu como referência, para o recurso do empregado, o valor fixado no artigo 852-A da CLT (também aplicado aos recursos interpostos pelo Ministério Público do Trabalho) e, na hipótese dos autos, há elementos a respaldar a conclusão de que os pedidos rejeitados e devolvidos à apreciação desta Corte ultrapassam o valor de 40 salários mínimos. Assim, admite-se a transcendência da causa. No mérito, trata-se de ação civil pública que visa a impedir que os trabalhadores motoristas das rés trafeguem com os caminhões em vias públicas com carga de cana-de-açúcar que exceda ao limite de peso previsto nas normas de trânsito. O cerne da controvérsia, portanto, consiste em saber se a pretensão repousa tão somente sobre normas de regulação do transporte, do ponto de vista da permissão para o tráfego do veículo, ou se, de alguma forma, tangencia a compreensão do meio ambiente de trabalho. A nova ordem inaugurada a partir da promulgação da Emenda Constitucional nº 45/2004 deve merecer do intérprete a adoção de conduta propositiva, no sentido de torná-la eficaz. Se o desejo foi de ampliar a competência desta Justiça Especializada, que seja ampliada. No contexto criado desde então, um tema despertou atenção especial: a competência para o julgamento de ações acidentárias. Em 29 de junho de 2005, uma decisão mudaria a história da Justiça do Trabalho e daria novos e definitivos rumos ao tema. Nessa data, em julgamento histórico, o STF, ao decidir o Conflito de Competência nº 7204, sob a relatoria do Exmo. Ministro Carlos Ayres Britto, firmou a competência do Judiciário Trabalhista para conhecer e julgar ações propostas por empregados, cujo objetivo consistisse na reparação de danos causados em virtude de acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais, com modulação de efeitos, no sentido de manter sob a apreciação da Justiça Comum estadual as causas em que já houvesse sido proferida sentença de mérito. Posteriormente, o STF editou a Súmula Vinculante nº 22 e, definitivamente, espancou quaisquer controvérsias a respeito do tema. É nesse contexto histórico, social e jurídico que se insere o debate da competência para julgamento de ações sobre danos ao meio ambiente do trabalho. Com efeito, no sistema jurídico contemporâneo, uma das mais relevantes normas dirigidas à proteção e à saúde do empregado está prevista no artigo 7º, XXII, da Constituição da República, que assegura o direito à proteção dos riscos que o trabalho proporciona. Trata-se de direito multiforme, de natureza individual simples, individual homogêneo e até mesmo coletivo ou difuso, em que se busca estabelecer diretriz a ser observada por tantos quantos a quem a norma se dirija, no sentido de serem promovidas ações em concreto para prevenir ou minimizar as consequências que o labor propicia. São os chamados direitos de terceira dimensão, que ultrapassam a individualidade do ser humano, interessando a toda uma coletividade. Não só os indivíduos têm direitos; os grupos também os têm. Nesse panorama jurídico encontra-se o dever atribuído ao empregador de proteção ao meio ambiente (nele incluído o meio ambiente do trabalho – artigos 200, VI, e 225 da Constituição Federal) com assento constitucional (artigo 170, VI) e materializado, entre outros, no vetusto dever de cumprimento das normas de proteção ao trabalho, delineado no artigo 157 da CLT, especialmente nos incisos I e II, que lhe impõe a obrigação genérica de atendimento às normas relativas à segurança e medicina do trabalho, além de também incluir o dever de informação – ou de “instrução”, como preferiu o legislador – no tocante aos procedimentos preventivos a serem adotados na execução do labor. Evidente que tais normas se dirigem primordialmente às relações de emprego, mormente porque previstas na CLT ao lado de outras, a exemplo do disposto nos artigos 160, 162, 163, 165 e 168. Acrescente-se, também, a jurisprudência consolidada na Súmula nº 736 do STF, em que se reconhece a competência da Justiça do Trabalho para o julgamento das “ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas

relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores”. Por esses fundamentos, não há mais lugar para a rasa interpretação de que o cenário da competência outorgada à Justiça do Trabalho permanece restrito ao embate direto entre empregado e empregador ou, após a EC nº 45/2004, ao trabalhador e tomador dos serviços. A conjugação dos preceitos contidos nos incisos I e VI do artigo 114 da Constituição Federal autoriza concluir que o constituinte reformador ampliou sobremaneira tais horizontes, razões pelas quais incumbe à Justiça do Trabalho a competência para julgar ações dirigidas ao cumprimento de normas de saúde, medicina e segurança do trabalho, ou voltadas à proteção do meio ambiente do trabalho, ou mesmo dirigidas a propiciar a redução dos riscos do trabalho, propostas pelo ou contra o responsável pelo respectivo cumprimento, ainda que se trate da Administração Pública ou envolva trabalhadores terceirizados ou autônomos. Na mesma linha, importa salientar que a compreensão do meio ambiente do trabalho como sistema é interessante e se relaciona diretamente com o caso em análise, por envolver normas de naturezas distintas da laboral, mas que se interligam naquilo que representam proteção à saúde do trabalhador, verdadeira “LABOSFERA”, na expressão de Wagson Lindolfo José Filho. No caso das pessoas que atuam na condução de veículos, não se pode negar que o desatendimento das normas que regulam o limite de cargas, conquanto possa representar, de prêmio, violação das regras do Código de Trânsito Brasileiro (Lei nº 9.504/1997), põe em risco uma infinidade de indivíduos, mas também representa, de modo direto, risco direto, específico e mais acentuado de acidentes para aquele que se encontra na direção, maior interessado na preservação de sua saúde física e mental. Trata-se de verdadeira interseção de normas, pois o limite fixado pela lei de trânsito se vincula à capacidade do veículo, à segurança do motorista e das demais pessoas que trafegam nas rodovias por ele percorridas, como também de toda a sociedade, seja pelo risco em si, seja pela conservação das rodovias, seja pelo custeio do sistema previdenciário, em caso de concessão de benefícios etc. Pensar que o tema só interessa ao Poder Público para fins de aplicação de sanções de trânsito é negar que, para o motorista, o meio ambiente do trabalho resulta das circunstâncias em torno das quais o seu trabalho é realizado, o que, por certo, inclui as condições de manutenção do veículo, limites à jornada de trabalho, concessão de intervalos intra e interjornadas, proibição de utilização de substâncias psicoativas, entre outras, todas elas componentes da higiene, saúde e segurança do trabalho. Se o veículo trafega com carga acima do limite de tonelage fixado pelas normas de trânsito, é inegável afirmar que potencializa e amplia o risco da ocorrência de acidentes. Estudos comprovam tal afirmação. Portanto, o excesso de peso como fator de risco para os acidentes envolvendo caminhões decididamente não é um tema exclusivamente afeto ao cumprimento das regras de trânsito. Muito ao contrário, autoriza reconhecer a maior probabilidade de que eventos danosos à saúde possam acontecer, circunstância que atenta de modo direto contra o Princípio da Prevenção, um dos mais importantes no Direito Ambiental, inclusive do Trabalho, consagrado expressamente pela Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento (a Rio-92) – Princípio 15 –, diante da alta probabilidade do infortúnio laboral, ou, quando menos, contra o Princípio da Precaução. É inegável que tais princípios encontram aplicação no Direito Ambiental do Trabalho, em especial pela correlação existente entre os artigos 170, 200, VIII, e 225, da Constituição, e a previsão contida na Convenção nº 155 da OIT. É dever do empregador, oriundo do contrato de trabalho, proteger a saúde, nele incluídos o bem-estar físico, mental e social do empregado e a preservação de condições dignas de trabalho. Assinale-se que essa competência não seria afastada ainda que viessem a ser utilizadas para a solução da controvérsia normas inseridas no Código de Trânsito Brasileiro. Essa compreensão, desde muito tempo, foi afirmada pelo STF (CC nº 6.959, Pleno, Rel. Min. Sepúlveda Pertence, em 23 de maio de 1990). Ademais, o direito a um

meio ambiente de trabalho seguro e saudável passou a integrar o rol dos Princípios e Direitos Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Logo, a matéria em discussão é sim da competência desta Justiça Especializada, por envolver questão referente ao meio ambiente de trabalho. Recurso de revista conhecido e provido” (TST RR-12366-36.2015.5.15.0056, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, *DEJT* 01/07/2022).

3. DA SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

A segurança e medicina do trabalho é o capítulo mais expressivo que compõe as normas do direito ambiental do trabalho, composto por normas de ordem pública destinadas a propiciar conforto e segurança ao trabalhador no exercício de sua atividade profissional.

No aspecto, dispõe o art. 154 da CLT, *in verbis*:

“A observância, em todos os locais de trabalho, do disposto neste Capítulo, não desobriga as empresas do cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios em que se situem os respectivos estabelecimentos, bem como daquelas oriundas de convenções coletivas de trabalho.”

O Ministério do Trabalho e Emprego é o órgão encarregado de estabelecer, dentro de sua competência e nos limites da Lei, regramentos sobre segurança e saúde dos trabalhadores, bem como atividade fiscalizatória.

O Ministério do Trabalho edita as Normas Regulamentadora (NR) que detalham os protocolos que as empregadores e empregados devem cumprir para resguardar a saúde e segurança no trabalho, conforme a natureza da atividade exercida.

Os atos e resoluções do Ministério do Trabalho referentes à segurança e saúde do trabalho constituem regramentos compulsórios com força de lei, uma vez que a Consolidação das Leis do Trabalho (arts. 154 e 155) atribuiu competência a este órgão para regulamentação da matéria.

As Normas Regulamentadoras (NR) são disposições complementares ao capítulo V da CLT, consistindo em obrigações, direitos e deveres a serem cumpridos por empregadores e trabalhadores com o objetivo de garantir trabalho seguro e sadio, prevenindo a ocorrência de doenças e acidentes de trabalho. A elaboração/revisão das NR é realizada pelo Ministério do Trabalho adotando o sistema tripartite paritário por meio de grupos e comissões compostas por representantes do governo, de empregadores e de empregados.¹²

Nos termos do art. 24 do Decreto 10.854/21 da Presidência da República:

“São diretrizes para elaboração e revisão das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho, nos termos do disposto no art. 200 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, no art. 13 da Lei nº 5.889, de 1973, e no art. 9º da Lei nº 9.719, de 27 de novembro de 1998: I – redução dos riscos inerentes ao trabalho, prevenção de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais e promoção da segurança e saúde do trabalhador; II – a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, a valorização do trabalho humano, o livre exercício da atividade econômica e a busca do pleno emprego, nos termos do disposto nos incisos III e IV

12. Disponível em: <https://enit.trabalho.gov.br/portal/index.php/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-menu/sst-normalizacao/sst-nr-portugues?view=default>. Acesso em: 18. fev. 2021.

do caput do art. 1º e nos incisos IV e VIII do caput do art. 170 da Constituição; III – o embasamento técnico ou científico, a atualidade das normas com o estágio corrente de desenvolvimento tecnológico e a compatibilidade dos marcos regulatórios brasileiro e internacionais; IV – a harmonização, a consistência, a praticidade, a coerência e a uniformização das normas; V – a transparência, a razoabilidade e a proporcionalidade no exercício da competência normativa; VI – a simplificação e a desburocratização do conteúdo das normas regulamentadoras; e VII – a intervenção subsidiária e excepcional do Estado sobre o exercício de atividades econômicas, nos termos do disposto no inciso III do caput do art. 2º da Lei nº 13.874, de 2019, incluído o tratamento diferenciado à atividade econômica de baixo risco à saúde e à segurança no ambiente de trabalho. Parágrafo único. Poderá ser previsto tratamento diferenciado e favorecido para as microempresas e empresas de pequeno porte, nos termos do disposto no inciso IX do caput do art. 170 da Constituição, e na Lei Complementar nº 123, de 2006, quando o nível de risco ocupacional assim permitir.”

Há, atualmente, 38 (trinta e oito) normas regulamentares do extinto Ministério do Trabalho (atual Ministério da Economia, estando 36 (trinta e seis) em vigor). São elas:

- NR-1 – DISPOSIÇÕES GERAIS E GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS;
- NR-2 – INSPEÇÃO PRÉVIA (REVOGADA pela PORTARIA SEPRT n.º 915, de 30 de julho de 2019, publicada no DOU de 31/07/2019);
- NR-3 – EMBARGO OU INTERDIÇÃO;
- NR-4 – SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO;
- NR-5 – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES;
- NR-6 – EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL – EPI;
- NR-7 – PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO E SAÚDE OCUPACIONAL;
- NR-8 – EDIFICAÇÕES;
- NR-9 – AVALIAÇÃO E CONTROLE DAS EXPOSIÇÕES OCUPACIONAIS A AGENTES FÍSICOS, QUÍMICOS E BIOLÓGICOS;
- NR-10 – SEGURANÇA EM INSTALAÇÕES E SERVIÇOS EM ELETRICIDADE;
- NR-11 – TRANSPORTE, MOVIMENTAÇÃO, ARMAZENAGEM E MANUSEIO DE MATERIAIS;
- NR-12 – SEGURANÇA NO TRABALHO EM MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS;
- NR-13 – CALDEIRAS, VASOS DE PRESSÃO E TUBULAÇÕES E TANQUES METÁLICOS DE ARMAZENAMENTO;
- NR-14 – FORNOS;
- NR-15 – ATIVIDADES E OPERAÇÕES INSALUBRES;
- NR-16 – ATIVIDADES E OPERAÇÕES PERIGOSAS;
- NR-17 – ERGONOMIA;
- NR-18 – CONDIÇÕES E MEIO AMBIENTE DE TRABALHO NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO;
- NR-19 – EXPLOSIVOS;
- NR-20 – SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO COM INFLAMÁVEIS E COMBUSTÍVEIS;
- NR-21 – TRABALHOS A CÉU ABERTO;
- NR-22 – SEGURANÇA E SAÚDE OCUPACIONAL NA MINERAÇÃO;
- NR-23 – PROTEÇÃO CONTRA INCÊNDIOS;

NR-24 – CONDIÇÕES SANITÁRIAS E DE CONFORTO NOS LOCAIS DE TRABALHO;
NR-25 – RESÍDUOS INDUSTRIAIS;
NR-26 – SINALIZAÇÃO DE SEGURANÇA;
NR-27 – REGISTRO PROFISSIONAL DO TÉCNICO DE SEGURANÇA DO TRABALHO (REVOGADA);
NR-28 – FISCALIZAÇÃO E PENALIDADES;
NR-29 – NORMA REGULAMENTADORA DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO PORTUÁRIO;
NR-30 – SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO AQUAVIÁRIO;
NR-31 – SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO NA AGRICULTURA, PECUÁRIA SILVICULTURA, EXPLORAÇÃO FLORESTAL E AQUICULTURA;
NR-32 – SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO EM SERVIÇOS DE SAÚDE;
NR-33 – SEGURANÇA E SAÚDE NOS TRABALHOS EM ESPAÇOS CONFINADOS;
NR-34 – CONDIÇÕES E MEIO AMBIENTE DE TRABALHO NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO, REPARAÇÃO E DESMONTE NAVAL;
NR-35 – TRABALHO EM ALTURA;
NR-36 – SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO EM EMPRESAS DE ABATE E PROCESSAMENTO DE CARNES E DERIVADOS;
NR-37 – SEGURANÇA E SAÚDE EM PLATAFORMAS DE PETRÓLEO;
NR-38 – SEGURANÇA E SAÚDE DOS TRABALHADORES NA ÁREA DE LIMPEZA URBANA.

3.1. Da saúde do trabalhador

Nos ensina Sebastião Geraldo de Oliveira¹³:

“Os primeiros pensamentos que a palavra ‘saúde’ desperta no intérprete, habitualmente, referem-se à ausência de doenças, hospitais ou atendimento médico (...) O conceito negativo de saúde, como ausência de doenças, perdeu por longo tempo e até os dias atuais estudam-se muito as doenças e pouco a saúde propriamente dita (...) Em 1946, entretanto, o documento de constituição da OMS rompeu com o antigo conceito, mudando para uma concepção positiva e progressiva de saúde: “A saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não somente a ausência de doença ou enfermidade.”

Como visto, o empregado tem o direito à saúde durante a vigência do contrato de trabalho, que inclui não só a proteção contra eventuais acidentes ou doenças do trabalho, mas, principalmente, o bem-estar físico e mental durante a execução do trabalho.

A Norma Regulamentar n. 1 do Ministério do Trabalho obriga os empregadores a proceder ao Gerenciamento dos Riscos Ocupacionais, que envolvem, necessariamente:

- a) medidas de prevenção dos riscos à saúde do trabalhador;
- b) monitoramento das atividades do trabalhador, principalmente as que envolvem riscos ocupacionais;
- c) apuração e tomada de medidas quanto às violações das normas destinadas à proteção da saúde do trabalhador.

13. *Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 106.

A Portaria 1.419/24 atualizou a NR-1, com vigência a partir de 26 de maio de 2025, em sintonia com os art. 7º, XXII, 200, VII, da Constituição Federal e Convenções n. 155 e 190 da OIT, obrigando os empregadores à realização de avaliação, monitoramento e controle dos chamados *riscos psicossociais* no trabalho.

Riscos psicossociais são os que envolvem aspectos psicológicos e sociais. Portanto, estão relacionados à saúde mental dos trabalhadores.

Diante dessa nova disposição, cumpre ao empregador prevenir, monitorar e tomar decisões sobre as condições de trabalho que afetam a saúde mental do trabalhador, principalmente o seu bem-estar.

Há necessidade de aparelhar os órgãos internos de prevenção como as CIPAS, implementar políticas de conscientização, acompanhamento das interações sociais dentro da empresa, e implementar formas de apuração e tomada de decisões sobre violações à saúde mental do trabalhador, a exemplo do tratamento dos trabalhadores pelas chefias imediatas, da cobrança de metas excessivas, da síndrome de *burnout*, dos assédios moral e sexual e das discriminações.

No aspecto, importante destacar decisão da mais alta corte trabalhista brasileira, cuja ementa segue transcrita:

“(…) REGRA DE DISTRIBUIÇÃO DO ÔNUS DA PROVA – INAPLICABILIDADE – ACÓRDÃO REGIONAL FUNDADO NAS PROVAS DOS AUTOS – SÚMULA Nº 126 DO TST. O Eg. TRT consignou que ‘tenho por comprovado que a Autora foi vítima de assédio moral e sexual perpetrados pelo Sr. SIDENIR, o que atrai a responsabilidade da Ré, por arrimo no art. 932, III, do CCB’. No caso concreto, não há que se falar que houve aplicação da regra de distribuição do ônus da prova no caso dos autos, pois a Corte de origem considerou provado o quadro fático alegado pela Reclamante, o que afasta qualquer possibilidade de violação aos artigos 818 da CLT e 373, I, do CPC. Agravo interno a que se nega provimento. ASSÉDIO MORAL – XINGAMENTOS – ASSÉDIO SEXUAL – DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO – VIOLÊNCIA DE GÊNERO – MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SAUDÁVEL – SAÚDE MENTAL – CONVENÇÃO Nº 190 DA OIT – LEI Nº 9.029/95 – CONFIGURAÇÃO – SÚMULA Nº 126 DO TST. O Eg. TRT da 18ª Região entendeu comprovadas as práticas de assédio moral e sexual contra a Reclamante, em razão dos depoimentos das testemunhas e da própria Reclamante. No que se refere ao depoimento da primeira testemunha indicada pela Reclamante (Sr. Mário Rodrigues Machado), foi consignado que ‘a reclamante foi agredida pelo Sr. SIDENIR; que já presenciou o Sr. SIDENIR agredir verbalmente a reclamante chamando-a de: burra, incompetente, porca, sebosa, favelada’. Em seguida, a segunda testemunha indicada pela Reclamante (Sra. Shirlene Santos da Silva) afirmou que ‘presenciou o Sr. SIDENIR encostar e assediar sexualmente a reclamante; que não fez nada pois também havia sido vítima; que a reclamante contou para a depoente que o Sr. SIDENIR ofereceu dinheiro para que esta saísse com ele; que o mesmo aconteceu com a depoente’. A Convenção nº 190 da OIT, que trata sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, estabelece definições de violência e assédio calcadas na discriminação de gênero, admitindo o reconhecimento de conduta assediadora ainda que por meio de ‘ocorrência única’. O artigo 1º da Convenção nº 190 da OIT prevê, de forma a facilitar sua identificação, o assédio com base no gênero em suas duas vertentes: moral ou sexual, podendo restar configurado a partir de conduta única ou prática reiterada. No caso concreto em exame, a Reclamante sofreu repetidos xingamentos e desqualificações de sua pessoa por meio de impropérios perpetrados pelo seu superior hierárquico, com violência física inclusive. Assim, entender de maneira diversa do

apresentado no acórdão regional demandaria o revolvimento de fatos e provas, o que encontra óbice nesta instância, por força do entendimento firmado na Súmula nº 126 do TST. Agravo interno a que se nega provimento. ASSÉDIO MORAL – ASSÉDIO SEXUAL – DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO – VIOLÊNCIA DE GÊNERO – AGENDA 2030 DA ONU – RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR POR ATOS DE SEUS PREPOSTOS, SERVIÇAIIS E EMPREGADOS – ARTIGO 932, INCISO III, DO CÓDIGO CIVIL – INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL – *QUANTUM DEVIDO* – CARÁTER PUNITIVO-PEDAGÓGICO – *PUNITIVE DAMAGES*. De forma fartamente descrita na doutrina de sociologia e medicina do trabalho, é possível identificar a utilização de práticas assediadoras como meio de limitar a manutenção ou a promoção de uma mulher em uma relação de trabalho. Para combater esse tipo de conduta violenta e discriminatória, a Lei nº 9.029/95 proíbe toda e qualquer prática discriminatória que tenha impacto sobre o acesso ou a manutenção de um vínculo de emprego ou trabalho por motivo de ‘sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros’, prevendo tanto a pena de detenção (típica da seara penal), quanto pena de multa (pecuniária), além da reparação por dano moral caso o vínculo de trabalho se rompa em razão da discriminação, na forma do seu artigo 4º. Com relação à gravidade das condutas imprimidas contra a Reclamante, é imperioso reconhecer o total repúdio a tais expressões de violência, que se materializam de forma mais concreta na forma da condenação ao pagamento de indenizações pelos danos morais sofridos. Isso porque a violência expressa na forma de assédio moral e sexual gera sofrimento psicofísico, como bem pontua a socióloga, pesquisadora e professora da USP Dra. Eleonora Menicucci de Oliveira em seu livro ‘A mulher, a sexualidade e o trabalho’. Por isso, é fundamental o arbitramento de uma indenização que comunique repúdio a tais práticas violentas com um caráter punitivo e pedagógico, já que não é mais possível restituir o *status quo ante* de saúde mental para sua vítima. Assumindo tais premissas filosóficas, é imperativo reconhecer o dever de uma prestação jurisdicional compatível com o compromisso em se repudiar a prática do assédio, seja moral, seja sexual, no ambiente de trabalho, também por força de norma internacional, qual seja, a própria Convenção nº 190 da OIT. Apurando o olhar para o ordenamento jurídico brasileiro o artigo 932 do Código Civil estabelece que ‘são também responsáveis pela reparação civil: (...) III – o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele’. No caso, a prática de assédio moral e sexual contra a Reclamante pelo preposto e serviçal da Reclamada, senhor Sidenir, por ter perpetrado violência no exercício do trabalho que lhe competia e em razão dele, implica em responsabilidade da empresa Reclamada pelos danos gerados. Partindo dessas premissas filosóficas, econômicas e jurídicas, é fundamental reconhecer o cabimento e a adequação do valor arbitrado a título de indenização por dano moral pelo assédio moral e sexual sofrido pela Reclamante, qual seja: R\$ 2.000,00 (dois mil reais) de indenização a título do assédio moral e R\$ 10.000,00 (dez mil reais) de indenização pelo assédio sexual. Por todo o exposto, irreparável o acórdão regional nos termos pretendidos pela Reclamada. Agravo interno a que se nega provimento.” (TST – Ag-AIRR-12645-26.2019.5.18.0241, 2ª Turma, Relatora Ministra Liana Chaib, DEJT 10/04/2025).

4. OBRIGAÇÕES DAS EMPRESAS E DOS EMPREGADORES

Constitui obrigação das empresas e dos empregadores fazer cumprir as Normas Regulamentadoras, bem como tomar as medidas preventivas e repressivas com o objetivo de garantir trabalho seguro e sadio, evitando a ocorrência de doenças e acidentes de trabalho.

Não basta apenas instruir os empregados, ou simplesmente fornecer os equipamentos de segurança individuais (EPIs), há necessidade de acompanhamento e fiscalização das atividades. Também as empresas devem facilitar o exercício da atividade fiscalizatória pelas autoridades competentes.

Nesse sentido, dispõe o art. 158 da CLT, *in verbis*:

“Cabe aos empregados: I – observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior; II – colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo. Parágrafo único. Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada: a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior; b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.”

Conforme a Súmula 289 do TST, o simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade. Cabe-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado.”

5. OBRIGAÇÕES DO EMPREGADO

O empregado também tem o dever de cumprir as Normas de proteção e saúde do trabalho. Esses deveres estão detalhados na Norma Regulamentadora 1.

Nos termos do item 1.4.2 da NR-1:

“Cabe ao trabalhador: a) cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho, inclusive as ordens de serviço expedidas pelo empregador; b) submeter-se aos exames médicos previstos nas NR; c) colaborar com a organização na aplicação das NR; e d) usar o equipamento de proteção individual fornecido pelo empregador”.

Conforme o item 1.4.2.1 da NR-1, “constitui ato faltoso a recusa injustificada do empregado ao cumprimento do disposto nas alíneas do subitem anterior”.

Segundo o item 1.4.3 na NR-1: “o trabalhador pode interromper suas atividades quando constatar uma situação de trabalho onde, a seu ver, por motivos razoáveis, envolva um risco grave e iminente para a sua vida ou saúde, informando imediatamente ao seu superior hierárquico.” (alterado pela Portaria MTE nº 342, de 21 de março de 2024).

Conforme o item 1.4.3.3, da NR-1, “o trabalhador deve comunicar, imediatamente, ao seu superior hierárquico as situações de trabalho que envolvam um risco grave e iminente para a sua vida ou saúde, bem como de terceiros.” (inserido pela Portaria MTE nº 342, de 21 de março de 2024).

O empregado também tem o dever de cumprir as Normas de proteção e saúde no trabalho. Esses deveres estão detalhados na Norma Regulamentadora 1.

Nos termos do item 1.4.2 da NR-1:

“Cabe ao trabalhador: a) cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde do trabalho, inclusive as ordens de serviço expedidas pelo empregador; b) submeter-se aos exames médicos previstos nas NR; c) colaborar com a organização na aplicação das NR; e d) usar o equipamento de proteção individual fornecido pelo empregador”.

Conforme o item 1.4.2.1 da NR-1, “constitui ato faltoso a recusa injustificada do empregado ao cumprimento do disposto nas alíneas do subitem anterior”.

Conforme o parágrafo único do art. 158 da CLT, constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada: a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do art. 157 da CLT; b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

O empregador deverá exercer o poder disciplinar, advertindo, suspendendo, ou até mesmo dispensar o empregado por justa causa, conforme a gravidade da conduta, caso o trabalhador esteja descumprindo, injustificadamente, as normas de segurança e saúde do trabalho, principalmente, quanto ao uso dos equipamentos de proteção individual.

Caso o ato seja grave, ainda que único, o empregador poderá dispensar o empregado por justa causa, em razão de ato de indisciplina (art. 482, “h”, da CLT em conjunto com o parágrafo único do art. 158 da CLT).

No aspecto, destaca-se a seguinte ementa:

RECURSO DE REVISTA. RESCISÃO CONTRATUAL. JUSTA CAUSA. I. O parágrafo único, “b”, do art. 158 da CLT dispõe que “Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa”. Ademais, o art. 482, “h”, da CLT estabelece que constitui “justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador”, “ato de indisciplina ou de insubordinação”. Por outro lado, a gradação, proporcionalidade e adequação entre a falta e a penalidade cometida pelo empregado constituem requisitos para a aplicação da justa causa construídos pela doutrina e jurisprudência. II. No presente caso, extrai-se de acórdão recorrido que “o autor recusou-se a cumprir as normas de segurança da empresa ao não utilizar os EPIs necessários em duas ocasiões”. A Corte Regional registrou que “o autor cometeu os atos faltosos em duas oportunidades: na primeira, foi advertido por escrito, em 04/02/2011 (fl. 101), sendo que em 14/02/2011, foi dispensado por justa causa, em razão da reiteração da falta (fl. 105)”. III. Sob esse enfoque, considerando que o Reclamante cometeu ato faltoso de indisciplina ao se recusar injustificadamente a cumprir as normas de segurança da empresa referentes ao uso de EPIs em duas oportunidades e que, na primeira delas, já havia sido advertido por escrito pela Reclamada, tem-se que a decisão regional em que se invalidou a dispensa por justa causa viola o art. 158, parágrafo único, “b”, c/c art. 482, “h”, ambos da CLT. IV. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento (TST – RR-526-14.2011.5.09.0322, 4ª Turma, Relator Ministro Fernando Eizo Ono, *DEJT* 05/12/2014).

6. ÓRGÃOS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO NAS EMPRESAS – SESMT

Dispõe o art. 162 da CLT:

“As empresas, de acordo com normas a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, estarão obrigadas a manter serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho. Parágrafo único. As normas a que se refere este artigo estabelecerão: a) classificação das empresas segundo o número de empregados e a natureza do risco de suas atividades; b) o número mínimo de profissionais especializados exigido de cada empresa, segundo o grupo em que se classifique, na forma da alínea anterior; c) a qualificação exigida para os profissionais em questão e o seu regime de trabalho; d) as demais características e atribuições dos serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho, nas empresas.”

As empresas, conforme as Normas Regulamentaras do MTE, deverão manter serviços especializados em segurança e medicina do trabalho.

Os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) estão previstos na NR-4, estando dimensionados conforme o número de empregados da empresa e o grau de risco, sendo constituídos por médicos do trabalho, engenheiros do trabalho e enfermeiros do trabalho, tendo por objetivo a prevenção de acidentes e doenças do trabalho, bem como promover a saúde e o bem-estar ambiente do trabalhador.

Nos termos do item 4.2.1, da NR4, do MTE:

“As organizações e os órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como os órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário e do Ministério Público, que possuam empregados regidos pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, devem constituir e manter os SESMT, no local de trabalho, nos termos definidos nesta NR.”

7. COMISSÕES INTERNAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES (CIPA)

Dispõe o art. 163 da CLT:

“Será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa), em conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho e Previdência, nos estabelecimentos ou nos locais de obra nelas especificadas. Parágrafo único – O Ministério do Trabalho regulamentará as atribuições, a composição e o funcionamento das CIPA(s).”

A Lei 14.457/22 alterou o presente dispositivo para determinar que as empresas, nos termos das normas do Ministério do Trabalho e Previdência, criem comissões de prevenção de acidentes de trabalho e de Assédio, tanto moral como sexual. Trata-se de alteração significativa para melhoria da saúde mental dos trabalhadores, uma vez que o assédio, seja ele sexual ou moral, traz uma série de transtornos de ordem psicológica e contribui para a degradação do meio ambiente do trabalho.

Nos termos do art. 23 da Lei 14.457/22, “para a promoção de um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, as empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa) deverão adotar as seguintes medidas, além de outras que entenderem necessárias, com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho: I – 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; II – 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; III – 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 IV – 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. § 1º O recebimento de denúncias a que se refere o

inciso II do caput deste artigo não substitui o procedimento penal correspondente, caso a conduta denunciada pela vítima se encaixe na tipificação de assédio sexual contida no art. 216-A do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), ou em outros crimes de violência tipificados na legislação brasileira.”

§ 2º O prazo para adoção das medidas previstas nos incisos I, II, III e IV do caput deste artigo é de 180 (cento e oitenta) dias após a entrada em vigor desta Lei.

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA tem sua regulamentação na NR-5. Nos termos da NR-5, item 5.1.1:

“Esta norma regulamentadora – NR estabelece dos 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.” (*Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022 – redação que entrou em vigor no dia 20 de março de 2023*)

Nos termos da NR-5, item 5.3.1:

“A CIPA tem por atribuição: 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; 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; i) promover, anualmente, em conjunto com o SESMT, onde houver, a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho – SIPAT, conforme programação definida pela CIPA; e 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.” (*Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022 – redação entrou em vigor no dia 20 de março de 2023*)

8. DO TRABALHO EM CONDIÇÕES DE INSALUBRIDADE¹⁴

Dispõe o art. 195 da CLT:

“A caracterização e a classificação da insalubridade e da periculosidade, segundo as normas do Ministério do Trabalho, far-se-ão através de perícia a cargo de Médico do

14. Os adicionais de insalubridade e periculosidade, e seus efeitos pecuniários estão tratados no capítulo da remuneração.

Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, registrados no Ministério do Trabalho. § 1º – É facultado às empresas e aos sindicatos das categorias profissionais interessadas requererem ao Ministério do Trabalho a realização de perícia em estabelecimento ou setor deste, com o objetivo de caracterizar e classificar ou delimitar as atividades insalubres ou perigosas. § 2º – Arguida em juízo insalubridade ou periculosidade, seja por empregado, seja por Sindicato em favor de grupo de associado, o juiz designará perito habilitado na forma deste artigo, e, onde não houver, requisitará perícia ao órgão competente do Ministério do Trabalho. § 3º – O disposto nos parágrafos anteriores não prejudica a ação fiscalizadora do Ministério do Trabalho, nem a realização *ex officio* da perícia.”

Nos termos do referido dispositivo legal, são insalubres, isto é, agressivas à saúde do trabalhador, as atividades ou operações insalubres que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

A apuração da insalubridade segue, como regra, o caráter quantitativo, vale dizer: o tempo de exposição do trabalhador ao agente insalubre é determinante para ser reconhecido o direito ao adicional de insalubridade. A exposição eventual não gera o direito ao presente adicional. No entanto, o trabalho intermitente em local insalubre não afasta o direito ao adicional, conforme vem entendendo a jurisprudência dominante.

A Constituição Federal assegura, no art. 7º, XXIII: “Adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei”.

9. DA REGULAMENTAÇÃO DAS ATIVIDADES INSALUBRES

O Ministério do Trabalho e Emprego, em sua NR15 e seus anexos, disciplinam os agentes insalubres, bem como o grau da insalubridade, destacando-se a umidade, álcalis cáusticos e cimento, frio, agentes biológicos, calor e ruído.

A NR-15 e seus anexos regulamentam as atividades e operações insalubres, quais sejam:

- NR-15 – ANEXO 1 – LIMITES DE TOLERÂNCIA PARA RUÍDO CONTÍNUO OU INTERMITENTE;
- NR-15 – ANEXO 2 – LIMITES DE TOLERÂNCIA PARA RUÍDOS DE IMPACTO;
- NR-15 – ANEXO 3 – LIMITES DE TOLERÂNCIA PARA EXPOSIÇÃO AO CALOR;
- NR-15 – ANEXO 4 – (REVOGADO);
- NR-15 – ANEXO 5 – RADIAÇÕES IONIZANTES;
- NR-15 – ANEXO 6 – TRABALHO SOB CONDIÇÕES HIPERBÁRICAS;
- NR-15 – ANEXO 7 – RADIAÇÕES NÃO IONIZANTES;
- NR-15 – ANEXO 8 – VIBRAÇÃO;
- NR-15 – ANEXO 9 – FRIO;
- NR-15 – ANEXO 10 – UMIDADE;
- NR-15 – ANEXO 11 – AGENTES QUÍMICOS CUJA INSALUBRIDADE É CARACTERIZADA POR LIMITE DE TOLERÂNCIA E INSPEÇÃO NO LOCAL DE TRABALHO;
- NR-15 – ANEXO 12 – LIMITES DE TOLERÂNCIA PARA POEIRAS MINERAIS;
- NR-15 – ANEXO 13 – AGENTES QUÍMICOS;
- NR-15 – ANEXO 13-A – BENZENO;
- NR-15 – ANEXO 14 – AGENTES BIOLÓGICOS.