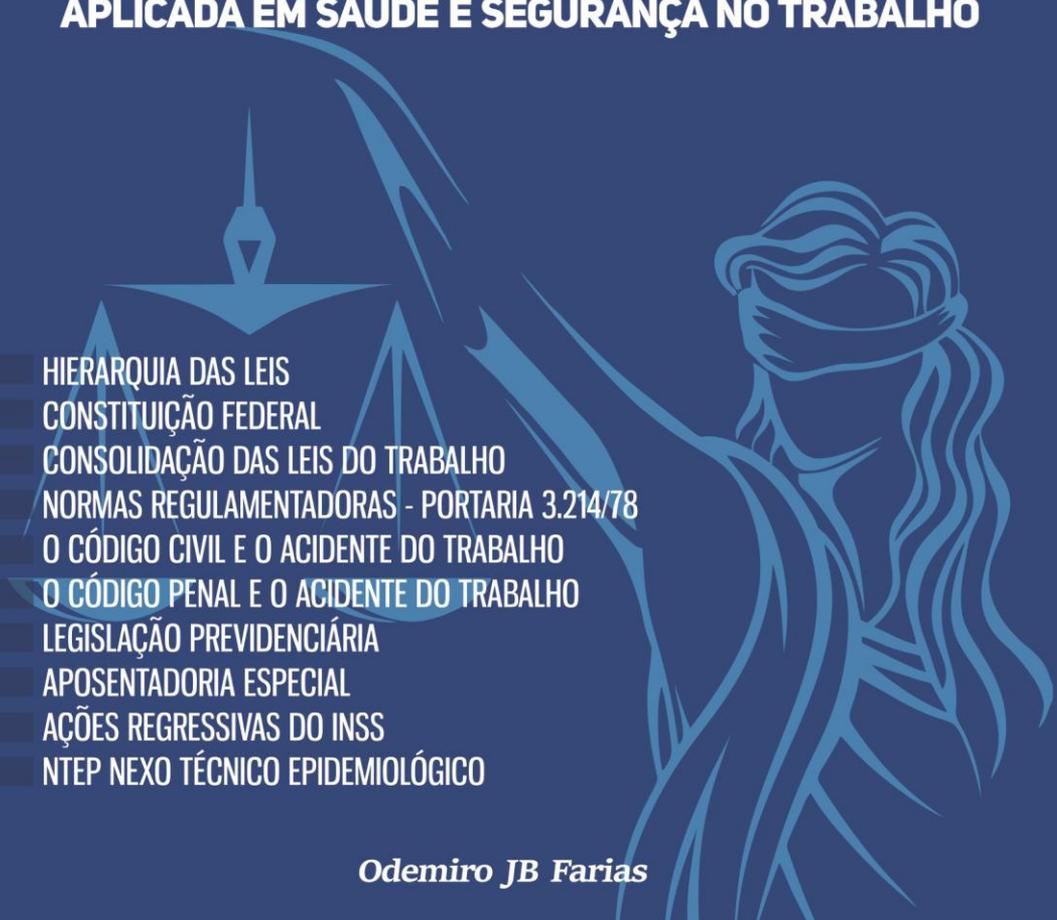


# LEGISLAÇÃO

APLICADA EM SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO



HIERARQUIA DAS LEIS  
CONSTITUIÇÃO FEDERAL  
CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO  
NORMAS REGULAMENTADORAS - PORTARIA 3.214/78  
O CÓDIGO CIVIL E O ACIDENTE DO TRABALHO  
O CÓDIGO PENAL E O ACIDENTE DO TRABALHO  
LEGISLAÇÃO PREVIDENCIÁRIA  
APOSENTADORIA ESPECIAL  
AÇÕES REGRESSIVAS DO INSS  
NTEP NEXO TÉCNICO EPIDEMIOLÓGICO

*Odemiro JB Farias*

ODEMIRO J BERBES DE FARIAS

LEGISLAÇÃO APLICADA EM  
SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

Aspectos Jurídicos e Técnicos  
do infortúnio Trabalhista

*D*edico esse trabalho a todos os profissionais de Saúde e Segurança do Trabalho, aqueles que tem o comprometimento com Proteção da integridade física e mental dos trabalhadores.

*A*queles que fazem de sua profissão um compromisso e se travestem de anjos protetores dos homens e mulheres que expõe a saúde e a integridade física para produzir as riquezas do Brasil.

LEGISLAÇÃO EM SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

**Todos os direitos reservados: Proibida a reprodução em parte ou no todo sem autorização do autor**  
**CONSULTEC** – Consultoria – Auditoria – Gestão – Treinamentos em Saúde e Segurança do Trabalho – Curitiba – PR –  
Fone (41) 3527-6327 – 9622-8957 – [www.periciasdotrabalho.com.br](http://www.periciasdotrabalho.com.br)

ODEMIRO J B FARIAS – Advogado Trabalhista e Previdenciário – Técnico em Segurança do Trabalho. Consultor de Empresas; Especialista em Perícia Judicial do Trabalho – Professor de Curso de formação de Técnicos em Segurança do Trabalho. Instrutor de formação de Perito Judicial do Trabalho da APES Associação Paranaense de Engenheiros de Segurança.

### PREFÁCIO

---

Para que os profissionais das áreas de Saúde e Segurança do Trabalho, Engenheiros de segurança do trabalho, médicos do trabalho, técnicos e tecnólogos em Segurança; profissionais do direito trabalhista e os demais profissionais em todas as atividades desenvolvidas em saúde e segurança do trabalho possam desenvolver com eficiência suas atividades, é fundamental o conhecimento da legislação aplicada nos estudos e na prática da Prevenção do infortúnio trabalhista, no controle e no monitoramento dos assuntos relacionados com a Saúde e a Segurança do trabalhador, nos seus ambientes laborais.

É imperativo conhecer a legislação pertinente, que tem o seu ápice na Constituição Federal e continua na proteção do trabalhador no capítulo V da CLT e culmina na Lei 6.514/77 que alterou o Capítulo V da CLT – da Saúde e Segurança no Trabalho – regulamentada pela Portaria 3.214/78.

Da mesma forma, todos os profissionais vinculados com a responsabilidade da manutenção da integridade física e da saúde do trabalhador, devem conhecer a Lei Previdenciária – Lei 8213/91 – que regulamenta os Benefícios da Previdência e estabelece o conceito legal de acidente e doença do trabalho.

Igual importância e também objeto de nosso estudo, é a compreensão da Responsabilidade Civil e Penal dos empregadores e dos profissionais de Saúde e Segurança do Trabalho nos casos de Acidentes e doenças o trabalho.

A dinâmica da legislação de saúde e segurança do trabalho será abordada no estudo das Portarias do Ministério do Trabalho e emprego e em outros instrumentos legais utilizados pelo Ministério do Trabalho e Emprego para as modificações que se fazem necessárias na legislação existente ou na criação de novas normas regulamentadoras para o atendimento dos interesses de empregados e empregadores nos processos de produção ou nas atividades econômicas existentes, em transformação ou criação.

Da mesma forma, diante da importância para os profissionais envolvidos com a saúde e segurança do trabalhador, vamos esclarecer o entendimento da organização do poder judiciário, especialmente da Justiça do Trabalho e da Justiça Federal; a compreensão das ferramentas jurídicas usadas nos processos judiciais nas ações de insalubridade, periculosidade, indenização por acidente ou doença e as ações envolvendo o INSS, a exemplo os conceitos do que é uma sentença, um acórdão e as jurisprudências.

Vamos então abordar toda a legislação que o profissional de Saúde e

Segurança do Trabalho deve conhecer, com relativa profundidade, para estar capacitado no desenvolvimento das suas atividades profissionais.

Os cursos de direito, na formação dos futuros advogados, pouco ensinam sobre a matéria de saúde e segurança do trabalho, limitam-se a pouco mais de algumas horas em vagas observações que se faz do assunto, dentro da matéria do direito do trabalho. Limitam-se os mestres a tecer breves comentários sobre o direito a trabalho em condições seguras, prevista no texto constitucional e nos artigos 154 a 202 da CLT no Capítulo V Da Segurança e da Medicina do Trabalho.

Dessa forma procuramos trazer aos profissionais da área de segurança de saúde uma abordagem completa da legislação trabalhista e previdenciária necessária para o desenvolvimento do curso e orientação aos membros da CIPA naquilo que é importante.

**Odemiro J B Farias**

## ÍNDICE

### NOÇÕES DE DIREITO

Organização das Leis – Hierarquia das Leis	10
A Constituição Federal	12
Leis Delegadas - Medidas Provisórias	14
Direito Público e Direito Privado	18
Instituições de Direito Público e Privado	20
Direito Público	21
Fontes do Direito	25
Legislação Aplicada em SST	27
A Primeira Lei de Segurança no Trabalho	31
A CLT	33
Nascimento da CIPA	35
A Lei 6.514/77	37
As Normas Regulamentadoras	50
A dinâmica da Legislação de SST	59
Legislação Previdenciária	64
Conceito Legal de Acidente do Trabalho	66
Aposentadoria Especial	71

Nexo Técnico Epidemiológico	73
Ações Regressivas	77
Código Civil Brasileiro em SST	81
Indenização Por Acidente do Trabalho	81
Responsabilidade Civil	83
As Responsabilidades do Empregador	84
Código de Processo Civil em SST	86
Perícia Judicial	87
Da Prova Pericial	87
O Código Penal na SST	90
A Responsabilidade Penal em SST	90
A Lei do TST – Engenheiro de Segurança	93
A Regulamentação da Profissão do TST	95
Higiene Ocupacional	97
Riscos Físicos	98
Riscos Químicos	101
Riscos Biológicos	104
Riscos de Acidentes	105
Riscos Ergonômicos	1106
Adicional de Penosidade	108
Conceito de atividade Penosa	108
Insalubridade	113
Periculosidade	115
As atualizações legais em SST	118
A Justiça do Trabalho	119

A Primeira Instância	120
As Partes no Processo do Trabalho	120
Conceitos Jurídicos	122
Súmulas do TST	123
Normas Regulamentadoras Comentadas	130
NR-01 Comentada	131
NR-05 Comentada	137
NR-09 Comentada	166

1 NOÇÕES DE DIREITO - A ORGANIZAÇÃO DAS LEIS HIERARQUIA

Organização da Legislação – Hierarquia das Leis – Dinâmica da aplicação da legislação



Para o estudo e a compreensão das leis; para o entendimento da dinâmica do processo legislativo – criação das leis – e das alterações que a legislação recebe quase que diariamente, é necessário ao profissional das áreas de saúde, segurança do trabalho e administração de recursos humanos, conhecer inicialmente a hierarquia da nossa legislação e entender o significado, a importância, o alcance e a eficácia de cada um dos instrumentos jurídicos utilizados nesse estudo da **LEGISLAÇÃO APLICADA EM SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO**.

Pensando nessa necessidade de compreensão das leis, considerando que os profissionais alvos dessa matéria não são graduados nas ciências jurídicas, vamos dar as definições a cada um desses instrumentos legais de uma forma simples, objetiva e didática para o fácil entendimento de cada uma das leis e do mecanismo legislativo ou administrativo da criação dessas normas e das mudanças na legislação de Saúde e Segurança do Trabalho.

### **1.1 DA HIERARQUIA DAS LEIS**

Inicialmente devemos entender o que é hierarquia para o direito.

Para o direito, a hierarquia de uma norma é a subordinação desta a uma fonte geradora superior. Vemos, por exemplo, que todas as leis são hierarquicamente inferiores a Constituição Federal, pois encontram seu fundamento de validade na Carta Magna.

Ou seja, nenhuma lei pode contrariar aquilo que está disposto na Constituição Federal, seja em relação aos direitos e garantias individuais, relacionados no artigo 5º, nos direitos trabalhistas relacionados no artigo 7º ou qualquer outro dispositivo constitucional.

Qualquer lei ou ato administrativo; gerado pela criação do legislativo municipal, estadual ou federal, que contrarie o disposto na Constituição Federal, será considerada uma norma inconstitucional e, por isso, certamente será fulminada pelo poder judiciário tornando-a nula desde o seu nascimento, sem qualquer efeito no mundo jurídico.

### **1.2 AS NORMAS JURÍDICAS A PARTIR DE 1988**

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 estabeleceu as diretrizes para o novo Estado Democrático de Direito.

Dentre as várias inovações jurídicas, que procuravam atender aos legítimos anseios da sociedade, estava o novo processo legislativo e as respectivas normas jurídicas possíveis, com a finalidade de evitar Governantes com excesso de poder e fazer valer o princípio da segurança jurídica e da legalidade.

Os tipos de normas jurídicas foram pormenorizados na carta constitucional, na Seção VIII do Capítulo I do Título IV que, a teor do art. 59 traz:

**“Art. 59. O processo legislativo compreende a elaboração de:**

**I - emendas à Constituição;**

**II - leis complementares;**

**III - leis ordinárias;**

**IV - leis delegadas;**

**V - medidas provisórias;**

**VI - decretos legislativos;**

**VII - resoluções.**

**Parágrafo único. Lei complementar disporá sobre a elaboração, redação, alteração e consolidação das leis.”**

### **1.3 A CONSTITUIÇÃO FEDERAL**

A Constituição Federal, também denominada Carta Magna, Lei máxima, mãe de todas as leis, é o ápice da organização jurídica de uma nação.

### **1.4 A EMENDA CONSTITUCIONAL**

A emenda constitucional é uma modificação na Constituição que deve ser aprovada por 3/5 das duas casas do Congresso, em dois turnos.

Não podem ser objeto de emenda constitucional (artigos 60º § 4º, I a IV) as chamadas "cláusulas pétreas", isto é, as que se referem à federação, ao voto direto, secreto, universal e periódico, à separação de poderes e aos direitos e garantias individuais.

## 1.5 NORMAS INFRACONSTITUCIONAIS

Normas Infraconstitucionais São as normas legais, inferiores a constituição, que devem respeitar as previsões constitucionais e não podem prever nada além do que dita o texto constitucional.

## 1.6 AS LEIS COMPLEMENTARES

Lei complementar – as hipóteses de regulamentação da constituição por meio de lei complementar estão taxativamente previstas na CF.

Sempre que a constituição quiser que determinada matéria seja regulamentada por lei complementar, expressamente, assim requererá.

Na maior parte das vezes, a matéria tratada por lei complementar se refere a segurança pública ou de ordem financeira.

As leis complementares são aprovadas por votação da maioria absoluta.

Art. 18 CF6

**- A organização político-administrativa da República Federativa do Brasil compreende a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, todos autônomos, nos termos desta Constituição.**

**§ 3º - Os Estados podem incorporar-se entre si, subdividir-se ou desmembrar-se para se anexarem a outros, ou formarem novos Estados ou Territórios Federais, mediante aprovação da população diretamente interessada, através de plebiscito, e do Congresso Nacional, por lei complementar.**

## 1.7 AS LEIS ORDINÁRIAS

No processo legislativo, tudo o que não for regulamentado por lei complementar, decreto legislativo, resoluções será regulamentado por lei ordinária.

As leis ordinárias serão aprovadas por votação da maioria simples de seus membros.

Vejamos:

**Lei Ordinária nº 12.428/118** – Confere ao Município de Holambra, no Estado de São Paulo, o título de Capital Nacional das Flores.

**Lei Ordinária nº 8.078/909** – Código de Defesa do Consumidor

Portanto, conclui-se que a grande diferença entre Lei Complementar e Lei Ordinária está no quórum de aprovação:

LC = maioria absoluta (=maioria dos componentes + 1)

LO= maioria simples ou relativa (=maioria dos presentes + 1)

### **1.8 LEIS DELEGADAS**

Lei Delegada - É a espécie normativa utilizada nas hipóteses de transferência da competência do Poder Legislativo para o Poder Executivo, ou seja, o Presidente da República solicita a delegação ao Congresso Nacional, delimitando o assunto sobre o qual pretende legislar.

Se o Congresso Nacional aprovar (por maioria simples) a solicitação, delegará competência ao Presidente da República para que este possa então legislar sobre o tema específico solicitado.

**Lei Delegada nº 12/9210** – Dispõe sobre a instituição de Gratificação de Atividade Militar para os servidores militares federais das Forças Armadas.

### **1.9 MEDIDAS PROVISÓRIAS**

Em caso de relevância e urgência, o Presidente da República poderá adotar medidas provisórias, com força de lei, devendo submetê-las de imediato ao Congresso Nacional".

Em regra, os requisitos de relevância e urgência devem ser analisados primeiramente pelo Presidente da República e posteriormente pelo Congresso Nacional.

Prazo de vigência: 60 dias, prorrogável, uma única vez, por novos 60 dias, podendo ao final desse prazo ser transformada pelo congresso nacional em lei ou em caso negativo - não ser transformada em lei – perde a validade.

**Medida Provisória nº 536/1111** – Dá nova redação ao ar. 4º da Lei nº 6.932/81, que dispõe sobre as atividades do médico-residente.

**Medida Provisória nº 533/1112** – Autoriza a União a transferir recursos financeiros aos Municípios e ao Distrito Federal, com a finalidade de prestar apoio financeiro à manutenção de novos estabelecimentos públicos de educação infantil, e dá outras providências.

### 1.10 OS DECRETOS LEGISLATIVOS

O decreto legislativo é de competência exclusiva do Congresso Nacional, sem necessitar de sanção presidencial. A resolução legislativa também é privativa do Congresso ou de cada casa isoladamente, por exemplo, a suspensão de lei declarada inconstitucional

Espécie normativa utilizada nas hipóteses de competência exclusiva do Congresso Nacional. Ou seja, todos os atos descritos abaixo devem ser autorizados pelo congresso nacional por meio de decreto legislativo.

**Art. 49. 13 É da competência exclusiva do Congresso Nacional:**

**I - resolver definitivamente sobre tratados, acordos ou atos internacionais que acarretem encargos ou compromissos gravosos ao patrimônio nacional;**

**II - autorizar o Presidente da República a declarar guerra, a celebrar a paz, a permitir que forças estrangeiras transitem pelo território nacional ou nele permaneçam temporariamente, ressalvados os casos previstos em lei complementar;**

**III - autorizar o Presidente e o Vice-Presidente da República a se ausentarem do País, quando a ausência exceder a quinze dias;**

### 1.11 OS DECRETOS PRESIDENCIAIS

Um decreto é usualmente usado pelo chefe do poder executivo para fazer nomeações e regulamentações de leis (como para lhes dar cumprimento efetivo, por exemplo), entre outras coisas.

Decretos São expedidos pelo Presidente de República, para dar fiel execução a uma lei já existente, e dispor sobre a organização da administração pública.

Decreto nº 3048/99 – Regulamenta dispositivos da lei nº 8.213/91 da Previdência Social.

## 1.12 AS PORTARIAS

Portaria é o instrumento pelo qual Ministros ou outras autoridades de alto escalão expedem instruções sobre procedimentos relativos à organização e funcionamento de serviços e, ainda, podem orientar quanto à aplicação de textos legais.

### **PORTARIA Nº 3.214/78**

Regulamenta a Lei 6.714/77 que altera o Capítulo V da CLT Segurança e Saúde no Trabalho.

## 1.13 AS INSTRUÇÕES NORMATIVAS

Instrução Normativa vem explicar de que forma será cumprido o que estabelece a portaria, o processo de concretização do estabelecido em portaria.

Vejamos:

### **INSTRUÇÃO NORMATIVA SRT Nº 15, DE 14 DE JULHO DE 2010. 21**

**Estabelece procedimentos para assistência e homologação na rescisão de contrato de trabalho.**

**A SECRETÁRIA DE RELAÇÕES DO TRABALHO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso da atribuição que lhe confere o art. 5º, inciso IX, do Regimento Interno da Secretaria de Relações do Trabalho, aprovado pela Portaria Ministerial nº 483, de 15 de setembro de 2004, e tendo em vista o disposto nas Portarias nº 1.620 e nº 1.621, de 14 de julho de 2010, resolve:**

**Art. 17. Quando o aviso prévio for indenizado, a data da saída a ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS deve ser:**

**I - na página relativa ao Contrato de Trabalho, a do último dia da data projetada para o aviso prévio indenizado; e II - na página relativa às Anotações Gerais, a data do último dia efetivamente trabalhado.**

**Parágrafo único. No TRCT, a data de afastamento a ser consignada será a do último dia efetivamente trabalhado.**

## 1.14 AS RESOLUÇÕES

Resolução - Ato legislativo de conteúdo concreto, de efeitos internos. É a forma que revestem determinadas deliberações da Assembleia da República. As Resoluções não estão, em princípio, sujeitas a promulgação e também não estão sujeitas a controlo preventivo da constitucionalidade, exceto as que aprovem acordos internacionais.

### 1.15 PORTARIAS

Documento de ato administrativo de qualquer autoridade pública, que contém instruções acerca da aplicação de leis ou regulamentos, recomendações de caráter geral, normas de execução de serviço, nomeações, demissões, punições, ou qualquer outra determinação de sua competência.

Exemplo: As Portarias emitidas pelo Ministério do Trabalho e emprego para efetivar alterações, esclarecimentos, providencias ou outros atos para regulamentação das Normas Regulamentadoras de Saúde e Segurança do Trabalho.

## 2. INSTITUIÇÕES DE DIREITO PÚBLICO E DIREITO PRIVADO

### Organização das Leis – As áreas do direito – Direito Público – Direito Privado

Para o entendimento da organização, o direito brasileiro divide-se em dois grandes Grupos:

**O Direito Público:** Regulamenta as relações de interesse da coletividade, do poder público em face das pessoas físicas e pessoas jurídicas.

**Direito Privado:** Regulamenta as relações de interesse particular entre as pessoas físicas e as pessoas jurídicas.

Podemos resumir, para fins pedagógicos, no quadro seguinte:

<b>DIREITO</b>	<b>PÚBLICO</b>	Direito Constitucional	
		Direito Administrativo	
		Direito Tributário	
		Direito Penal	
			Processual Civil
		Processual Penal	
		Processual Trabalho	
		Direito Trabalho	
		Direito Intern. Público	
		<b>PRIVADO</b>	Direito Civil
		Direito Comercial	
		Direito Internacional Privado	

## 2.1 QUEM É QUEM NO DIREITO

Lembro-me que, ainda estudante, alguém espantado me indagou como eu conseguia estudar e decorar tantas leis.

Expliquei a essa pessoa que no advogado, para exercer a profissão, não precisa decorar as leis.

Para a aplicação correta da legislação, na defesa dos interesses do cliente, basta ao profissional do direito saber, ao certo, onde está regulamentado o suposto direito daquele que o procura.

A legislação é dividida assim:

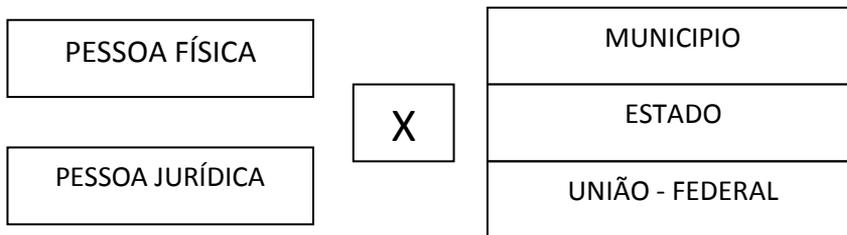
<b>DIREITO</b>	<b>PÚBLICO</b>	Direito Constitucional
		Direito Administrativo
		Direito Tributário
		Direito Penal
	<b>PRIVADO</b>	Direito Processual Civil – Penal
		Direito Trabalho Direito Intern. Público
<b>PRIVADO</b>	Direito Civil	
	Direito Comercial	
	Direito Intern. Privado	

## 2.2 INSTITUIÇÕES DE DIREITO PÚBLICO E PRIVADO

Nesse capítulo procuro oferecer aos colegas de SST, de uma forma simples e descomplicada, alguns conceitos básicos do mundo jurídico e das instituições que norteiam as nossas vidas em nossas relações interpessoais e com as instituições privadas e públicas.

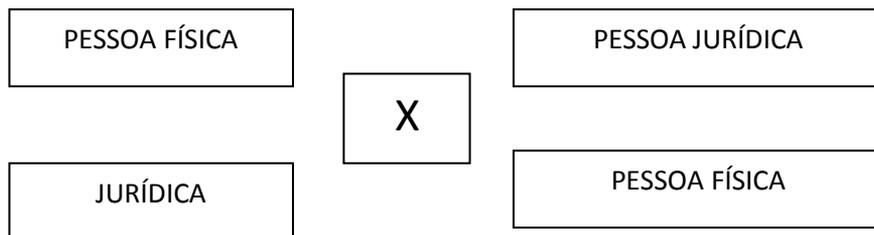
### 2.2.1 DIREITO PUBLICO

Na esfera do direito público é compreendido como aquele em que um dos sujeitos da relação jurídica é o próprio Estado.  
Numa relação qualquer, se de um lado temos o homem comum, do outro lado temos o estado, em uma de suas esferas, municipal, estadual ou federal como sujeito de direito.



### 2.2.2 DIREITO PRIVADO:

compreende os ramos do Direito em que se disciplinam as relações entre os particulares. Pessoas físicas em relações de direito com outras pessoas físicas; pessoas físicas com pessoas jurídicas e as pessoas jurídicas se relacionando com outra pessoa jurídica



## **2.3 DIREITO PÚBLICO**

### **2.3.1 O DIREITO CONSTITUCIONAL**

Direito Constitucional é o ramo encarregado das normas jurídicas que constituem um Estado, definem a sua estrutura e sua forma de organização, além de versar sobre os direitos e as garantias das pessoas.

A Constituição brasileira peca nesse sentido quando aborda um cem número de assuntos tornando complexa qualquer mudança em legislação que poderia ser ordenada através de leis ordinárias.

A exemplo disso o artigo 7º da CF que trata de assuntos relacionados com direitos dos trabalhadores urbanos e rurais que só podem ser modificados por emenda constitucional.

### **2.3.2 O DIREITO ADMINISTRATIVO**

O Direito Administrativo é compreendido como aquele ramo do Direito que se ocupa das normas jurídicas, dos princípios que regem as atividades administrativas do Estado e também da sua organização administrativa.

É dele que são obtidos, por exemplo, os limites dos gestores da coisa pública, as prerrogativas e as sujeições da administração e a forma pela qual os interesses sociais serão geridos pelos nossos representantes, mediante a ação das atividades administrativas.

É uma esfera extremamente importante para a conclusão do nosso curso, já que trata da expressão jurídica dos limites e das prerrogativas da Administração Pública

### **2.3.3 O DIREITO TRIBUTÁRIO**

O Direito Tributário cuida dos critérios pelos quais o Estado arrecadará os valores necessários (tributos) para bem administrar os interesses sociais.

É nesse campo que o cidadão poderá conhecer os limites da capacidade de o Estado coletar impostos, taxas e contribuições.

É também nessa seara que os representantes do Estado compreenderão os procedimentos a serem adotados na aplicação das receitas públicas para a concretização das atividades estatais de interesse público.

### **2.3.4 O DIREITO PENAL**

O Direito Penal também apresenta as normas jurídicas de natureza pública. Essa afirmação decorre do fato de caber ao Estado a titularidade pela punição àqueles que cometem crimes.

Houve um tempo em que as coisas eram diferentes: os homens faziam justiça com as próprias mãos.

Esse tempo era chamado de justiça privada. Nos dias de hoje, a sociedade e o Direito entendem que somente o Estado tem a prerrogativa de aplicar uma pena ao indivíduo que resolve cometer um crime, ou seja, transgredir uma norma de natureza penal. Por possuir princípios e métodos próprios, o Direito Penal é também considerado como ramo autônomo do Direito Público.

### **2.3.5 O DIREITO DO TRABALHO**

O Direito do Trabalho regulamenta relações sociais entre particulares. E, assim como no Direito do Consumidor, as relações são comumente estabelecidas de maneira desigual. Enquanto nas relações cíveis comuns as partes têm igualdade de condições, nas relações trabalhistas geralmente uma das partes (o empregador) possui um aparato econômico-financeiro que supera a capacidade do trabalhador de negociar equilibradamente. Para restaurar tal equilíbrio, é que suas normas são interpretadas da maneira mais eficaz a compensar a hipossuficiência\* do trabalhador.

### **2.3.6 DIREITO PÚBLICO PROCESSUAL**

Direito Processual consiste em um ramo específico do Direito que congrega as normas que orientam as pessoas (físicas e jurídicas – incluindo a própria figura estatal) sobre o modo pelo qual podem obter uma solução do Estado em relação aos conflitos específicos.

Quando uma pessoa fere o direito de outra, dá também a ela o direito de exigir a reparação de seus danos. São as normas de natureza processual que regem a maneira pela qual essa cobrança será realizada: qual a ação judicial a ser apresentada, quais os prazos processuais, as hipóteses em que se admitirão recursos etc.

### **2.3.7 PROCESSUAL CIVIL**

O direito Processual Civil contém as normas que regulamentam o Processo que envolve o litígio em matéria de Direito Civil, aquelas ações que tramitam na Justiça Federal ou na Justiça Federal envolvendo direitos das Pessoas Físicas e das Pessoas Jurídicas nos litígios dos direitos previstos no Código Civil. Ex: Compra e Venda; Contratos; Indenizações por atos ilícitos, casamento, divórcio, etc.

### **2.3.8 PROCESSUAL PENAL**

As normas do Código de Processo Penal regulamentam todas as fases do Processo Penal, determinando as fases do processo, sua tramitação no tempo, regulamenta o momento da acusação (Ministério Público) e da defesa do acusado pelo cometimento de um crime previsto no Código Penal.

### **2.3.9 PROCESSUAL TRABALHO**

Embora não exista um Código de Processo Penal compilado em leis próprias, a tramitação do Processo do Trabalho é regulamentado por normas contidas na CLT e no Código de Processo Civil que é utilizado subsidiariamente pela Justiça do Trabalho quando não existe norma própria.

## **2.4 DIREITO PRIVADO**

### **2.4.1 DIREITO CIVIL**

O Direito Civil que por muitos é chamado de Direito Privado Comum, já que congrega as normas jurídicas gerais sobre as relações pessoais, familiares e patrimoniais (MONTORO, 1983).

No Brasil, grande parte dessas normas estão dispostas no conhecido Código Civil.

### **2.4.2 DIREITO COMERCIAL**

O Direito Comercial já possuiu uma legislação própria como vários outros ramos do Direito possuem. Ele era denominado Código Comercial.

Entretanto, com a promulgação do novo Código Civil, publicado em 2002, grande parte das normas de Direito Comercial passaram a figurar junto às demais normas de Direito Civil. O Código Comercial que temos hoje trata apenas de algumas normas do comércio marítimo.

As que versavam sobre as empresas, por exemplo, estão no Código Civil.

### **2.4.3 INTERNACIONAL PÚBLICO**

As suas normas jurídicas são bastante Peculiares. Partem de princípios e de pressupostos específicos.

A sua alocação entre os ramos do Direito Público se deve ao fato de as suas normas versarem sobre o relacionamento entre o Estado e outras pessoas jurídicas de Direito Internacional (como os outros Estados e os organismos internacionais)

## **2.5 . FONTES DO DIREITO**

Fonte é sinônimo de origem, causa, princípio, procedência.

O Direito, como qualquer outra área das ciências sociais aplicadas, possui fontes próprias. Isso quer dizer que as normas jurídicas provêm de fontes específicas que por sua vez coincidem com os fatos próprios da realidade humana que produzem as normas jurídicas

### **2.5.1 FONTES FORMAIS**

São aquelas que conferem ao Direito a sua obrigatoriedade. Quando se fala em um direito positivo, imposto, de obediência necessária, sua origem perpassa quase que invariavelmente pelas suas fontes formais. São exemplos de fontes formais:

#### **2.5.2 A LEI**

a expressão lei aqui deve ser entendida em sentido estrito.

Compreende-se como fonte formal do Direito o conjunto de normas que provém de um processo legislativo juridicamente reconhecido e socialmente legitimado.

Os costumes jurídicos: os atos humanos de relevância para o Direito, à medida que vão se repetindo na história, criam entre os homens o dever de observá-los.

Entretanto, não é toda e qualquer prática reiterada que cria um costume jurídico, somente aquelas que coincidem com os valores sociais e jurídicos de um determinado grupo.

#### **2.5.3 A JURISPRUDÊNCIA**

A expressão jurisprudência é proveniente do Direito romano que, já àquela época, compreendia que o Direito se constrói também a partir do raciocínio prudente das autoridades julgadoras de um povo. Hoje não é diferente. Os juristas do nosso tempo também se utilizam das decisões já tomadas pelo Poder Judiciário para fundamentar suas teses em ações judiciais novas.

## **3.4 A DOUTRINA**

Esse é o nome que se dá ao conjunto bibliográfico de raciocínios jurídicos. Quando uma pessoa se torna experiente no campo do Direito, ou seja, um jurista apto a ensinar aos outros a ciência do Direito, diz-se dele um doutrinador. Os entendimentos entabulados pela doutrina também são, por isso, fonte formal do Direito.

## 2.6 FONTES MATERIAIS

Aquelas cujo conteúdo se confunde historicamente com as normas jurídicas.

A sua essência é jurídica, independentemente da forma como se apresenta à sociedade. As fontes materiais emergem da realidade social e dos valores. São exemplos de fontes materiais do Direito:

**A HISTÓRIA:** a análise e interpretação dos fatos históricos, do comportamento de uma dada sociedade ao longo das eras relativamente a determinado assunto, serve para constituir o Direito do dia de hoje.

**OS VALORES RELIGIOSOS:** a compreensão humana da sua relação com os fenômenos relacionados à sua espiritualidade. Serve também para influenciar a tomada de decisões na hora de construir uma norma jurídica.

**A MORAL:** os valores morais, a ética e a delimitação do homem sobre a aceitabilidade ou não das suas atitudes e dos seus pensamentos também influenciam no conteúdo de uma norma jurídica, na sua matéria. Por isso a moral também pode ser compreendida como fonte material do Direito.

### 3. A LEGISLAÇÃO APLICADA NA SAÚDE E NA SEGURANÇA DO TRABALHO

#### A EVOLUÇÃO DA LEGISLAÇÃO PREVENCIÓNISTA

Nesse capítulo vamos viajar no tempo e aprender a evolução da legislação aplicada em saúde e segurança no trabalho.



## A CONSTITUIÇÃO FEDERAL

**A Constituição Federal – A CLT – A Lei 6.514/77 e Portaria 3.214/78 – A Lei Previdenciária – A Responsabilidade Civil e Criminal nos Acidente do Trabalho –**

### 3.1 A CONSTITUIÇÃO FEDERAL

**A CONSTITUIÇÃO FEDERAL – Normas constitucionais de proteção à saúde e integridade física dos trabalhadores – Obrigação de Indenização nos casos de Acidentes do Trabalho.**

A Constituição Federal, em alguns incisos do seu artigo sétimo, garante aos empregados urbanos e rurais o direito constitucional de exercer suas atividades em condições de trabalho seguras, impondo ao empregador a obrigação de aplicar as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho para a redução dos riscos inerentes ao trabalho.

**Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:**

**XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;**

Esses preceitos constitucionais são utilizados com freqüências pelos advogados nas ações trabalhistas com pedidos de adicionais de insalubridade e nas ações de indenização por acidentes e ou doenças do trabalho.

O direito constitucional aplicado na saúde e segurança dos trabalhadores continua em outros incisos.

Prosseguindo na proteção da saúde e da integridade física do trabalhador, no Inciso XXIII a norma constitucional estabelece o direito ao adicional de insalubridade e periculosidade, aqueles mesmos dispostos nas NRs 15 e 16 da Portaria 3.214/78.

**XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;**

De todas as previsões constitucionais dos direitos e garantias de trabalho seguro, o Inciso XXVIII é o mais importante de todos os demais.

**XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;**

Com fundamento nesse inciso do artigo 7º da CF temos o acórdão do TST abaixo:

**RECURSO DE REVISTA. DOENÇA OCUPACIONAL EQUIPARADA A ACIDENTE DE TRABALHO. DANOS MATERIAIS. POSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO DE INDENIZAÇÃO COM O BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO PAGO PELO INSS. PENSÃO VITALÍCIA. A percepção pela reclamante do auxílio-doença acidentário pago pelo órgão previdenciário não é incompatível com a indenização decorrente da responsabilidade civil do empregador, a qual se constitui em garantia constitucional assegurada pelo art. 7º, XXVIII, ao dispor que o seguro acidentário não exclui o cabimento da indenização, nos casos de dolo ou culpa do empregador. No caso em exame, entretanto, constata-se que o Tribunal *a quo* não equacionou o quadro fático necessário à fixação da indenização por meio de pensão vitalícia e das despesas médicas e hospitalares, motivo pelo qual faz-se necessário o retorno dos autos ao TRT de origem, a fim de que analise o recurso ordinário da reclamante à luz das provas dos autos quanto ao grau de incapacidade da autora e ao *quantum* correlato às referidas despesas. Recurso de revista conhecido e provido. Processo: RR - 128800-73.2005.5.24.0003 Data de Julgamento: 12/05/2010, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/05/2010.**

O Inciso XXVII do artigo 7º da CF garante ao trabalhador dois direitos ao mesmo tempo:

- a) O Direito ao Seguro contra Acidentes do Trabalho. Aquele seguro acidentário que todas as empresas recolhem mensalmente, calculado sobre a soma dos salários de todos os empregados constante na folha de pagamento com alíquotas que variam de 1% até 12% conforme o caso, dependendo do grau de risco da atividade do empregado e as condições de trabalho insalubre que garantem ao trabalhador o direito a aposentadoria especial;
- b) Mais importante nessa norma constitucional é a obrigação a

indenização que o empregador está obrigado a pagar ao empregado, nos casos de acidentes ou doenças do trabalho, quando incorrer em dolo ou culpa.

Esse inciso é a base da fundamentação jurídica utilizado pelos advogados nas ações trabalhistas com pedidos de indenização por acidentes ou doenças do trabalho nos casos em que esta caracterizada a culpa do empregador no acidente ou doença.

Continuando, a Constituição no seu inciso trinta e três protegendo o trabalhador quando faz a previsão de proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre para menores de dezoito anos.

**XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.**

Reforçando essa norma constitucional que proíbe o trabalho perigoso ou insalubre para os menores de idade, em 12 de Junho de 2008 foi promulgado Decreto 6.481/2008 regulamentando os artigos 3 e 4º da Convenção 182 da OIT, conforme segue:

**Art. 2º Fica proibido o trabalho do menor de dezoito anos nas atividades descritas na Lista TIP, salvo nas hipóteses previstas neste decreto.**

**§ 1º A proibição prevista no caput poderá ser elidida:**

**I - na hipótese de ser o emprego ou trabalho, a partir da idade de dezesesseis anos, autorizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, após consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, desde que fiquem plenamente garantidas a saúde, a segurança e a moral dos adolescentes; e**

**II - na hipótese de aceitação de parecer técnico circunstanciado, assinado por profissional legalmente habilitado em segurança e saúde no trabalho, que ateste a não exposição a riscos que possam comprometer a saúde, a segurança e a moral dos adolescentes, depositado na unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego da circunscrição onde ocorrerem as referidas atividades.**

**§ 3º A classificação de atividades, locais e trabalhos prejudiciais à saúde, à segurança e à moral, nos termos da Lista TIP, não é extensiva aos trabalhadores maiores de dezoito anos.**

**Art. 3º Os trabalhos técnicos ou administrativos serão permitidos, desde que fora das áreas de risco à saúde, à segurança e à moral, ao menor de dezoito e maior de dezesesseis anos e ao maior de quatorze e menor de dezesesseis, na condição de aprendiz.**

## 3.2 A PRIMEIRA LEI DE SEGURANÇA DO TRABALHO NO BRASIL

1934

Interessante observarmos, no estudo da evolução da legislação prevencionista, que no Brasil a preocupação com a saúde e a segurança do trabalhador tem o seu início no primeiro governo de Getúlio Vargas quando, tão logo a revolução de 1930, mais precisamente em julho de 1934, através do mecanismo do Decreto estabeleceu a Lei do Acidente do Trabalho.

Numa análise simples denotamos que nesse Decreto 24.637 de Julho de 1934 encontramos o primeiro conceito legal do Acidente e da Doença do trabalho e com um texto muito parecido com os conceitos que estão descritos atualmente no artigo 19 e seguintes da Lei 8.213/91, a atual Legislação previdenciária.

Abaixo o texto original de alguns pontos da mais antiga legislação sobre saúde e segurança no trabalho.

### **Decreto nº 24.637, de 10 de Julho de 1934**

Estabelece sob novos moldes as obrigações resultantes dos acidentes do trabalho e dá outras providências

O Chefe do Governo Provisório da República dos Estados Unidos do Brasil, na conformidade do art. 1º do decreto n. 19.398, de 11 de novembro de 1930, considerando a necessidade de estabelecer sob novos moldes as obrigações resultantes dos acidentes do trabalho, resolve:

### **CAPÍTULO I**

#### ***DOS ACIDENTES DO TRABALHO***

**Art. 1º Considera-se acidente do trabalho, para os fins da presente lei, toda lesão corporal, perturbação funcional, ou doença produzida pelo exercício do trabalho ou em consequência dele, que determine a morte, ou a suspensão ou limitação, permanente ou temporária, total ou parcial, da capacidade para o trabalho.**

**§ 1º São doenças profissionais, para os efeitos da presente lei, além das inerentes ou peculiares a determinados ramos de atividade, as resultantes exclusivamente do exercício do trabalho, as resultantes exclusivamente especiais ou excepcionais em que o mesmo for realizado, não sendo assim consideradas as endêmicas quando por elas forem atingidos empregados habitantes da região.**

**§ 2º A relação das doenças profissionais inerentes ou peculiares a determinados ramos de atividade será organizada e publicada pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, e revista trienalmente, ouvidas as autoridades competentes.**

**Art. 2º** Exce tuados os casos de fôrça maior, ou de dolo, quer da própria vítima, quer de terceiros, por fatos estranhos ao trabalho, o acidente obriga o empregador ao pagamento de indenização ao seu empregado ou aos seus beneficiários, nos t êrmos do capítulo III desta lei.

**§ 1º** Não canstitúe fôrça maior a ação dos fenômenos naturais quando determinada ou agravada pela instalação ou localização do estabelecimento ou pela natureza do serviço.

**§ 2º** A responsabilidade do empregador deriva somente de acidentes ocorridos pelo fato do trabalho, e não dos que se verificarem na ida do empregado para o local da sua ocupação ou na sua volta dali salvo havendo condição especial fornecida pelo empregador.

### 3.3 A CLT

1943

#### A CLT

#### **A CLT – CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO - A CLT E A REGULAMENTAÇÃO DO CAPÍTULO V - A LEI 65.14/77 - PORTARIA 3.214/78**

A **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)** é a principal norma legislativa consolidada do Direito do trabalho e ao Direito processual do trabalho.

Ela foi criada através do Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943 e sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas durante o período do Estado Novo, entre 1937 e 1945, unificando toda legislação trabalhista então existente no Brasil. É um mito que ela tenha sido fortemente inspirada na Carta del Lavoro do governo de Benito Mussolini na Itália.

Seu objetivo principal é a regulamentação das relações individuais e coletivas do trabalho, nela previstas.

No Capítulo V – Da Segurança e da Saúde no Trabalho - nos artigos 145 a 202 a CLT aborda a proteção da integridade física e da saúde do trabalhador.

Em 1977, por conta do grande número de acidentes do trabalho, que colocavam o Brasil na posição de campeão mundial em acidentes do trabalho, esse Capítulo V foi modificado pela Lei 6.514/77 e posteriormente, em 1978, regulamentado pela Portaria 3.214/78 com a criação das NR – Normas Regulamentadoras – hoje a maior ferramenta legal de gestão de saúde e segurança do trabalho.

**A Consolidação das Leis do Trabalho** no capítulo V regulamenta as condições de Saúde e Segurança no Trabalho a partir do artigo 145 ao 202

No ano seguinte após a promulgação da Lei 6.514/77, em 08 de Junho de 1978 seguiu-se a Portaria 3.214/78 regulamentando aquelas modificações que foram efetuadas no Capítulo V da CLT.

Na prática da militância na Justiça do Trabalho, atuando ora como procurador nas Ações Trabalhistas e ora como assistente técnico nas perícias judiciais do trabalho, surpreendentemente denotamos o desconhecimento da

legislação trabalhista e prevencionista por parte dos profissionais do direito e dos profissionais das áreas de saúde e segurança do trabalho.

Os profissionais do direito teimam em não considerar a Portaria 3.214/78 na condição de Direito do Trabalho, talvez pela complexidade técnica contida na sua árdua tarefa de regulamentar a Lei 6.514/77, aquela que modificou o Capítulo V da CLT, nos assuntos de Segurança e Saúde do Trabalho.

Essa teimosia dos advogados em reconhecer as normas técnicas contidas na Portaria 3.214/78 na condição de direito do trabalho, vem dos bancos escolares que, absolutamente, nada do seu conteúdo é ensinado nas faculdades de direito; com certeza diante da sua complexidade, o que necessitaria de docentes conhecedores do assunto e considerando, que somente advogados, por força de lei, podem ministrar aulas no curso de direito, torna-se praticamente impraticável o ensino daquelas matérias nos cursos de direito.

Em relação aos profissionais das áreas de segurança do trabalho, engenheiros de segurança do trabalho, técnicos e tecnólogos em segurança do trabalho, a carência dos conhecimentos técnicos e legais contidos na Portaria 3.214/78 advém de falha nos conteúdos ensinados no cursos formadores daqueles profissionais.

### 3.4 O NASCIMENTO DA CIPA

1944

#### OS PRIMEIROS CONCEITOS LEGAIS DE ACIDENTE E DOENÇA DO TRABALHO

##### **DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943**

Artigo I. No ano seguinte à promulgação do Decreto Lei 5.452 de 1º de maio de 1943 que criou a CLT, em 1944 através do Decreto-Lei nº 7.036, de 10 de Novembro de 1944, foi modificada a legislação, então existente, a Lei do Acidente do Trabalho que já existia desde .....???????? e que trouxe, pela primeira vez, a previsão legal da obrigação das empresas na constituição da CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.

Art. 114. Enquanto não for expedida a tabela a que se refere o artigo 18, § 2º vigorará a mandada adotar pelo Decreto nº 86, de 14 de março de 1935, com as alterações e acréscimos nela introduzidos por força do Decreto-Lei nº 5.216, de 22 de janeiro de 1943.

*Art. 82. 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.*

Interessante observar que, desde então, no mesmo texto legal, já havia o conceito legal de acidente e doença do trabalho, praticamente nos mesmos moldes que existe hoje na legislação previdenciária:

*Art. 1º Considera-se acidente do trabalho, para os fins da presente lei, todo aquele que se verifique pelo exercício do trabalho, provocando, direta ou indiretamente, lesão corporal, perturbação funcional, ou doença, que determine a morte, a perda total ou parcial, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.*

*Art. 2º Como doenças, para os efeitos desta lei, entendem-se, além das chamadas profissionais, - inerentes ou peculiares a determinados ramos de atividades -, as resultantes das condições especiais ou excepcionais em que o trabalho fôr realizado.*

*Parágrafo único. A relação das doenças chamadas profissionais, será organizada e publicada pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, e revista trienalmente.*

### 3.5 A LEI 6.514/77

1977

**A lei 6.514/77 altera os artigos 154 a 202 da CLT - A PORTARIA 3;214/78 –  
regulamenta as alterações do CAP V da CLT – As Normas Regulamentadoras**

Em 22 de dezembro de 1977 foi promulgada a lei 6.514/77 que alterou o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo à Segurança e Saúde do Trabalho, especificamente nos artigos 154 a 201 ficando aqueles artigos assim modificados:

#### **"CAPÍTULO V**

#### **DA SEGURANÇA E DA MEDICINA DO TRABALHO**

#### **SEÇÃO I**

#### **Disposições Gerais**

**Art . 154** - 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.

**Art . 155** - Incumbe ao órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho:

I - estabelecer, nos limites de sua competência, normas sobre a aplicação dos preceitos deste Capítulo, especialmente os referidos no art. 200;

II - coordenar, orientar, controlar e supervisionar a fiscalização e as demais atividades relacionadas com a segurança e a medicina do trabalho em todo o território nacional, inclusive a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho;

III - conhecer, em última instância, dos recursos, voluntários ou de ofício, das

decisões proferidas pelos Delegados Regionais do Trabalho, em matéria de segurança e medicina do trabalho.

**Art . 156** - Compete especialmente às Delegacias Regionais do Trabalho, nos limites de sua jurisdição:

I - promover a fiscalização do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho;

II - adotar as medidas que se tornem exigíveis, em virtude das disposições deste Capítulo, determinando as obras e reparos que, em qualquer local de trabalho, se façam necessárias;

III - impor as penalidades cabíveis por descumprimento das normas constantes deste Capítulo, nos termos do art. 201.

**Art . 157** - Cabe às empresas:

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;

II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;

III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;

IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

**Art . 158** - 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.

**Art . 159** - Mediante convênio autorizado pelo Ministro do Trabalho, poderão ser delegadas a outros órgãos federais, estaduais ou municipais atribuições de fiscalização ou orientação às empresas quanto ao cumprimento das disposições constantes deste Capítulo

## SEÇÃO II

### **Da Inspeção Prévia e do Embargo ou Interdição**

**Art . 160** - Nenhum estabelecimento poderá iniciar suas atividades sem prévia inspeção e aprovação das respectivas instalações pela autoridade regional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho.

§ 1º - Nova inspeção deverá ser feita quando ocorrer modificação substancial nas instalações, inclusive equipamentos, que a empresa fica obrigada a comunicar, prontamente, à Delegacia Regional do Trabalho.

§ 2º - É facultado às empresas solicitar prévia aprovação, pela Delegacia Regional do Trabalho, dos projetos de construção e respectivas instalações.

**Art . 161** - O Delegado Regional do Trabalho, à vista do laudo técnico do serviço competente que demonstre grave e iminente risco para o trabalhador, poderá interditar estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou embargar obra, indicando na decisão, tomada com a brevidade que a ocorrência exigir, as providências que deverão ser adotadas para prevenção de infortúnios de trabalho.

§ 1º - As autoridades federais, estaduais e municipais darão imediato apoio às medidas determinadas pelo Delegado Regional do Trabalho.

§ 2º - A interdição ou embargo poderão ser requeridos pelo serviço competente da Delegacia Regional do Trabalho e, ainda, por agente da inspeção do trabalho ou por entidade sindical.

§ 3º - Da decisão do Delegado Regional do Trabalho poderão os interessados recorrer, no prazo de 10 (dez) dias, para o órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho, ao qual será facultado dar efeito suspensivo ao recurso.

§ 4º - Responderá por desobediência, além das medidas penais cabíveis, quem, após determinada a interdição ou embargo, ordenar ou permitir o funcionamento do estabelecimento ou de um dos seus setores, a utilização de máquina ou equipamento, ou o prosseguimento de obra, se, em consequência, resultarem danos a terceiros.

§ 5º - O Delegado Regional do Trabalho, independente de recurso, e após laudo técnico do serviço competente, poderá levantar a interdição.

§ 6º - Durante a paralização dos serviços, em decorrência da interdição ou embargo, os empregados receberão os salários como se estivessem em efetivo exercício.

**SEÇÃO III**

**Dos Órgãos de Segurança e de Medicina do Trabalho nas Empresas**

**Art. 162** - 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.

**Art. 163** - Será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), de conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho, nos estabelecimentos ou locais de obra nelas especificadas.

Parágrafo único - O Ministério do Trabalho regulamentará as atribuições, a composição e o funcionamento das CIPA (s).

**Art. 164** - Cada CIPA será composta de representantes da empresa e dos empregados, de acordo com os critérios que vierem a ser adotados na regulamentação de que trata o parágrafo único do artigo anterior.

§ 1º - Os representantes dos empregadores, titulares e suplentes, serão por eles designados.

§ 2º - Os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, do qual participem, independentemente de filiação sindical, exclusivamente os empregados interessados.

§ 3º - O mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de 1 (um) ano, permitida uma reeleição.

§ 4º - O disposto no parágrafo anterior não se aplicará ao membro suplente que, durante o seu mandato, tenha participado de menos da metade do número de reuniões da CIPA.

§ 5º - O empregador designará, anualmente, dentre os seus representantes, o Presidente da CIPA e os empregados elegerão, dentre eles, o Vice-Presidente.

**Art. 165** - Os titulares da representação dos empregados nas CIPA (s) não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

Parágrafo único - Ocorrendo a despedida, caberá ao empregador, em caso de reclamação à Justiça do Trabalho, comprovar a existência de qualquer dos motivos mencionados neste artigo, sob pena de ser condenado a reintegrar o empregado.

#### **SEÇÃO IV**

##### **Do Equipamento de Proteção Individual**

**Art. 166** - A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados.

**Art. 167** - O equipamento de proteção só poderá ser posto à venda ou utilizado com a indicação do Certificado de Aprovação do Ministério do Trabalho.

#### **SEÇÃO V**

##### **Das Medidas Preventivas de Medicina do Trabalho**

**Art. 168** - Será obrigatório o exame médico do empregado, por conta do empregador.

§ 1º - Por ocasião da admissão, o exame médico obrigatório compreenderá investigação clínica e, nas localidades em que houver, abreugrafia.

§ 2º - Em decorrência da investigação clínica ou da abreugrafia, outros exames complementares poderão ser exigidos, a critério médico, para apuração da capacidade ou aptidão física e mental do empregado para a função que deva exercer.

§ 3º - O exame médico será renovado, de seis em seis meses, nas atividades e operações insalubres e, anualmente, nos demais casos. A abreugrafia será repetida a cada dois anos.

§ 4º - O mesmo exame médico de que trata o § 1º será obrigatório por ocasião da cessação do contrato de trabalho, nas atividades, a serem discriminadas

pelo Ministério do Trabalho, desde que o último exame tenha sido realizado há mais de 90 (noventa) dias.

§ 5º - Todo estabelecimento deve estar equipado com material necessário à prestação de primeiros socorros médicos.

**Art. 169** - Será obrigatória a notificação das doenças profissionais e das produzidas em virtude de condições especiais de trabalho, comprovadas ou objeto de suspeita, de conformidade com as instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho.

## **SEÇÃO VI**

### **Das Edificações**

**Art. 170** - As edificações deverão obedecer aos requisitos técnicos que garantam perfeita segurança aos que nelas trabalhem.

**Art. 171** - Os locais de trabalho deverão ter, no mínimo, 3 (três) metros de pé-direito, assim considerada a altura livre do piso ao teto.

Parágrafo único - Poderá ser reduzido esse mínimo desde que atendidas as condições de iluminação e conforto térmico compatíveis com a natureza do trabalho, sujeitando-se tal redução ao controle do órgão competente em matéria de segurança e medicina do trabalho.

**Art. 172** - Os pisos dos locais de trabalho não deverão apresentar saliências nem depressões que prejudiquem a circulação de pessoas ou a movimentação de materiais.

**Art. 173** - As aberturas nos pisos e paredes serão protegidas de forma que impeçam a queda de pessoas ou de objetos.

**Art. 174** - As paredes, escadas, rampas de acesso, passarelas, pisos, corredores, coberturas e passagens dos locais de trabalho deverão obedecer às condições de segurança e de higiene do trabalho estabelecidas pelo Ministério do Trabalho e manter-se em perfeito estado de conservação e limpeza.

## **SEÇÃO VII**

### **Da Iluminação**

**Art. 175** - 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 iluminação a serem observados.

### **Do Conforto Térmico**

**Art. 176** - 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.

**Art. 177** - Se as condições de ambiente se tomarem desconfortáveis, em virtude de instalações geradoras de frio ou de calor, será obrigatório o uso de vestimenta adequada para o trabalho em tais condições ou de capelas, anteparos, paredes duplas, isolamento térmico e recursos similares, de forma que os empregados fiquem protegidos contra as radiações térmicas.

**Art. 178** - As condições de conforto térmico dos locais de trabalho devem ser mantidas dentro dos limites fixados pelo Ministério do Trabalho.

### **Das Instalações Elétricas**

**Art. 179** - O Ministério do Trabalho disporá sobre as condições de segurança e as medidas especiais a serem observadas relativamente a instalações elétricas, em qualquer das fases de produção, transmissão, distribuição ou consumo de energia.

**Art. 180** - Somente profissional qualificado poderá instalar, operar, inspecionar ou reparar instalações elétricas.

**Art. 181** - Os que trabalharem em serviços de eletricidade ou instalações elétricas devem estar familiarizados com os métodos de socorro a acidentados por choque elétrico.

### **Da Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais**

**Art. 182** - O Ministério do Trabalho estabelecerá normas sobre:

I - as precauções de segurança na movimentação de materiais nos locais de trabalho, os equipamentos a serem obrigatoriamente utilizados e as condições especiais a que estão sujeitas a operação e a manutenção desses equipamentos, inclusive exigências de pessoal habilitado;

II - as exigências similares relativas ao manuseio e à armazenagem de materiais, inclusive quanto às condições de segurança e higiene relativas aos recipientes e

locais de armazenagem e os equipamentos de proteção individual;

III - a obrigatoriedade de indicação de carga máxima permitida nos equipamentos de transporte, dos avisos de proibição de fumar e de advertência quanto à natureza perigosa ou nociva à saúde das substâncias em movimentação ou em depósito, bem como das recomendações de primeiros socorros e de atendimento médico e símbolo de perigo, segundo padronização internacional, nos rótulos dos materiais ou substâncias armazenados ou transportados.

Parágrafo único - As disposições relativas ao transporte de materiais aplicam-se, também, no que couber, ao transporte de pessoas nos locais de trabalho.

**Art. 183** - As pessoas que trabalharem na movimentação de materiais deverão estar familiarizados com os métodos racionais de levantamento de cargas.

### **Das Máquinas e Equipamentos**

**Art. 184** - As máquinas e os equipamentos deverão ser dotados de dispositivos de partida e parada e outros que se fizerem necessários para a prevenção de acidentes do trabalho, especialmente quanto ao risco de acionamento acidental.

Parágrafo único - É proibida a fabricação, a importação, a venda, a locação e o uso de máquinas e equipamentos que não atendam ao disposto neste artigo.

**Art. 185** - Os reparos, limpeza e ajustes somente poderão ser executados com as máquinas paradas, salvo se o movimento for indispensável à realização do ajuste.

**Art. 186** - O Ministério do Trabalho estabelecerá normas adicionais sobre proteção e medidas de segurança na operação de máquinas e equipamentos, especialmente quanto à proteção das partes móveis, distância entre estas, vias de acesso às máquinas e equipamentos de grandes dimensões, emprego de ferramentas, sua adequação e medidas de proteção exigidas quando motorizadas ou elétricas.

### **Das Caldeiras, Fornos e Recipientes sob Pressão**

**Art. 187** - As caldeiras, equipamentos e recipientes em geral que operam sob pressão deverão dispor de válvula e outros dispositivos de segurança, que evitem seja ultrapassada a pressão interna de trabalho compatível com a sua resistência.

Parágrafo único - O Ministério do Trabalho expedirá normas complementares quanto à segurança das caldeiras, fornos e recipientes sob pressão, especialmente quanto ao revestimento interno, à localização, à ventilação dos locais e outros meios de eliminação de gases ou vapores prejudiciais à saúde, e

demais instalações ou equipamentos necessários à execução segura das tarefas de cada empregado.

**Art. 188** - As caldeiras serão periodicamente submetidas a inspeções de segurança, por engenheiro ou empresa especializada, inscritos no Ministério do Trabalho, de conformidade com as instruções que, para esse fim, forem expedidas.

§ 1º - Toda caldeira será acompanhada de "Prontuário", com documentação original do fabricante, abrangendo, no mínimo: especificação técnica, desenhos, detalhes, provas e testes realizados durante a fabricação e a montagem, características funcionais e a pressão máxima de trabalho permitida (PMTP), esta última indicada, em local visível, na própria caldeira.

§ 2º - O proprietário da caldeira deverá organizar, manter atualizado e apresentar, quando exigido pela autoridade competente, o Registro de Segurança, no qual serão anotadas, sistematicamente, as indicações das provas efetuadas, inspeções, reparos e quaisquer outras ocorrências.

§ 3º - Os projetos de instalação de caldeiras, fornos e recipientes sob pressão deverão ser submetidos à aprovação prévia do órgão regional competente em matéria de segurança do trabalho.

### Das Atividades Insalubres ou Perigosas

**Art. 189** - Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas 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.

**Art. 190** - O Ministério do Trabalho aprovará o quadro das atividades e operações insalubres e adotará normas sobre os critérios de caracterização da insalubridade, os limites de tolerância aos agentes agressivos, meios de proteção e o tempo máximo de exposição do empregado a esses agentes.

Parágrafo único - As normas referidas neste artigo incluirão medidas de proteção do organismo do trabalhador nas operações que produzem aerodispersóides tóxicos, irritantes, alérgicos ou incômodos.

**Art. 191**- A eliminação ou a neutralização da insalubridade ocorrerá:

I - com a adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância;

II - com a utilização de equipamentos de proteção individual ao trabalhador, que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância.

Parágrafo único - Caberá às Delegacias Regionais do Trabalho, comprovada a insalubridade, notificar as empresas, estipulando prazos para sua eliminação ou neutralização, na forma deste artigo.

**Art. 192** - O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo.

**Art. 193** - São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado.

§ 1º - O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.

§ 2º - O empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido.

**Art. 194** - O direito do empregado ao adicional de insalubridade ou de periculosidade cessará com a eliminação do risco à sua saúde ou integridade física, nos termos desta Seção e das normas expedidas pelo Ministério do Trabalho.

**Art. 195** - 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 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 - Argüida 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.

**Art. 196** - Os efeitos pecuniários decorrentes do trabalho em condições de insalubridade ou periculosidade serão devidos a contar da data da inclusão da respectiva atividade nos quadros aprovados pelo Ministro do Trabalho, respeitadas as normas do artigo 11.

**Art. 197** - Os materiais e substâncias empregados, manipulados ou transportados nos locais de trabalho, quando perigosos ou nocivos à saúde, devem conter, no rótulo, sua composição, recomendações de socorro imediato e o símbolo de perigo correspondente, segundo a padronização internacional.

Parágrafo único - Os estabelecimentos que mantenham as atividades previstas neste artigo afixarão, nos setores de trabalho atingidas, avisos ou cartazes, com advertência quanto aos materiais e substâncias perigosos ou nocivos à saúde.

### **Da Prevenção da Fadiga**

**Art. 198** - 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.

Parágrafo único - Não está compreendida na proibição deste artigo a remoção de material feita por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, carros de mão ou quaisquer outros aparelhos mecânicos, podendo o Ministério do

Trabalho, em tais casos, fixar limites diversos, que evitem sejam exigidos do empregado serviços superiores às suas forças.

**Art. 199** - 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.

### **Das Outras Medidas Especiais de Proteção**

**Art. 200** - Cabe ao Ministério do Trabalho estabelecer disposições complementares às normas de que trata este Capítulo, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho, especialmente sobre:

I - medidas de prevenção de acidentes e os equipamentos de proteção individual em obras de construção, demolição ou reparos;

II - depósitos, armazenagem e manuseio de combustíveis, inflamáveis e explosivos, bem como trânsito e permanência nas áreas respectivas;

III - trabalho em escavações, túneis, galerias, minas e pedreiras, sobretudo quanto à prevenção de explosões, incêndios, desmoronamentos e soterramentos, eliminação de poeiras, gases, etc. e facilidades de rápida saída dos empregados;

IV - proteção contra incêndio em geral e as medidas preventivas adequadas, com exigências ao especial revestimento de portas e paredes, construção de paredes contra-fogo, diques e outros anteparos, assim como garantia geral de fácil circulação, corredores de acesso e saídas amplas e protegidas, com suficiente sinalização;

V - proteção contra insolação, calor, frio, umidade e ventos, sobretudo no trabalho a céu aberto, com provisão, quanto a este, de água potável, alojamento profilaxia de endemias;

VI - proteção do trabalhador exposto a substâncias químicas nocivas, radiações ionizantes e não ionizantes, ruídos, vibrações e trepidações ou pressões anormais ao ambiente de trabalho, com especificação das medidas cabíveis para eliminação ou atenuação desses efeitos limites máximos quanto ao tempo de exposição, à intensidade da ação ou de seus efeitos sobre o organismo do trabalhador, exames médicos obrigatórios, limites de idade controle permanente dos locais de trabalho e das demais exigências que se façam necessárias;

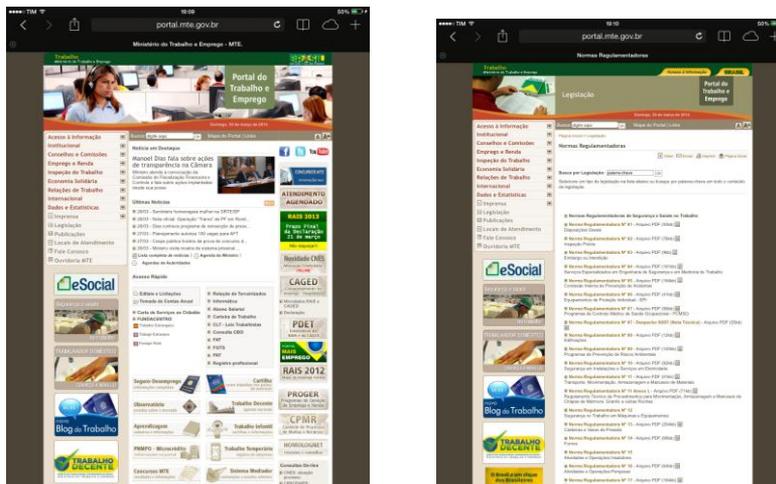
VII - higiene nos locais de trabalho, com discriminação das exigências, instalações sanitárias, com separação de sexos, chuveiros, lavatórios, vestiários e armários individuais, refeitórios ou condições de conforto por ocasião das refeições, fornecimento de água potável, condições de limpeza dos locais de trabalho e modo de sua execução, tratamento de resíduos industriais;

Parágrafo único - Tratando-se de radiações ionizantes e explosivos, as normas a que se referem este artigo serão expedidas de acordo com as resoluções a respeito adotadas pelo órgão técnico

### 3.6 AS NORMAS REGULAMENTADORAS

#### As NORMAS REGULAMENTADORAS – Regulamentação da Lei 6.514/77

No site do Ministério do Trabalho e emprego – [www.mte.gov.br](http://www.mte.gov.br) – no Link de LEGISLAÇÃO – Normas Regulamentadoras - podemos consultar livremente todos os textos de todas as NRs.



Atualmente são 36 normas Regulamentadoras:

- Norma Regulamentadora Nº 01** - Disposições Gerais
- Norma Regulamentadora Nº 02** - Inspeção Prévia
- Norma Regulamentadora Nº 03** - Embargo ou Interdição
- Norma Regulamentadora Nº 04** - Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho
- Norma Regulamentadora Nº 05** - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
- Norma Regulamentadora Nº 06** - Equipamentos de Proteção Individual - EPI
- Norma Regulamentadora Nº 07** - Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO
- Norma Regulamentadora Nº 08** - Edificações
- Norma Regulamentadora Nº 09** - Programas de Prevenção de Riscos Ambientais
- Norma Regulamentadora Nº 10** - Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade
- Norma Regulamentadora Nº 11** - Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais

**Norma Regulamentadora Nº 11 Anexo I**, - Procedimentos para Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Chapas de Mármore, Granito e outras Rochas

**Norma Regulamentadora Nº 12** - Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos

**Norma Regulamentadora Nº 13** - Caldeiras e Vasos de Pressão

**Norma Regulamentadora Nº 14** - Fornos

**Norma Regulamentadora Nº 15** - Atividades e Operações Insalubres

**Norma Regulamentadora Nº 16** - Atividades e Operações Perigosas

**Norma Regulamentadora Nº 17** - Ergonomia

**Norma Regulamentadora Nº 17 Anexo I - Trabalho dos Operadores de Checkouts -**

**Norma Regulamentadora Nº 17 Anexo II - Trabalho em Teletendimento / Telemarketing**

**Norma Regulamentadora Nº 18** - Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção

**Norma Regulamentadora Nº 19** - Explosivos

**Norma Regulamentadora Nº 20** - Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis.

**Norma Regulamentadora Nº 21** - Trabalho a Céu Aberto

**Norma Regulamentadora Nº 22** - Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração

**Norma Regulamentadora Nº 23** - Proteção Contra Incêndios

**Norma Regulamentadora Nº 24** - Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho

**Norma Regulamentadora Nº 25** - Resíduos Industriais

**Norma Regulamentadora Nº 26** - Sinalização de Segurança

**Norma Regulamentadora Nº 27** - Revogada pela Portaria GM n.º 262, 29/05/2008

**Norma Regulamentadora Nº 28** - Fiscalização e Penalidades

**Norma Regulamentadora Nº 29** - N R de Segurança e Saúde no Trabalho Portuário

**Norma Regulamentadora Nº 30** - N R de Seg e Saúde no Trabalho Aquaviário

**Norma Regulamentadora Nº 30 - Anexo I - Pesca Comercial e Industrial-**

**Norma Regulamentadora Nº 30 - Anexo II - Plataformas e Instalações de Apoio -**

**Norma Regulamentadora Nº 31** - N Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura

**Norma Regulamentadora Nº 32** - Segurança e Saúde no Trabalho em Estabelecimentos de Saúde

**Norma Regulamentadora Nº 33** - Segurança e Saúde no Trabalho em Espaços Confinados

**Norma Regulamentadora Nº 34** - Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção e Reparação Naval.

**Norma Regulamentadora Nº 35** - Trabalho em Altura.

**Norma Regulamentadora n.º 36** -Segurança e Saúde no Trabalho em Empresas de Abate e Processamento de Carnes e Derivados.

### 3.6.1 AS NORMAS DE CONHECIMENTO OBRIGATÓRIO

De todas essas 36 Normas Regulamentadoras, entendemos que algumas devem ser conhecidas com certa profundidade por todos os profissionais de saúde e segurança do trabalho independente da sua área específica de atuação.

Da mesma forma, os profissionais das áreas de gerenciamento de Recursos Humanos, contadores, administradores e empresários, devem ter conhecimento do conteúdo das NRs que seguem:

#### 3.6.1.1 Norma Regulamentadora Nº 01 - Disposições Gerais – Regulamenta os artigos 154 a 159 da CLT

É Importante o conhecimento profundo dessa NR-01 considerando que em seu texto está descrito o espírito e o alcance da lei, sua obrigatoriedade por todas as empresas e órgãos públicos que admitam empregados pelo regime da CLT.

Interessante notar que a NR-01 estabelece a sua obrigatoriedade dentro de suas exigências sem desobrigar as empresas e órgãos públicos no cumprimento de outras normas, municipais ou estaduais, que tenham por objetivo a segurança e a saúde do trabalhador.

A NR-01 define os mecanismos e as competências na regulamentação das competências para a organização e a supervisão de todas as demais normas regulamentadoras na sua aplicação em todo o território nacional.

Importante destacar que essa norma inicial impõe aos empregadores a responsabilidade em dar conta aos empregados aos riscos ocupacionais que estarão expostos nas jornadas de trabalho e os mecanismos de prevenção que deverão ser executados pelos empregadores e obedecidos pelos empregados.

Decorrente desta norma é bom lembrar a importância que o empregador deve dar às Ordens de Serviços e os treinamentos de integração ao qual devem ser submetidos os novos empregados.

É comum, nas ações trabalhistas que buscam o direito de indenização por acidentes ou doenças do trabalho, o empregador ser condenado pela falta da orientação do empregado, pela desatenção no atendimento dessa norma regulamentadora que em seu item 1... estabelece o empregador em informar ao empregado os riscos a que está sujeito no desenvolvimento de suas atividades laborais.

O item 1.7 da NR-01 deve ser praticado pelo empregador através das recomendações abaixo:

**1.7 Cabe ao empregador:**

**a) cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho;**

**b) elaborar ordens de serviço sobre segurança e saúde no trabalho, dando ciência aos empregados por comunicados, cartazes ou meios eletrônicos;**

**c) informar aos trabalhadores:**

**I. os riscos profissionais que possam originar-se nos locais de trabalho;**

**II. os meios para prevenir e limitar tais riscos e as medidas adotadas pela empresa;**

**III. os resultados dos exames médicos e de exames complementares de diagnóstico aos quais os próprios trabalhadores forem submetidos;**

**IV. os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho.**

**d) permitir que representantes dos trabalhadores acompanhem a fiscalização dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho; (Alteração dada pela Portaria n.º 03, de 07/02/88)**

**e) determinar procedimentos que devem ser adotados em caso de acidente ou doença relacionada ao trabalho.**

**O cumprimento dessa obrigação pode representar uma das razões da culpabilidade do empregador, em caso de acidente ou doença, nos termos do inciso... do artigo 7º da Constituição Federal com a consequente obrigação de indenizar o empregado.**

### **3.6.1.2 Norma Regulamentadora Nº 04 - Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho**

Em análise para mudanças há mais de dez anos a norma regulamentadora nº 4 encontra-se em desacordo com o crescimento da economia e a evolução das tecnologias de prevenção bem como as relações das empresas com outras empresas e os profissionais das áreas de saúde e segurança do trabalho.

Trata-se portanto de uma norma desatualizada que não atende as necessidades das empresas e os anseios dos profissionais das áreas prevencionistas. Lembrando que qualquer mudança na estrutura de qualquer uma das normas regulamentadoras precisa ser aprovada pela comissão tripartite formada por representantes dos empregados – através das entidades sindicais que não demonstram muita força ou, às vezes, interesses em mudanças – representantes dos empregadores que, indubitavelmente dispõe da força econômica e o terceiro membro do triângulo formado por representante do governo que, da mesma forma dos empregadores, não tem interesse econômico e político em atualizar as regras existentes, na maioria das vezes atendendo os anseios dos empregadores.

### **3.6.1.3 Norma Regulamentadora Nº 05 - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes**

De todas as demais normas regulamentadoras, essa é uma das que mais interessa aos profissionais Técnicos em Segurança do Trabalho e aos gerentes de Recursos Humanos diante da necessidade da constituição da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes nas empresas.

Modificada pela Portaria nº 08 de 23 de setembro de 1999 renovou-se na medida que simplificou no atrelamento que existia, até então, com as antigas DRTs – Delegacias Regionais do Trabalho – hoje as SRTEs – Superintendência Regionais do Trabalho e Emprego.

Depois das modificações efetivadas pela Portaria 08/99 não existem mais as antigas burocracia que exigiam o Registro e a vistoria das atas de eleição e posse que eram obrigadas a passar pelo crivo da fiscalização do agente do trabalho, onde a empresa obrigava-se a registrar tais atas nas sedes das atuais SRTE.

Até setembro de 1999 o instrutor do curso obrigatório para os membros da CIPA deveriam ser credenciado pelas antigas DRTs e a empresa era obrigada a enviar para aquele órgão fiscalizador uma relação, antes e depois do curso, contendo os nomes dos componentes da CIPA.

Invariavelmente a realização do curso era acompanhado por um agente de inspeção do trabalho para a certificação da realização do curso e a participação de todos os membros da comissão.

Após aquelas modificações o curso para os novos membros, que era de dezoito horas passou a ter vinte horas e atualmente pode ser ministrado por

qualquer pessoa do SEESMT ou de confiança do empregador.

A estruturação, composição, treinamento e manutenção da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes são temas a serem desenvolvidos no conteúdo desse material e do curso de Formação de Instrutor para Curso de Cipeiro.

#### **3.6.1.4 Norma Regulamentadora Nº 06 - Equipamentos de Proteção Individual – EPI**

Tecnicamente poderia ser mais eficaz, no entanto cumpre com a sua missão na medida em que obriga o empregador a fornecer o equipamento adequado; determina ao empregado o seu uso correto e de acordo com as normas da empresa sob a pena de ser demitido por justa causa a recusa em utilizar o equipamento de proteção individual.

Importante frisar que a empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, EPI adequado ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento, nas seguintes circunstâncias:

- a) sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes do trabalho ou de doenças profissionais e do trabalho;
- b) enquanto as medidas de proteção coletiva estiverem sendo implantadas; e,
- c) para atender a situações de emergência.

Por último obriga os fabricantes e fornecedores nos aspectos técnicos de fabricação, validade e eficácia dos equipamentos de proteção individual.

Por fim relaciona os tipos de equipamentos para cada parte do corpo que devem ser fornecidos pelo empregador e utilizados pelo empregado.

#### **3.6.1.5 Norma Regulamentadora Nº 07 - Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO**

Alterada em 1994 inovou de uma forma fantástica o tratamento das questões de Saúde do trabalhador na medida em que previne e monitora a saúde do trabalhador através dos Exames Médicos Admissionais, periódicos, de afastamento e os demissionais.

Essa mudança aproximou o Médico do Trabalho na elaboração do Programa de Controle Médico e da Saúde Ocupacional com os profissionais da área de Segurança do Trabalho que colhem as informações das condições no ambiente do trabalho para que sejam levados ao médico do trabalho para o monitoramento da saúde do trabalhador.

Importante lembrar que as Convenções Coletivas do Trabalho e algumas Normas Específicas podem impor ao médico coordenador algumas exigências além daquelas descritas na norma original.

A Exemplo as exigências de Epidemiologia imposta pelo Anexo II da NR-17 onde o médico coordenador do PCMSO obriga-se a investigação de algumas situações riscos ocupacionais nas atividades de Tele atendimento.

#### **3.4.1.6 Norma Regulamentadora Nº 09 - Programas de Prevenção de Riscos Ambientais**

Alterada na mesma data da alteração da NR-07, essa Norma Regulamentadora 09, do Programa de Prevenção dos Riscos Ambientais também inovou as regras de Prevenção, controle e monitoramento dos riscos ambientais.

Considero a NR-09 – O Programa de Prevenção dos Riscos Ambientais uma ferramenta eficaz no controle e monitoramento dos Riscos Ambientais nos locais de trabalho; uma ferramenta de gestão das condições do ambiente de trabalho.

Lembrando que os Riscos Observados na fase de Reconhecimento dos Riscos Ambientais são enviados para o médico responsável pelo Programa de Controle médico e Saúde ocupacional para efeitos de monitoramento e controle das possíveis doenças do trabalho decorrentes das condições de trabalho, a que o trabalhador esta exposto, aquelas informadas no documento do PPRA.

#### **3.6.1.7 Norma Regulamentadora Nº 15 - Atividades e Operações Insalubres**

Os Conceitos legais e técnicos da Insalubridade no local de trabalho, bem como das atividades consideradas insalubres estão contidos na NR-15 e seus anexos

Inobstante o fato da NR-15 estar completamente defasada, naqueles aspectos de fundamental importâncias para a saúde dos trabalhadores, os Limites de Tolerância, ainda podemos considerar como instrumento de reconhecimento e controle dos agentes químicos existentes nos locais de trabalho.

Críticas contundentes e relevantes são feitas pelos profissionais higienistas do trabalho em relação aos Limites de Tolerância, muito acima do que seria considerado bom para a saúde do trabalhador.

Elaborada no final da década de 1970, baseada no modelo americano previsto nas normas da ACGIH, aqueles Limites de Tolerância continuam o mesmo de quarenta anos depois na contramão daquilo que acontece no exterior em relação aos índices suportáveis ao trabalhador.

A NR-15 tornou-se quase que intocável, petrificada no tempo, qualquer tentativa de alterar os limites nela dispostos esbarra na comissão tripartite, órgão

que deve aprovar as mudanças em qualquer das normas regulamentadoras.

A Comissão Tripartite é formada por representantes dos empregados, representantes dos empregadores e representantes do governo.

#### **3.6.1.8 Norma Regulamentadora Nº 16 - Atividades e Operações Perigosas**

A NR-16 define as condições de trabalho consideradas como atividades perigosas e garantindo ao trabalhador o respectivo adicional de periculosidade.

A Lei 12.740/2012 trouxe modificações na relação das atividades consideradas perigosas para fins de direito ao adicional de periculosidade, acrescentando na condição de atividade perigosa aquelas atividades de vigilância patrimonial.

#### **3.6.1.9 Norma Regulamentadora Nº 17 – Ergonomia**

Os Riscos Ergonômicos estão presentes na grande maioria das atividades, causando doenças do trabalho nas atividades que exigem esforços físicos dos trabalhadores; posturas inadequadas e também os movimentos repetitivos, todos causadores das DORT Doenças Osteomusculares Resultantes do Trabalho, causando milhares de vítimas ao ano.

### 3.6.1.10 NORMAS ESPECÍFICAS

Existem as Normas Específicas para atividades ou operações que devem ser conhecidas pelos profissionais que atuam nas áreas afins:

**Norma Regulamentadora Nº 22** - Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração

**Norma Regulamentadora Nº 29** - Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho Portuário

**Norma Regulamentadora Nº 30** - Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho Aquaviário

**Norma Regulamentadora Nº 31** Trabalho na Agricultura, Pecuária Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura

**Norma Regulamentadora Nº 32** - Segurança e Saúde no Trabalho em Estabelecimentos de Saúde

**Norma Regulamentadora Nº 33** - Segurança e Saúde no Trabalho em Espaços Confinados

**Norma Regulamentadora Nº 34** - Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção e Reparação Naval.

**Norma Regulamentadora Nº 35** - Trabalho em Altura.

**Norma Regulamentadora n.º 36** -Segurança e Saúde no Trabalho em Empresas de Abate e Processamento de Carnes e Derivados.

## 4 DINÂMICA DA LEGISLAÇÃO DE SST

**O processo da dinâmica das normas de saúde e segurança no trabalho. Alterações e criação de Normas Regulamentadoras – Portarias do Ministério do Trabalho – As Convenções Coletivas do Trabalho**

### 4.1 As alterações das normas

Para o entendimento da dinâmica das modificações na legislação de Saúde e Segurança do trabalho, em primeira mão vamos analisar o artigo 87 da CF:

**Art. 87. Os Ministros de Estado serão escolhidos dentre brasileiros maiores de vinte e um anos e no exercício dos direitos políticos.**

**Parágrafo único. Compete ao Ministro de Estado, além de outras atribuições estabelecidas nesta Constituição e na lei:**

.....

**II - expedir instruções para a execução das leis, decretos e regulamentos;**

A Constituição Federal, no seu inciso II do artigo 87 garante ao Ministro do Trabalho e Emprego a autoridade para as modificações na legislação de Saúde e Segurança no trabalho.

Por isso, no início das Portarias emitidas pelo Ministério do Trabalho, fazendo alguma modificação de alguma Norma Regulamentadora, sempre se observa a seguinte introdução:

<p style="text-align: center;"><b>MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO</b></p> <p style="text-align: center;"><b>GABINETE DO MINISTRO</b></p> <p style="text-align: center;"><b>PORTARIA N.º 1.080 DE 16 DE JULHO DE 2014</b></p> <p style="text-align: center;"><b>(DOU de 17/07/ 2014 - Seção 1)</b></p> <p>Altera a Norma Regulamentadora n.º 29 - Segurança e Saúde no Trabalho Portuário.</p> <p>O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso das atribuições que lhe conferem o <b>inciso II do parágrafo único do art. 87 da Constituição Federal</b> e os arts. 155 e 200 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943,</p> <p>resolve:</p> <p>Art. 1º Alterar o Anexo da Portaria</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 4.2 As Portarias do Ministério do Trabalho e Emprego

No site do Ministério do Trabalho e Emprego - <http://portal.mte.gov.br/legislacao/portarias.htm> - na página de Legislação/Portarias, encontramos todas as alterações feitas, através de PORTARIAS - , nas Normas Regulamentadoras:

The screenshot displays the 'Legislação' page on the MTE website. At the top, there is a header with the MTE logo and the text 'Portal do Trabalho e Emprego'. Below the header, a search bar is visible with the placeholder text 'Busca digite aqui'. To the right of the search bar, there are links for 'Mapa do Portal' and 'Links'. The main content area is titled 'Portarias' and features a search bar with the placeholder text 'Busca por Legislação: palavra-chave'. Below the search bar, there is a prompt: 'Selecione um tipo de legislação na lista abaixo ou busque por palavra-chave em todo o conteúdo de legislação.' To the left of the search bar, there is a vertical list of years from 2014 down to 1984, each preceded by a small icon. On the left side of the page, there is a sidebar with various navigation links, including 'Acesso à Informação Institucional', 'Conselhos e Comissões', 'Emprego e Renda', 'Inspeção do Trabalho', 'Economia Solidária', 'Relações de Trabalho Internacional', 'Dados e Estatísticas', 'Imprensa', 'Legislação', 'Publicações', 'Locais de Atendimento', 'Fale Conosco', and 'Ouvidoria MTE'. There are also some promotional banners for the '3ª Conferência Nacional de Economia Solidária' and 'Segurança e saúde no trabalho'.

### 4.3 – A Lei 6.514/77

A Lei 6.514/77 que alterou o Capítulo v da CLT – Da Segurança e Saúde no Trabalho - artigos 154 a 200 da CLT – estabelece nos seus artigos a competência da Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho – SST – para coordenar, orientar, controlar e supervisionar as atividades com a segurança e a saúde do trabalho e as antigas DRTs, agora SRT – Superintendência Regional do Trabalho com a autoridade para realizar as fiscalizações de aplicação da Legislação Prevencionista.

1.3. A Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho - SSST é o órgão de âmbito nacional competente para coordenar, orientar, controlar e supervisionar as atividades relacionadas com a segurança e medicina do trabalho, inclusive a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho - CANPAT, o Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT e ainda a fiscalização do cumprimento dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho em todo o território nacional. (Alteração dada pela Portaria nº 06, de 09/03/83)

1.3.1. Compete, ainda, à Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho - SSST conhecer, em última instância, dos recursos voluntários ou de ofício, das decisões proferidas pelos Delegados Regionais do Trabalho, em matéria de segurança e saúde no trabalho. (Alteração dada pela Portaria nº 06, de 09/03/83)

1.4. A Delegacia Regional do Trabalho - DRT, nos limites de sua jurisdição, é o órgão regional competente para executar as atividades relacionadas com a segurança e medicina do trabalho, inclusive a Campanha Nacional de Prevenção dos Acidentes do Trabalho - CANPAT, o Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT e ainda a fiscalização do cumprimento dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho. (Alteração dada pela Portaria nº 06, de 09/03/83)

1.4.1. Compete, ainda, à Delegacia Regional do Trabalho - DRT ou à Delegacia do Trabalho Marítimo - DTM, nos limites de sua jurisdição: (Alteração dada pela Portaria nº 06, de 09/03/83)

- a) adotar medidas necessárias à fiel observância dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho;
- b) impor as penalidades cabíveis por descumprimento dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho;
- c) embargar obra, interditar estabelecimento, setor de serviço, canteiro de obra, frente de trabalho, locais de trabalho, máquinas e equipamentos;
- d) notificar as empresas, estipulando prazos, para eliminação e/ou neutralização de insalubridade;
- e) atender requisições judiciais para realização de perícias sobre segurança e medicina do trabalho nas localidades onde não houver médico do trabalho ou engenheiro de segurança do trabalho registrado no MTb.

1.5. Podem ser delegadas a outros órgãos federais, estaduais e municipais, mediante convênio autorizado pelo Ministro do Trabalho, atribuições de fiscalização e/ou orientação às empresas, quanto ao cumprimento dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho. (Alteração dada pela Portaria nº 06, de 09/03/83)

## 4.4 As Portarias do M.T.E.

As portarias do Ministério do Trabalho e emprego podem ser acessadas diretamente no site <http://portal.mte.gov.br/legislacao/portarias.htm> - do Ministério do Trabalho e emprego, ano a ano desde 1941.



## 4.5 As Convenções Coletivas do Trabalho

As convenções coletivas do trabalho são acordos assinados entre sindicatos de empregados e empregador, representando uma determinada categoria que estabelecem direitos aos empregados.

Dentre as cláusulas convencionadas nos acordos entre os sindicatos patronais e empregados, não raras as vezes em que encontramos algumas fazendo referência às condições de Saúde e Segurança no trabalho da respectiva categoria profissional.

Lembramos que as CCT não podem excluir ou diminuir direitos trabalhistas, previdenciários ou de saúde e segurança do trabalho. Essas convenções podem exigir a aplicação desses direitos no âmbito da empresa pelo empregador; acordar melhorias na aplicação da legislação, pactuar acréscimos nos direitos do empregados bem como exigir dos empregados o cumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho expedidas pelo empregador para o cumprimento da legislação e do acordo.

#### 4.6 A aplicação da Lei por outras Autoridades

A Norma Regulamentadora nº 01 estabelece que outras autoridades municipais e estaduais podem criar legislações específicas sobre saúde e segurança do trabalho sem desobrigar as empresas ao cumprimento da Legislação Federal.

**NR 01 - 1.2 A observância das Normas Regulamentadoras - NR 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, e outras, oriundas de convenções e acordos coletivos de trabalho.**

## **5 A LEGISLAÇÃO PREVIDENCIÁRIA**

### **A Lei 8.213 Benefícios da Previdência – Conceito legal de Acidente do Trabalho – CAT – Doença do Trabalho**

#### **5.1 LEGISLAÇÃO PREVIDENCIÁRIA - Lei Previdenciária – 8.213/91**

A composição das leis Previdenciária é formada pelas Leis 8.212/91 e 8.213/91; as Instruções Normativas do INSS e os Decretos, completadas com outros dispositivos legais que regulamentam todas as atividades, financiamentos e benefícios da Previdência Social Brasileira.

A Lei 8.212/91 normatiza as fontes de arrecadação da previdência

A Lei 8.213/91 normatiza os benefícios da Previdência em favor dos trabalhadores assegurados.

#### **5.1.1 CONCEITO DE ACIDENTE E DOENÇA DO TRABALHO**

##### **Acidente do Trabalho – Conceito Legal Previdenciário**

O artigo 19 da Lei 8.213/91 estabelece o conceito legal de acidente do trabalho esclarecendo que é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho, dos segurados, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou a redução, permanente ou temporária da capacidade do trabalho.

Portanto, o infortúnio trabalhista está caracterizado quando:

- a) O empregado estiver a serviço da empresa;
- b) Sofrer Lesão Corporal ou sofrer Perturbação funcional
- c) Com a Perda ou redução da capacidade para o trabalho

Também será considerado como acidente do trabalho aquele que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;

Ainda, para os efeitos de garantia de benefícios, será considerado como acidente de trabalho:

- a) O acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em consequência de:

Ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;

Ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho;

Ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho;

Ato de pessoa privada do uso da razão;  
Desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior;

- b) O acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:

Na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;

Na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;

Em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;

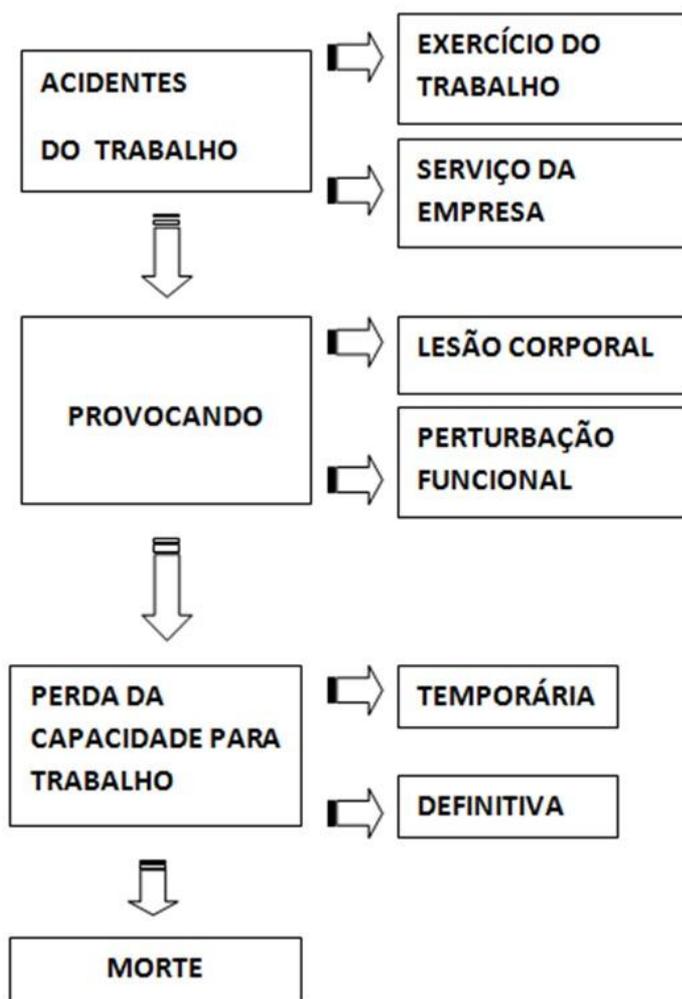
No percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.

Nos períodos destinados a refeição ou descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local do trabalho ou durante este, o empregado é considerado no exercício do trabalho.

- c) A doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade;

### CONCEITO LEGAL DE ACIDENTE DO TRABALHO

(Artigo 19 e seguintes da Lei 8.213/91)



### **5.1.2 DOENÇA DO TRABALHO – Conceito Legal Previdenciário**

A mesma lei 8.213/91 em seu artigo 20 define a doença do trabalho – doença profissional – com reconhecimento como acidente do trabalho para fins de concessão dos benefícios previdenciários aquela doença produzida ou desencadeada pelo exercício peculiar a determinada atividade e constante da relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social.

Da mesma forma também são consideradas como doenças do trabalho aquelas adquiridas ou desencadeadas em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante naquela relação do MTE e MPS.

Não são consideradas doenças do trabalho as doenças degenerativas, as doenças características a grupo etário; aquelas que não produzam incapacidade para o trabalho e tampouco as doenças endêmicas adquiridas por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato diretamente determinado pela natureza do trabalho.

### **5.1.3 – Texto Legal – Conceito de Acidente do Trabalho e Doença do Trabalho**

#### **Lei 8.213/91 – Conceito Legal de Acidente e Doença do Trabalho**

**Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.**

**§ 1º A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador.**

**§ 2º Constitui contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho.**

**§ 3º É dever da empresa prestar informações pormenorizadas sobre os riscos da operação a executar e do produto a manipular.**

**§ 4º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social fiscalizará e os sindicatos e entidades representativas de classe acompanharão o fiel cumprimento do disposto nos parágrafos anteriores, conforme dispuser o Regulamento.**

**Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:**

**I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício**

do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

§ 1º Não são consideradas como doença do trabalho:

a) a doença degenerativa;

b) a inerente a grupo etário;

c) a que não produza incapacidade laborativa;

d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

§ 2º Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho.

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;

II - o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em conseqüência de:

a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;

b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho;

c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho;

d) ato de pessoa privada do uso da razão;

e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior;

III - a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade;

IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:

a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;

b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;

c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;

d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.

§ 1º Nos períodos destinados a refeição ou descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local do trabalho ou durante este, o empregado é considerado no exercício do trabalho.

§ 2º Não é considerada agravação ou complicação de acidente do trabalho a lesão que, resultante de acidente de outra origem, se associe ou se superponha às conseqüências do anterior.

Art. 21-A. A perícia médica do INSS considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexos técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças - CID, em conformidade com o que dispuser o regulamento.

§ 1º A perícia médica do INSS deixará de aplicar o disposto neste artigo quando demonstrada a inexistência do nexo de que trata o caput deste artigo

§ 2º A empresa poderá requerer a não aplicação do nexo técnico epidemiológico, de cuja decisão caberá recurso com efeito suspensivo, da empresa ou do segurado, ao Conselho de Recursos da Previdência Social

Art. 22. A empresa deverá comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o 1º (primeiro) dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, à autoridade competente, sob pena de multa variável entre o limite mínimo e o limite máximo do salário-de-contribuição, sucessivamente aumentada nas reincidências, aplicada e cobrada pela Previdência Social.

§ 1º Da comunicação a que se refere este artigo receberão cópia fiel o acidentado ou seus dependentes, bem como o sindicato a que corresponda a sua categoria.

§ 2º Na falta de comunicação por parte da empresa, podem formalizá-la o próprio acidentado, seus dependentes, a entidade sindical competente, o médico que o assistiu ou qualquer autoridade pública, não prevalecendo nestes casos o prazo previsto neste artigo.

§ 3º A comunicação a que se refere o § 2º não exime a empresa de responsabilidade pela falta do cumprimento do disposto neste artigo.

§ 4º Os sindicatos e entidades representativas de classe poderão acompanhar a cobrança, pela Previdência Social, das multas previstas neste artigo.

§ 5º A multa de que trata este artigo não se aplica na hipótese do caput do art. 21-

A. (Incluído pela Lei nº 11.430, de 2006)

Art. 23. Considera-se como dia do acidente, no caso de doença profissional ou do trabalho, a data do início da incapacidade laborativa para o exercício da atividade habitual, ou o dia da segregação compulsória, ou o dia em que for realizado o diagnóstico, valendo para este efeito o que ocorrer primeiro.

**Jurisprudência:**

**3. ACIDENTE DE TRABALHO - RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR - EFEITOS.** O Tribunal Regional manteve a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos morais, decorrentes de doença ocupacional equiparada a acidente de trabalho, pela configuração da culpa da empregadora em não observar os arts. 157 da CLT e 19 da Lei nº 8.213/91, razão pela qual incorreta a conclusão da recorrente de que aplicada a teoria do risco.  
Processo: AIRR - 88940-96.2007.5.20.0006 Data de Julgamento: 28/04/2010, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/05/2010.

## 5.2 APOSENTADORIA ESPECIAL

### Benefício da aposentadoria especial

#### A aposentadoria especial

Aposentadoria especial é o benefício concedido ao segurado que tenha trabalhado em condições prejudiciais à saúde ou à integridade física. Será concedida por meio da comprovação do tempo de trabalho, efetiva exposição aos agentes nocivos químicos, físicos, biológicos ou associações prejudiciais pelo período exigido para concessão do benefício (15, 20 ou 25 anos). A aposentadoria especial tem previsão legal nos artigos 57 e 58 da Lei 8.213/91:

*Art. 57. A aposentadoria especial será devida, uma vez cumprida a carência exigida nesta Lei, ao segurado que tiver trabalhado sujeito a condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física, durante 15 (quinze), 20 (vinte) ou 25 (vinte e cinco) anos, conforme dispuser a lei.*

*§ 1º A aposentadoria especial, observado o disposto no art. 33 desta Lei, consistirá numa renda mensal equivalente a 100% (cem por cento) do salário-de-benefício. § 2º A data de início do benefício será fixada da mesma forma que a da aposentadoria por*

*§ 3º A concessão da aposentadoria especial dependerá de comprovação pelo segurado, perante o Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, do tempo de trabalho permanente, não ocasional nem intermitente, em condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física, durante o período mínimo fixado.*

*§ 4º O segurado deverá comprovar, além do tempo de trabalho, exposição aos agentes nocivos químicos, físicos, biológicos ou associação de agentes prejudiciais à saúde ou à integridade física, pelo período equivalente ao exigido para a concessão do benefício.*

*§ 5º O tempo de trabalho exercido sob condições especiais que sejam ou venham a ser consideradas prejudiciais à saúde ou à integridade física será somado, após a respectiva conversão ao tempo de trabalho exercido em atividade comum, segundo critérios estabelecidos pelo Ministério da Previdência e Assistência Social, para efeito de concessão de qualquer benefício.*

*§ 6º O benefício previsto neste artigo será financiado com os recursos provenientes da contribuição de que trata o inciso II do art. 22 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991, cujas alíquotas serão acrescidas de doze, nove ou seis pontos percentuais, conforme a atividade exercida pelo segurado a serviço da empresa permita a concessão de aposentadoria especial após quinze, vinte ou vinte e cinco anos de contribuição, respectivamente § 7º O acréscimo de que trata o parágrafo anterior incide exclusivamente sobre a remuneração do segurado sujeito às condições especiais referidas no caput.*

*§ 8º Aplica-se o disposto no art. 46 ao segurado aposentado nos termos deste artigo que continuar no exercício de atividade ou operação que o sujeite aos agentes nocivos constantes da relação referida no art. 58 desta Lei.*

*Art. 58. A relação dos agentes nocivos químicos, físicos e biológicos ou associação de agentes prejudiciais à saúde ou à integridade física considerados para fins de concessão da aposentadoria especial de que trata o artigo anterior será definida pelo Poder Executivo.*

*§ 1º A comprovação da efetiva exposição do segurado aos agentes nocivos será feita mediante formulário, na forma estabelecida pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, emitido pela empresa ou seu preposto, com base em laudo técnico de condições ambientais do trabalho expedido por médico do trabalho ou engenheiro de segurança do trabalho nos termos da legislação trabalhista § 2º Do laudo técnico referido no parágrafo anterior deverão constar informações sobre a existência de tecnologia de proteção coletiva ou individual que diminua a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância e*

*recomendação sobre a sua adoção pelo estabelecimento respectivo.*

**§ 3º A empresa que não mantiver laudo técnico atualizado com referência aos agentes nocivos existentes no ambiente de trabalho de seus trabalhadores ou que emitir documento de comprovação de efetiva exposição em desacordo com o respectivo laudo estará sujeita à penalidade prevista no art. 133 desta Lei.**

**§ 4º A empresa deverá elaborar e manter atualizado perfil profissiográfico abrangendo as atividades desenvolvidas pelo trabalhador e fornecer a este, quando da rescisão do contrato de trabalho, cópia autêntica desse documento.**

Na prática ocorre o seguinte: O Segurado, em posse de um Laudo Técnico – LTCAT – e o PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário – fornecido pela empresa, comparece a um posto do INSS e pela via administrativa ingressa com o pedido de aposentadoria especial em decorrência da exposição de um dos riscos ambientais previstos na legislação. Na maioria dos casos decorrente da exposição ao ruído ou agentes químicos.

Por sua vez, via de regra, o INSS não reconhece aqueles documentos fornecidos pela empresa que demonstram a exposição do trabalhador aos riscos ambientais e nega o benefício pretendido pelo contribuinte. Inconformado com a negação do benefício requerido, o empregado contribuinte busca o seu direito através de uma Ação na Justiça Federal em face do INSS.

Considerando que a negação do pedido de aposentadoria deu-se pelo não reconhecimento dos documentos fornecidos pela empresa, o LTCAT - Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho – e o PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário – o juiz vê-se obrigado, nos termos do artigo 145 do CPC e 195 da CLT a determinar Perícia Judicial no local de trabalho do empregado para a verificação das reais condições nos ambientes de trabalho.

Nesse caso ocorre a mesma tramitação daquela que acontece na Justiça do Trabalho com os pedidos de adicionais de insalubridade e ou periculosidade. O juiz nomeia o perito, concede às partes o prazo para indicar o assistente técnicos e a elaboração dos quesitos.

As diligências periciais ocorrem nos mesmos moldes daquela que acontece no Processo do Trabalho onde o perito, através do Laudo Pericial, deve responder os quesitos formulados pelo juiz e pelas partes e concluir pela informação da existência ou não, daquelas condições ambientais que o empregado narrou no seu pedido como garantidoras do seu direito de aposentadoria especial.

### 5.3 NTEP – Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário

#### **Concessão do benefício do Auxílio Acidentário no momento da perícia médica.**

O Ministério da Previdência Social (MPS)<sup>13</sup> aprovou legislação em 2007, criando o Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP), que alterou o modo de definir o benefício da previdência para os casos de afastamento do trabalho acima de 15 dias.

De acordo com a frequência de um mesmo evento ocorrido em cada setor econômico uma doença que não era considerada com relação ao trabalho pode passar do auxílio-doença previdenciário para auxílio-doença acidentário.

O número de casos da empresa com benefício auxílio-doença acidentário assim como os registros de toda a comunicação de acidente do trabalho (CAT) vão compor os cálculos para a definição do Fator Acidentário de Prevenção (FAP), que entrou em vigor em janeiro de 2010, implicando aumento ou redução da alíquota de contribuição da empresa para o Seguro Acidente do Trabalho (SAT).

Essa nova legislação tem impacto muito grande nas empresas e é fundamental que cada empregador conheça esse processo com detalhe para poder tanto contestar junto à Previdência os casos considerados NTEP como também identificar os fatores geradores de maiores problemas de segurança e saúde e desenvolver ações preventivas e corretivas.

Dessa forma, o Serviço Social da Indústria (SESI) oferece às indústrias esta publicação, que está organizada em dois capítulos, o primeiro sobre o NTEP e o segundo sobre o FAP, tendo como anexos a legislação sobre o tema, objetivando apoiar a empresa na compreensão de como enfrentar esse novo cenário

**Nexos técnicos Previdenciários. O que são?** O art. 3º da Instrução Normativa INSS/PRES no 31, de 10 setembro de 2008, detalha as seguintes possibilidades de nexos técnicos:

**Nexo Técnico Profissional ou do Trabalho** Fundamentado nas associações entre patologias e exposições constantes das listas A e B do anexo II do Decreto no 3.048, de 1999.

**Nexo Técnico por Doença Equiparada a Acidente de Trabalho ou Nexos** Técnico Individual Decorrente de acidentes de trabalho típicos ou de trajeto, bem como de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele

relacionado diretamente, nos termos do § 2º do art. 20 da Lei no 8.213/1991.

**Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP)** Aplicável quando houver significância estatística da associação entre o código da Classificação Internacional de Doenças (CID) e o da Classificação Nacional de Atividade Econômica (Cnae), na parte inserida pelo Decreto no 6.042/2007, na lista –CII do anexo II do Decreto no 3.048/1999 (alterado pelo Decreto 6.957/2009).

**Impugnação dos Nexos técnicos Previdenciários** 1.2.1 Nexo Técnico Profissional ou do Trabalho Recurso ao Conselho de Recursos da Previdência Social (CRPS), em até 30 (trinta) dias após a data em que tomar conhecimento da concessão do benefício em espécie acidentária por Nexo Técnico Profissional ou do Trabalho (listas A e B), conforme artigo 126 da Lei no 8.213/1991. O recurso interposto contra o estabelecimento de nexos técnicos com base no anexo II do Decreto no 3.048/1999, não terá efeito suspensivo (IN 31, §§ 1º dos artigos 4º e 5º)

**Nexo Técnico por Doença Equiparada a Acidente de Trabalho ou Nexos Técnicos Individuais** A empresa poderá interpor recurso ao CRPS, até 30 (trinta) dias após a data em que tomar conhecimento da concessão do benefício em espécie acidentária por Nexo Técnico por Doença Equiparada a Acidente de Trabalho ou Nexos Técnicos Individuais, conforme artigo 126 da Lei no 8.213/1991, quando dispuser de evidências que demonstrem que os agravos não possuem nexos técnicos com o trabalho exercido pelo trabalhador.

O recurso interposto contra o estabelecimento de nexos técnicos, com base no § 2º do art. 20 da Lei no 8.213/1991, não terá efeito suspensivo.

**Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP)** A empresa poderá requerer ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), em até 15 (quinze) dias após a data de entrega da Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e Informações à Previdência Social (GFIP) – normalmente dia 7 de cada mês –, a não aplicação do NTEP, ao caso concreto, quando dispuser de evidências que demonstrem que os agravos não possuem nexos causais com o trabalho exercido pelo trabalhador, sob pena de não conhecimento da alegação em instância administrativa, caso não protocolize o requerimento no prazo estabelecido. A empresa tomará ciência do NTEP pelo endereço eletrônico [www.previdencia.gov.br](http://www.previdencia.gov.br) ou, subsidiariamente, pela Comunicação de Resultado do Requerimento de Benefício por Incapacidade (CRER), entregue ao trabalhador.

O requerimento da empresa deverá ser feito em duas vias e entregue nas Agências da Previdência Social (APS), devendo ele ser protocolizado no Sistema Integrado de Protocolo da Previdência Social (SIPPS).

A empresa, no ato do requerimento da não aplicação do NTEP, deverá apresentar documentação probatória que demonstre que os agravos não possuem nexos com o trabalho exercido pelo segurado. A documentação deverá ser obrigatoriamente contemporânea à época do agravo, devendo constar a assinatura do profissional responsável para cada período, devidamente registrada, e comprovada sua regularidade em seu órgão de classe: número de registro,

anotação técnica ou equivalente A APS informará ao segurado (trabalhador) a existência do requerimento da empresa, somente quando tender pela não confirmação do NTEP para, querendo, apresentar contra razões no prazo de 15 dias da ciência do requerimento.

A análise do requerimento e das provas produzidas será realizada pela perícia médica, cabendo ao setor administrativo da APS comunicar o resultado da análise à empresa e ao segurado. Da decisão do requerimento cabe recurso, com efeito suspensivo (Parágrafo 2o do art. 21-A da Lei no 8.213/1991), por parte da empresa ou, conforme o caso, do segurado (trabalhador) ao Conselho de Recursos da Previdência Social (CRPS).

O prazo para interposição de recurso contra decisão exarada em contestação do NTEP será de 30 dias, contados da ciência da decisão proferida. O INSS procederá à marcação eletrônica do benefício no Sistema de Administração de Benefícios por Incapacidade (Sabi), que estará sob efeito suspensivo, deixando para alterar a espécie após o julgamento do recurso pelo CRPS, quando for o caso.

O recurso da empresa ao CRPS fará que o benefício acidentário gere efeitos de benefício previdenciário, isentando-a do recolhimento para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e com respeito à estabilidade após o retorno ao trabalho, em caso de cessação da incapacidade. O recurso do segurado ao CRPS fará que o benefício previdenciário gere efeitos de benefício acidentário, obrigando a empresa ao recolhimento para o FGTS e com respeito à estabilidade após o retorno ao trabalho, em caso de cessação da incapacidade.

O efeito suspensivo não prejudica o pagamento regular do benefício ao segurado (trabalhador), desde que atendidos os requisitos de carência que permitam a manutenção do reconhecimento do direito ao benefício como auxílio-doença previdenciário.

### **Documentação probatória para demonstrações ambientais**

**a) PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais:** Permite antecipação, reconhecimento, avaliação e conseqüente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho.

**b) PGR – Programa de Gerenciamento de Riscos:** Determina métodos e procedimentos, nos locais de trabalho, que proporcionem aos empregados satisfatórias condições de segurança e saúde no trabalho de mineração.

**c) PCMAT – Programa de Controle do Meio Ambiente de Trabalho:** Estabelece diretrizes de ordem administrativa, de planejamento e organização, com o objetivo de implementar procedimentos de aspecto preventivo relacionados às condições de trabalho na construção

**d) PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional:** Têm o objetivo de monitorar, individualmente, aqueles trabalhadores expostos aos agentes químicos, físicos e biológicos.

**e) LTCAT – Laudo Técnico de Condições Ambientais de Trabalho:** Elaborado com o intuito de se documentar os agentes nocivos existentes no ambiente de trabalho e concluir se estes podem gerar insalubridade para os trabalhadores eventualmente expostos.

**f) PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário:** Descrevem a exposição e as condições as quais o empregado esteve exposto aos agentes nocivos.

**g) CAT – Comunicação de Acidente do Trabalho:** A Lei no 8.213/1991 determina no seu artigo 22 que todo acidente do trabalho ou doença profissional deverá ser comunicado pela empresa ao INSS, sob pena de multa em caso de omissão. **h) Relatórios e documentos médico-ocupacionais:** Exames admissionais, periódicos e demissionais.

## 5.4 AÇÕES REGRESSIVAS

### **Ação Judicial de cobrança pelo INSS dos valores despendidos com acidente e doenças do trabalho**

#### **Ações regressivas acidentárias**

Quando um empregado sofre um acidente do trabalho por culpa do empregador, passa ele a receber os benefícios previdenciários decorrentes desse evento. Com isso, são geradas despesas para os cofres públicos.

A ação regressiva acidentária é o instrumento judicial pelo qual o Poder Público federal busca o ressarcimento dos valores despendidos pelo Instituto Nacional do Seguro Social com prestações sociais acidentárias pagas aos trabalhadores, nos casos de acidentes do trabalho que estes sofreram em virtude de descumprimento das normas de segurança, higiene e saúde do trabalho por parte dos seus empregadores.

O fundamento legal dessa modalidade de ação judicial encontra-se no artigo 120 da Lei nº 8.213/1991, em que é esclarecido que — Nos casos de negligência quanto às normas padrão de segurança e higiene do trabalho indicados para a proteção individual e coletiva, a Previdência Social proporá ação regressiva contra os responsáveis. (AGU, 2009).

A perícia médica do INSS, realizada nos casos de concessão de benefícios acidentários, quando constatar indícios de culpa ou dolo do empregador pelo acidente sofrido por seu empregado, deverá oficiar à Procuradoria-Geral Federal (PGF) para que tome as devidas providências judiciais para compelir o empregador ao ressarcimento dos cofres públicos pelas despesas provocadas por esse acidente do trabalho.

Nesse momento, a perícia médica deverá subsidiar a Procuradoria-Geral Federal com informações técnicas e indicando os meios de prova colhidos, notadamente quanto ao cumprimento dos programas de gerenciamento de riscos ocupacionais, o que permitirá que esse órgão tome as providências cabíveis, inclusive para ajuizamento de ação regressiva contra os responsáveis, conforme previsto nos arts. 120 e 121 da Lei nº 8.213/1991.

Com essas ações, objetiva-se o ressarcimento da Previdência Social pelo pagamento por ela suportado de benefícios por morte ou por incapacidade, permanente ou temporária do trabalhador (art. 12 da Instrução Normativa – IN nº 31, de 10 de setembro de 2008).

O ajuizamento de cobrança das ações regressivas contra os empregadores faltosos foi iniciado em 1999, tendo sido intensificado em meados de 2008, quando a PGF – órgão subordinado a Advocacia-Geral da União (AGU) – colocou em campo 140 procuradores para investigar acidentes de trabalho e tentar recuperar benefícios pagos em que há indícios de culpa do empregador. Até julho de 2010,

foram ajuizados 1,4 mil processos, que buscam o ressarcimento dos cofres públicos de, aproximadamente, R\$ 100 milhões.

### **Pressupostos**

A ação regressiva acidentária depende da concorrência dos seguintes pressupostos:

**a) Acidente do trabalho sofrido por um segurado do Instituto Nacional do Seguro Social.** O acidente do trabalho, por definição dos artigos 19 e 20 da Lei no 8.213/1991, é o ocorrido pelo exercício do trabalho a serviço da empresa (por exemplo, queda de nível – andaime –, choque elétrico, asfixia por produto químico etc.), bem como a doença ocupacional produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade (por exemplo, doença adquirida por operador de raio-x, silicose etc.) ou em função de condições especiais em que o trabalho é realizado (por exemplo, LER-DORT, Perda Auditiva Induzida Pelo Ruído (Pair) etc.).

### **b) Cumprimento pelo INSS de alguma prestação social acidentária.**

A concessão de uma prestação social acidentária também é condição para propositura da ação regressiva, pois somente com o efetivo pagamento do benefício previdenciário ocorrerá o dano e, conseqüentemente, a pretensão de ressarcimento do INSS. A Lei no 8.213/1991, quanto ao segurado vítima de acidente de trabalho, prevê a concessão de aposentadoria por invalidez e auxílio-doença nos casos de invalidez total e permanente ou de incapacidade temporária para o trabalho, respectivamente. Quanto aos dependentes, prevê a concessão de pensão por morte no caso de o acidente resultar em vítima fatal do segurado.

### **c) Cumprimento pelo INSS de alguma prestação social acidentária.**

A concessão de uma prestação social acidentária também é condição para propositura da ação regressiva, pois somente com o efetivo pagamento do benefício previdenciário ocorrerá o dano e, conseqüentemente, a pretensão de ressarcimento do INSS. A Lei no 8.213/1991, quanto ao segurado vítima de acidente de trabalho, prevê a concessão de aposentadoria por invalidez e auxílio-doença nos casos de invalidez total e permanente ou de incapacidade temporária para o trabalho, respectivamente. Quanto aos dependentes, prevê a concessão de pensão por morte no caso de o acidente resultar em vítima fatal do segurado.

### **d) Quais as implicações legais e econômicas do NTP para as**

### **empresas?**

As empresas deverão ficar muito atentas para evitar o aumento de custos dos afastamentos e a formação de passivos trabalhistas de elevada imprevisibilidade. Observam-se os seguintes riscos para as empresas:

- Aumento do custo de produção pelo pagamento do FGTS do trabalhador afastado – a concessão, pela Previdência Social, do benefício acidentário, obriga o recolhimento do FGTS no período de afastamento do trabalhador.
- Estabilidade temporária do trabalhador – mínima de 12 meses após o retorno à atividade (Lei nº 8.213/1991, art. 118).

- Presenteísmo – o trabalhador, se portador de doença ocupacional de causa ergonômica ou psicossocial (as duas maiores causas de benefícios acidentários, depois do acidente típico ou de trajeto), não pode retornar ao mesmo posto de trabalho que originou o afastamento. Há o risco da recidiva, novo encaminhamento à Previdência, e a possibilidade da existência de um longo ciclo de idas e vindas. Com isso, amplia-se na empresa o presenteísmo.

- Ações de reintegração após desligamento da empresa (Período de Graça) – no período mínimo de 12 meses e máximo de 36\* meses após desligamento (art. 15 da Lei nº 8.213/1991), quando o trabalhador ainda é considerado segurado da Previdência Social, poderá ser aferido um NTEP, o que obriga a reintegração, a estabilidade, ao FGTS e aos benefícios previdenciários.
- Ações trabalhistas indenizatórias – reparação por danos patrimoniais, morais e estéticos, quando for o caso, movidos pelos trabalhadores. O conceito legal de acidente do trabalho, previsto no art. 19 da Lei nº 8213/1991, aplica-se tanto para fins previdenciários, quanto para civis e trabalhistas.
- Ações regressivas em desfavor das empresas pelo INSS – a Resolução CNPS nº 1.291/2007 recomenda ao INSS que amplie as proposituras de ações regressivas contra os empregadores considerados responsáveis por acidentes do trabalho. \* Isso ocorrerá quando o segurado tiver contribuído mais de dez anos sem interrupções que acarretem a perda dessa qualidade e também comprovar situação de desemprego. Se comprovar apenas uma das condições, o período será de 24 meses. Se não comprovar qualquer das condições, o período será de 12 meses.

**e) Embasamento legal do NTEP**

O embasamento legal é dado pela Lei no 8.213/91, alterada pela Lei no 11.430, de 26 de dezembro de 2006, pelo Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999 (Regulamento de Benefícios da Previdência Social), Resolução MPS/CNPS nº 1.269, de 15 de fevereiro de 2006, Instrução Normativa nº 31/INSS/PRES, de 10 setembro de 2008, e Orientação Interna nº 200 INSS/Dirben, de 25 de setembro de 2008.

## 6. O CÓDIGO CIVIL BRASILEIRO NA SST

### A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NOS CASOS DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO

#### 6.1 INDENIZAÇÃO POR ACIDENTE OU DOENÇA DO TRABALHO

##### 6.1.1 Conceito

Com a edição da emenda Constitucional 45/2004 a Justiça do Trabalho passou a ter competência para julgar as ações com pedidos de indenização por acidente ou doença do trabalho, anteriormente de competência da justiça comum dos estados.

**"- A partir da Emenda Constitucional n. 45/2004, a competência para processar e julgar as ações reparatorias de danos patrimoniais e morais decorrentes de acidente do trabalho é da Justiça do Trabalho (Conflito de Competência n. 7.204-1/MG-STF, relator Ministro Carlos Britto).**

*Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:*

.....

***XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;***

Na prática os pedidos de indenização, por acidente e/ou por doença decorrente da atividade laboral, pode ser requerida junto com os demais pedidos trabalhistas. Nada impede o empregado requerer direitos diversos: férias, salário, FGTS em conjunto com indenização.

Nos casos de pedidos indenizatórios, requer-se a produção da prova técnica pericial, onde nos moldes dos artigos 145 e 420 do CPC deverá ser designado profissional competente para realizar a perícia com a conseqüente emissão do Laudo Pericial para informar ao juiz da causa os fatos alegados pelo reclamante.

Sempre defendemos a ideia de que, nesses casos, a doença e/ou o acidente, por serem causados na relação laboral e no ambiente de trabalho do empregado, dois profissionais peritos de diferentes áreas do conhecimento, devem ser designados para a elaboração das diligências periciais para se concluir pelo

esclarecimento do fato objeto do pedido do reclamante.

A exigência de dois profissionais de áreas diferentes para as diligências periciais se faz necessária em razão de que duas diferentes áreas de conhecimento, devem ser esclarecidas para a convicção do magistrado ao prolatar a sentença.

Nos pedidos de indenização por acidente ou doença do trabalho vai haver a necessidade do exame clínico e/ou laboratorial do empregado reclamante para constatar a existência de uma suposta sequela ou perda de alguma capacidade física ou orgânica decorrente do acidente ou da doença. Em razão disto faz-se necessária a atuação de um profissional da área médica.

Considerando que a deficiência do reclamante, declarada nos autos foi decorrente de um acidente ou a doença ocorrida no ambiente laboral, há que se buscar as condições existentes no local de trabalho que deram origem ao acidente ou a doença relatada.

Disto resulta a imperiosa necessidade de um segundo profissional conhecedor das condições físicas existentes nos locais de trabalho – máquinas, ferramentas, equipamentos – etc. – e das condições ergonômicas daqueles lugares, isso tudo para a perfeita análise de todo o conjunto das condições existentes no local de trabalho que possa ter dado causa ao infortúnio do trabalhador reclamante.

A Constituição Federal estabelece os direitos dos empregados em decorrência dos acidentes ou doenças do trabalho nestes termos:

**Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:**

.....

**XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;**

.....

**XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;**

Para existir o direito pretendido pelo empregado nas ações trabalhistas com pedidos de indenização por acidentes e doenças do trabalho, deverá ser analisado um conjunto de situações fáticas e jurídicas para a busca de dois fatores essenciais para a caracterização da obrigação de indenizar:

- a) A culpa do empregador
- b) Nexo de Causalidade

O artigo 7º, XXVIII da Constituição Federal estabelece o direito do empregado em receber indenização pelo acidente do trabalho quando ocorrer a culpa ou o dolo do empregador.

Da mesma forma, por analogia da lei previdenciária que equipara a doença do trabalho ao acidente para fins de benefícios, há que se verificar a existência da culpabilidade para a obrigação de indenizar.

## 6.2 A RESPONSABILIDADE CIVIL

A responsabilidade civil é a obrigação de indenizar alguém que sofreu algum dano, decorrente de um ato ilícito.

Maria Helena Diniz<sup>1</sup> define o ato ilícito, previsto no artigo 186 do Código Civil, como sendo aquele praticado em desacordo com a ordem jurídica, violando direito subjetivo individual. Causa dano patrimonial ou moral a outrem, criando o dever de repará-lo conforme dispõe o artigo 927 do Código Civil.

**Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.**

Por sua vez o artigo 927 do CCB complementa o artigo 186 da CCB obrigando aquele que, por ato ilícito (art. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

---

<sup>1</sup> Diniz, Maria Helena – São Paulo – Editora Saraiva 2008

### **6.3 A CULPA – O DOLO**

No entanto, para a existência da obrigação de indenizar, na maioria dos casos admitidos em direito, deverá haver a culpa do agente causador do acidente.

Nos casos de Acidente e Doença do trabalho, para haver a obrigação de indenizar por parte do empregador, deverá existir a culpabilidade nos termos do Inciso XXVIII da CF:

*XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;*

### **6.4 DAS RESPONSABILIDADES DO EMPREGADOR**

#### **6.4.1 RESPONSABILIDADE IN VIGILANDO**

É a obrigação da empresa em vigiar todos os atos cometidos pelos seus prepostos com a finalidade de se eximir da culpa nos casos de acidentes e doenças do trabalho.

Preposto é aquele que representa a empresa no ato cometido, pode ser um gerente administrativo, um engenheiro de segurança ou qualquer outro empregado com poderes de comando que possa ter dado origem ao ato que tenha prejudicado um terceiro, empregado ou não da empresa.

#### **6.4.2 RESPONSABILIDADE IN ELIGENDO**

A empresa é a responsável pela escolha daquelas pessoas que venham a ser prepostas, nos termos do texto anterior; É a Responsabilidade da empresa em escolher, acertadamente, os empregados que a representam.

### 6.4.3 NEXO CAUSAL

É a ligação obrigatória que deve existir entre a causa e a consequência nas ações de indenização por acidente ou doença do trabalho.

Para que se configure o direito da indenização e a obrigação de reparar o dano, deve existir a culpa do causador e o nexo de causalidade entre as condições do trabalho e o acidente ou a doença.

Caracterizar ou descaracterizar este elo de ligação – Causa/Efeito – é o papel do perito e dos assistente técnico nas ações com pedidos de indenização.

Através do competente Laudo Pericial, das condições do ambiente de trabalho onde o empregado reclamante encontrava-se exposto, em análise conjunta com as condições de saúde do trabalhador, no encontro dos laudos será estabelecido a existência, ou não, do nexo de causalidade.

### 6.5 JURISPRUDÊNCIAS

**RESPONSABILIDADE CIVIL DO RECLAMADO PELA DOENÇA PROFISSIONAL DA AUTORA.** Não se vislumbra afronta à literalidade do art. 159 do Código Civil. O Tribunal Regional ao verificar que restou "Comprovado o dano, a culpa do empregador e no nexo de causalidade, a necessidade de reparação emerge inofismável.", deu a exata subsunção da descrição dos fatos ao conceito contido no dispositivo legal supracitado. Por outro lado, não se vislumbra afronta à literalidade dos arts. 818 da Consolidação das Leis do Trabalho e 333, I, do Código de Processo Civil. O Tribunal Regional não discutiu a questão acerca da distribuição do ônus probatório, limitando-se, a responsabilizar o reclamado pelos danos físicos e morais sofridos pela reclamante. Não prospera, também, a alegação de violação do art. 131 do Código de Processo Civil, já que o Tribunal Regional decidiu com base nas provas constantes dos autos, valorando-as convenientemente, na forma preconizada pelo art. 131 do Código de Processo Civil, que inculpe o princípio da livre convicção motivada do Juiz. Por fim, cumpre observar que o princípio da legalidade insculpido no inciso II do artigo 5º da Constituição da República, mostra-se como norma constitucional correspondente a princípio geral do nosso ordenamento jurídico, pelo que a violação ao preceito invocado não será direta e literal, como exige a alínea "c" do artigo 896 da Consolidação das Leis do Trabalho, em face da subjetividade que cerca o seu conceito. Recurso de revista não conhecido.

## 7. CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL APLICÁVEL EM SST

### 7.1 O CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL – PERICIA JUDICIAL

O código de Processo Civil- CPC – regulamenta o uso da Perícia Judicial, na produção da Prova Técnica, nos processos do trabalho com pedidos de Adicional de Insalubridade, Periculosidade e Indenização por Acidentes e doenças ocorridas no trabalho.

**Nos artigo 145 a 147 do CPC temos a previsão da necessidade de Perícia naquelas ações trabalhistas:**

#### **Seção II Do Perito**

Art. 145. Quando a prova do fato depender de conhecimento técnico ou científico, o juiz será assistido por perito, segundo o disposto no art. 421.

§ 1º Os peritos serão escolhidos entre profissionais de nível universitário, devidamente inscritos no órgão de classe competente, respeitado o disposto no Capítulo VI, seção VII, deste Código.

§ 2º Os peritos comprovarão sua especialidade na matéria sobre que deverão opinar, mediante certidão do órgão profissional em que estiverem inscritos.

§ 3º Nas localidades onde não houver profissionais qualificados que preencham os requisitos dos parágrafos anteriores, a indicação dos peritos será de livre escolha do juiz

Art. 146. O perito tem o dever de cumprir o ofício, no prazo que lhe assina a lei, empregando toda a sua diligência; pode, todavia, escusar-se do encargo alegando motivo legítimo.

Parágrafo único. A escusa será apresentada dentro de 5 (cinco) dias, contados da intimação ou do impedimento superveniente, sob pena de se reputar renunciado o direito a alegá-la (art. 423).

Art. 147. O perito que, por dolo ou culpa, prestar informações inverídicas, responderá pelos prejuízos que causar à parte, ficará inabilitado, por 2 (dois) anos, a funcionar em outras perícias e incorrerá na sanção que a lei penal estabelecer.

**A partir do artigo 420 o CPC regulamenta a forma de realização da Perícia e as condições gerais para o exercício da atividade pericial e dos assistentes técnicos:**

**Seção VII**  
**Da Prova Pericial**

Art. 420. A prova pericial consiste em exame, vistoria ou avaliação.

Parágrafo único. O juiz indeferirá a perícia quando:

- I - a prova do fato não depender do conhecimento especial de técnico;
- II - for desnecessária em vista de outras provas produzidas;
- III - a verificação for impraticável.

Art. 421. O juiz nomeará o perito, fixando de imediato o prazo para a entrega do laudo.

§ 1º Incumbe às partes, dentro em 5 (cinco) dias, contados da intimação do despacho de nomeação do perito:

- I - indicar o assistente técnico;
- II - apresentar quesitos.

§ 2º Quando a natureza do fato o permitir, a perícia poderá consistir apenas na inquirição pelo juiz do perito e dos assistentes, por ocasião da audiência de instrução e julgamento a respeito das coisas que houverem informalmente examinado ou avaliado.

Art. 422. O perito cumprirá escrupulosamente o encargo que lhe foi cometido, independentemente de termo de compromisso. Os assistentes técnicos são de confiança da parte, não sujeitos a impedimento ou suspeição.

Art. 423. O perito pode escusar-se (art. 146), ou ser recusado por impedimento ou suspeição (art. 138, III); ao aceitar a escusa ou julgar procedente a impugnação, o juiz nomeará novo perito

Art. 424. O perito pode ser substituído quando:

- I - carecer de conhecimento técnico ou científico;
- II - sem motivo legítimo, deixar de cumprir o encargo no prazo que lhe foi assinado.

Parágrafo único. No caso previsto no inciso II, o juiz comunicará a ocorrência à corporação profissional respectiva, podendo, ainda, impor

multa ao perito, fixada tendo em vista o valor da causa e o possível prejuízo decorrente do atraso no processo.

Art. 425. Poderão as partes apresentar, durante a diligência, quesitos suplementares. Da juntada dos quesitos aos autos dará o escrivão ciência à parte contrária.

Art. 426. Compete ao juiz:

I - indeferir quesitos impertinentes;

II - formular os que entender necessários ao esclarecimento da causa.

Art. 427. O juiz poderá dispensar prova pericial quando as partes, na inicial e na contestação, apresentarem sobre as questões de fato pareceres técnicos ou documentos elucidativos que considerar suficientes.

Art. 428. Quando a prova tiver de realizar-se por carta, poderá proceder-se à nomeação de perito e indicação de assistentes técnicos no juízo, ao qual se requisitar a perícia.

Art. 429. Para o desempenho de sua função, podem o perito e os assistentes técnicos utilizar-se de todos os meios necessários, ouvindo testemunhas, obtendo informações, solicitando documentos que estejam em poder de parte ou em repartições públicas, bem como instruir o laudo com plantas, desenhos, fotografias e outras quaisquer peças.

Art. 431-A. As partes terão ciência da data e local designados pelo juiz ou indicados pelo perito para ter início a produção da prova.

Art. 431-B. Tratando-se de perícia complexa, que abranja mais de uma área de conhecimento especializado, o juiz poderá nomear mais de um perito e a parte indicar mais de um assistente técnico.

Art. 432. Se o perito, por motivo justificado, não puder apresentar o laudo dentro do prazo, o juiz conceder-lhe-á, por uma vez, prorrogação, segundo o seu prudente arbítrio.

Art. 433. O perito apresentará o laudo em cartório, no prazo fixado pelo juiz, pelo menos 20 (vinte) dias antes da audiência de instrução e julgamento.

Parágrafo único. Os assistentes técnicos oferecerão seus pareceres no prazo comum de 10 (dez) dias, após intimadas as partes da apresentação do laudo

Art. 434. Quando o exame tiver por objeto a autenticidade ou a falsidade de documento, ou for de natureza médico-legal, o perito será escolhido, de preferência, entre os técnicos dos estabelecimentos oficiais especializados. O juiz

autorizará a remessa dos autos, bem como do material sujeito a exame, ao diretor do estabelecimento.

Parágrafo único. Quando o exame tiver por objeto a autenticidade da letra e firma, o perito poderá requisitar, para efeito de comparação, documentos existentes em repartições públicas; na falta destes, poderá requerer ao juiz que a pessoa, a quem se atribuir a autoria do documento, lance em folha de papel, por cópia, ou sob ditado, dizeres diferentes, para fins de comparação.

Art. 435. A parte, que desejar esclarecimento do perito e do assistente técnico, requererá ao juiz que mande intimá-lo a comparecer à audiência, formulando desde logo as perguntas, sob forma de quesitos.

Parágrafo único. O perito e o assistente técnico só estarão obrigados a prestar os esclarecimentos a que se refere este artigo, quando intimados 5 (cinco) dias antes da audiência.

Art. 436. O juiz não está adstrito ao laudo pericial, podendo formar a sua convicção com outros elementos ou fatos provados nos autos.

Art. 437. O juiz poderá determinar, de ofício ou a requerimento da parte, a realização de nova perícia, quando a matéria não lhe parecer suficientemente esclarecida.

Art. 438. A segunda perícia tem por objeto os mesmos fatos sobre que recaiu a primeira e destina-se a corrigir eventual omissão ou inexatidão dos resultados a que esta conduziu.

Art. 439. A segunda perícia rege-se pelas disposições estabelecidas para a primeira.

Parágrafo único. A segunda perícia não substitui a primeira, cabendo ao juiz apreciar livremente o valor de uma e outra.

## 8. A LEI PENAL NA SST

### A RESPONSABILIDADE PENAL DOS PROFISSIONAIS EM SST NOS ACIDENTES DO TRABALHO

O Profissional de SST, no desenvolvimento da sua atividade em prevenção de acidentes ou doença do trabalho, pode ser incriminado em caso de ocorrência de acidente grave ou morte no local de trabalho, se o fato ocorrer por ato de ação ou omissão do profissional.

A criminalização do profissional somente ocorre se houver um ato de ação ou omissão, praticado pelo profissional, que tenha dado causa ao acidente.

Se no acidente ocorrer alguma Lesão Corporal no empregado acidentado, o profissional de SST responderá pelo crime de Lesão Corporal previsto no artigo 129 do Código Penal.

Se houver a morte do trabalhador, o crime a ser imputado ao profissional SST é o homicídio, doloso ou culposo, dependendo dos fatos, previsto no artigo 121 do Código Penal.

Vejamos o texto legal do artigo 129 do CP:

#### **Lesão corporal**

Art. 129. Ofender a integridade corporal ou a saúde de outrem:

**Pena - detenção, de três meses a um ano.**

#### **Lesão corporal de natureza grave**

§ 1º Se resulta:

I - Incapacidade para as ocupações habituais, por mais de trinta dias;

II - perigo de vida;

III - debilidade permanente de membro, sentido ou função;

IV - aceleração de parto;

**Pena - reclusão, de um a cinco anos.**

§ 2º Se resulta:

- I - Incapacidade permanente para o trabalho;
- II - enfermidade incurável
- III perda ou inutilização do membro, sentido ou função;
- IV - deformidade permanente;
- V - aborto;

**Pena - reclusão, de dois a oito anos.**

**Lesão corporal seguida de morte**

§ 3º Se resulta morte e as circunstâncias evidenciam que o agente não quis o resultado, nem assumiu o risco de produzi-lo:

**Pena - reclusão, de quatro a doze anos.**

**Diminuição de pena**

§ 4º Se o agente comete o crime impellido por motivo de relevante valor social ou moral ou sob o domínio de violenta emoção, logo em seguida a injusta provocação da vítima, o juiz pode reduzir a pena de um sexto a um terço.

**Substituição da pena**

§ 5º O juiz, não sendo graves as lesões, pode ainda substituir a pena de detenção pela de multa, de duzentos mil réis a dois contos de réis:

- I - se ocorre qualquer das hipóteses do parágrafo anterior;
- II - se as lesões são recíprocas.

**Lesão corporal culposa**

§ 6º Se a lesão é culposa:

**Pena - detenção, de dois meses a um ano.**

**Aumento de pena**

§ 7º Aumenta-se a pena de 1/3 (um terço) se ocorrer qualquer das hipóteses dos §§ 4º e 6º do art. 121 deste Código.

### **Aumento de pena**

§ 4º No homicídio culposo, a pena é aumentada de 1/3 (um terço), **se o crime resulta de inobservância de regra técnica de profissão, arte ou ofício**, ou se o agente deixa de prestar imediato socorro à vítima, não procura diminuir as conseqüências do seu ato, ou foge para evitar prisão em flagrante. Sendo doloso o homicídio, a pena é aumentada de 1/3 (um terço) se o crime é praticado contra pessoa menor de 14 (quatorze) ou maior de 60 (sessenta) anos.

§ 5º - Na hipótese de homicídio culposo, o juiz poderá deixar de aplicar a pena, se as conseqüências da infração atingirem o próprio agente de forma tão grave que a sanção penal se torne desnecessária.

### **Providências para afastamento da Responsabilidade Criminal**

O profissional TST deve adotar as seguintes cautelas para afastar de si a responsabilidade criminal nos acidentes do Trabalho.

### **ORDEM DE SERVIÇO**

A OS prevista na NR-01 obriga o empregador a informar o empregado dos riscos ambientais existentes nos locais de trabalho, os equipamentos de proteção que devem ser utilizados e as NORMAS DE SEGURANÇA que devem ser obedecidas por todos.

O TST deve elaborar a O.S. dando conta de tudo isso aos empregados.

Elabore a OS em duas vias. Assine as duas vias – Faça o empregado assinar uma das vias – Entregue uma via ao empregado (aquela assinada por você) e fique com a via assinada pelo empregado;

Elabore uma OS para o Encarregado: Gerente de Produção ou Engenheiro de obra – Na O.S. desses empregados de nível de direção esclareça nas obrigações:

“Cumprir e fazer os subordinados cumprirem com todas as Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho”

e Proceda igualmente com as duas vias. Uma para o TST e outra para o Empregado – Tudo devidamente assinado pelo TST e pelo Gerente e Encarregado ou Engenheiro da obra.

Em seguida, para aumentar a sua salvaguarda no afastamento da responsabilidade criminal, digitalize e archive todas as O.S. que foram assinadas pelos empregados, principalmente aquelas assinadas pelo Encarregado – Gerente – Engenheiro – da obra.

## 9. LEI – TST – ENG



### Presidência da República Casa Civil Subchefia para Assuntos Jurídicos

**LEI Nº 7.410, DE 27 DE NOVEMBRO DE 1985.**

[\(Regulamento\)](#)

Dispõe sobre a Especialização de Engenheiros e Arquitetos em Engenharia de Segurança do Trabalho, a Profissão de Técnico de Segurança do Trabalho, e dá outras Providências.

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA** Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º - O exercício da especialização de Engenheiro de Segurança do Trabalho será permitido exclusivamente:

I - ao Engenheiro ou Arquiteto, portador de certificado de conclusão de curso de especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho, a ser ministrado no País, em nível de pós-graduação;

II - ao portador de certificado de curso de especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho, realizado em caráter prioritário, pelo Ministério do Trabalho;

III - ao possuidor de registro de Engenheiro de Segurança do Trabalho, expedido pelo Ministério do Trabalho, até a data fixada na regulamentação desta Lei.

Parágrafo único - O curso previsto no inciso I deste artigo terá o currículo fixado pelo Conselho Federal de Educação, por proposta do Ministério do Trabalho, e seu funcionamento determinará a extinção dos cursos de que trata o inciso II, na forma da regulamentação a ser expedida.

Art. 2º - O exercício da profissão de Técnico de Segurança do Trabalho será permitido, exclusivamente:

I - ao portador de certificado de conclusão de curso de Técnico de Segurança do Trabalho, a ser ministrado no País em estabelecimentos de ensino de 2º grau;

II - ao Portador de certificado de conclusão de curso de Supervisor de Segurança do

Trabalho, realizado em caráter prioritário pelo Ministério do Trabalho;

III - ao possuidor de registro de Supervisor de Segurança do Trabalho, expedido pelo Ministério do Trabalho, até a data fixada na regulamentação desta Lei.

Parágrafo único - O curso previsto no inciso I deste artigo terá o currículo fixado pelo Ministério da Educação, por proposta do Ministério do Trabalho, e seu funcionamento determinará a extinção dos cursos de que trata o inciso II, na forma da regulamentação a ser exercida.

Art. 3º - O exercício da atividade de Engenheiros e Arquitetos na especialização de Engenharia de Segurança do Trabalho dependerá de registro em Conselho Regional de Engenharia, Arquitetura e Agronomia, após a regulamentação desta Lei, e o de Técnico de Segurança do Trabalho, após o registro no Ministério do Trabalho.

Art. 4º - O Poder Executivo regulamentará esta Lei no prazo de 120 (cento e vinte) dias, contados de sua publicação.

Art. 5º - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 6º - Revogam-se as disposições em contrário.

Brasília, em 27 de novembro de 1985; 164º da Independência e 97º da República.

JOSÉ  
*Almir Pazzianotto*

SARNEY

## 9.1 REGULAMENTAÇÃO DA PROFISSÃO DO TÉCNICO EM SEGURANÇA DO TRABALHO

**MINISTÉRIO DO TRABALHO  
GABINETE DO MINISTRO  
PORTARIA N.º 3.275, DE 21 DE SETEMBRO DE 1989**

A MINISTRA DE ESTADO DO TRABALHO, no uso de suas atribuições, considerando o disposto no art. 6º do Decreto n.º 92.530, de 9 de abril de 1986, que competência ao Ministério do Trabalho para definir as atividades do Técnico de Segurança do Trabalho, RESOLVE:

Art. 1º - As atividades do Técnico de Segurança do Trabalho são as seguintes:

I - informar o empregador, através de parecer técnico, sobre os riscos exigentes nos ambientes de trabalho, bem como orientá-los sobre as medidas de eliminação e neutralização;

II - informar os trabalhadores sobre os riscos da sua atividade, bem como as medidas de eliminação e neutralização;

III - analisar os métodos e os processos de trabalho e identificar os fatores de risco de acidentes do trabalho, doenças profissionais e do trabalho e a presença de agentes ambientais agressivos ao trabalhador, propondo sua eliminação ou seu controle;

IV - executar os procedimentos de segurança e higiene do trabalho e avaliar os resultantes alcançados, adequando-os estratégias utilizadas de maneira a integrar o processo prevencionista em uma planificação, beneficiando o trabalhador;

V - executar programas de prevenção de acidentes do trabalho, doenças profissionais e do trabalho nos ambientes de trabalho, com a participação dos trabalhadores, acompanhando e avaliando seus resultados, bem como sugerindo constante atualização dos mesmos estabelecendo procedimentos a serem seguidos;

VI - promover debates, encontros, campanhas, seminários, palestras, reuniões, treinamentos e utilizar outros recursos de ordem didática e pedagógica com o objetivo de divulgar as normas de segurança e higiene do trabalho, assuntos técnicos, visando evitar acidentes do trabalho, doenças profissionais e do trabalho;

VII - executar as normas de segurança referentes a projetos de construção, aplicação, reforma, arranjos físicos e de fluxos, com vistas à observância das medidas de segurança e higiene do trabalho, inclusive por terceiros;

VIII - encaminhar aos setores e áreas competentes normas, regulamentos, documentação, dados estatísticos, resultados de análises e avaliações, materiais de apoio técnico, educacional e outros de divulgação para conhecimento e auto-

desenvolvimento do trabalhador;

IX - indicar, solicitar e inspecionar equipamentos de proteção contra incêndio, recursos audiovisuais e didáticos e outros materiais considerados indispensáveis, de acordo com a legislação vigente, dentro das qualidades e especificações técnicas recomendadas, avaliando seu desempenho;

X - cooperar com as atividades do meio ambiente, orientando quanto ao tratamento e destinação dos resíduos industriais, incentivando e conscientizando o trabalhador da sua importância para a vida;

XI - orientar as atividades desenvolvidas por empresas contratadas, quanto aos procedimentos de segurança e higiene do trabalho previstos na legislação ou constantes em contratos de prestação de serviço;

XII - executar as atividades ligadas à segurança e higiene do trabalho utilizando métodos e técnicas científicas, observando dispositivos legais e institucionais que objetivem a eliminação, controle ou redução permanente dos riscos de acidentes do trabalho e a melhoria das condições do ambiente, para preservar a integridade física e mental dos trabalhadores;

XIII - levantar e estudar os dados estatísticos de acidentes do trabalho, doenças profissionais e do trabalho, calcular a frequência e a gravidade destes para ajustes das ações preventivas, normas regulamentares e outros dispositivos de ordem técnica, que permitam a proteção coletiva e individual;

XIV - articular-se e colaborar com os setores responsáveis pelos recursos humanos, fornecendo-lhes resultados de levantamento técnico de riscos das áreas e atividades para subsidiar a adoção de medidas de prevenção a nível de pessoal;

XV - informar os trabalhadores e o empregador sobre as atividades insalubre, perigosas e penosas existentes na empresa, seus riscos específicos, bem como as medidas e alternativas de eliminação ou neutralização dos mesmos;

XVI - avaliar as condições ambientais de trabalho e emitir parecer técnico que subsidie o planejamento e a organização do trabalho de forma segura para o trabalhador;

XVII - articular-se e colaborar com os órgãos e entidades ligados à prevenção de acidentes do trabalho, doenças profissionais e do trabalho;

XVIII - participar de seminários, treinamento, congressos e cursos visando o intercâmbio e o aperfeiçoamento profissional.

Art. 2º - - As dúvidas suscitadas e os casos omissos serão dirimidos pela Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho.

Art. 3º - - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário. - DOROTHEA WERNECK

## **10. HIGIENE OCUPACIONAL**

**OS RISCOS AMBIENTAIS GERADORES DE INSALUBRIDADE E INDENIZAÇÕES POR ACIDENTES E DOENÇAS - CONCEITOS BÁSICOS RISCOS OCUPACIONAIS**



## 10.1 OS RISCOS FÍSICOS

**10.1.1- RUÍDO** Entende-se por ruído um barulho ou som indesejável freqüentemente produzido por máquinas, equipamentos ou processos, cujos efeitos no organismo são:

- **Distúrbios gastrointestinais**
- **Irritabilidade**
- **Vertigens**
- **Nervosismo**
- **Aceleração de pulso**
- **Elevação de pressão arterial**

### 10.1.2 VIBRAÇÕES

São oscilações, balanços, tremores, movimentos vibratórios e trepidações produzidas por máquinas e equipamentos motorizados quando em funcionamento.

Caso a exposição seja por tempo prolongado as vibrações podem produzir danos físicos ao organismo, tais como:

- **Alterações musculares e ósseas**
- **Problemas Nervosos**
- **Patologias ortopédicas**
- **Problemas em articulações**
- **Distúrbios na articulação motora**
- **Enjôo e náuseas**
- **Diminuição do tato**

### 10.1.3 CALOR

Os trabalhadores expostos a trabalhos com calor podem apresentar problemas como insolação, câimbras e problemas com o cristalino do glóbulo ocular devido à exposição excessiva ao calor

### 10.1.4 FRIO

Efeitos do frio: Os casos que se destacam pela ação do frio, mais comuns são: Queimaduras, gripes, inflamações das amígdalas, resfriados, algumas alergias, congelamento dos pés e mãos e problemas circulatórios.

### 10.1.5 PRESSÕES ANORMAIS

Entre as atividades que expõe o Homem à condição de pressão superior a uma atm (1 Kg/cm<sup>2</sup>).

Os riscos à saúde são:

- **Barotrauma - Incapacidade de equilíbrio de pressões interna e externa.**
- **Embolia Gasosa - Consequência de rápida subida à tona**
- **Intoxicação por dióxido de carbono**

### 10.1.6 RADIAÇÕES

#### 10.1.6.1 NÃO IONIZANTE

Apresenta importância visto que seus efeitos sobre a saúde podem implicar em lesões e doenças. Esta radiação é do tipo eletromagnética e apresenta-se na forma de raios infravermelhos, ultravioletas, microondas e laser

São observadas nos trabalhos em siderurgia, fusão de metais, processos de solda, caldeiras, fornalhas, fornos, etc.

Produzem alterações na pele e olhos, conjuntivite, cataratas, lesões na retina.

### **10.1.6.2 IONIZANTES**

São do tipo alfa, beta, gama, raios x e não podem ser detectadas pelo ser humano, mesmo quando atravessam seu corpo. A exposição a essas radiações pode resultar em: queda de cabelos, lesões na córnea e cristalino, perda de imunidade biológica, câncer e até mutações genéticas a longo prazo, com efeitos em gerações futuras.

Podem ser encontradas em clínicas de radiologias, hospitais, consultórios odontológicos, na indústria e em laboratórios de pesquisas.

### **10.1.7 UMIDADE**

Os trabalhadores expostos à umidade são aqueles que exercem suas atividades em locais alagados, encharcados ou com umidade excessiva.

Nessa situação, pode ocorrer estagnação do sangue produzindo diminuição da oxigenação dos tecidos e paralisação dos pés e pernas, acompanhados de fortes dores. Podem também ocorrer gripes, resfriados, bronquites, reumatismo e pneumonias.

São agentes ambientais em potencial de doenças profissionais devido à sua ação sobre o organismo humano.

Grande parte dessas substâncias possui características tóxicas e constituem uma ameaça à saúde do trabalhador e podem ser encontradas sob estados físicos da matéria : sólido, líquido e gasoso.



## 10.2 OS RISCOS QUÍMICOS

São agentes ambientais em potencial de doenças profissionais devido à sua ação sobre o organismo humano.

Grande parte dessas substâncias possui características tóxicas e constituem uma ameaça à saúde do trabalhador e podem ser encontradas sob estados físicos da matéria : sólido, líquido e gasoso

### 10.2.1 POEIRA

São partículas sólidas em suspensão no ar, originadas de operações tais como:

- **esmerilhamento - trituração - lixamento**
- **impacto**
- **em outros processos ou manejo de variedade de materiais tais como:**
  - **metais, madeira, grãos, minerais e outros**

### 10.2.2 NEBLINA

São partículas finas suspensas no ar, produzidas pela condensação de vapores.

**Ex.: Todas as neblinas de ácidos (clorídricos, nítricos, crômicos, fluorídrico, sulfurico, etc.) afetam seriamente a saúde , principalmente o sistema respiratório.**

### 10.2.3 FUMOS

São partículas sólidas suspensas no ar, geradas pelo processo de condensação de vapores metálicos, produzidos pela sublimação (passagem direta do sólido para o gasoso) de um metal. Geralmente é produto da reação de vapores metálicos com o oxigênio do ar. Os fumos são produzidos em operações como: Fundição, corte de metais com oxigênio, desbaste de esmeril e solda.

Os principais metais que apresentam risco para a saúde são: Antimônio, arsênio, manganês, mercúrio, selênio, telúrio, tálio, urânio, cobre, berílio, cádmio, cromo, cobalto, ferro, chumbo e outros.

O chumbo é contaminante de grande toxicidade. Os sintomas aparecem no corpo somente após a acumulação de uma quantidade expressiva. Pode passar meses para que níveis tóxicos de chumbo desenvolvam-se no organismo, porém os sintomas de envenenamento podem surgir da noite para o dia.

Os fumos metálicos do zinco e seus óxidos se inalados podem provocar uma enfermidade chamada febre de fumo metálico; os sintomas geralmente desaparecem dentro de um dia.

Os fumos metálicos de magnésio, cobre e de outros elementos também, podem provocar a mesma síndrome.

As fontes de zinco são, principalmente, a solda e o corte de latão, zinco ou outros metais galvanizados e a limpeza abrasiva de superfícies galvanizadas.

### 10.2.4 FUMAÇA

São partículas combinadas com gases que se originam das combustões incompletas de materiais orgânicos podendo ser sólidas ou líquidas.

Ex.: queima de madeiras - carvão - produtos derivados de petróleo líquidos inflamáveis, vegetais, etc.

As fumaças contêm gases, gotículas e partículas secas.

### 10.2.5 GASES

São substâncias que em condições normais de temperatura e pressão estão no estado gasoso.

Ex: hidrogênio, nitrogênio, ar, argônio, acetileno, dióxido de carbono, monóxido de carbono, dióxido de enxofre, GLP, amônia, etc.

É importante conhecer as características particulares dos gases a serem manipulados, a fim de evitar danos à saúde. Podem ser corrosivos, tóxicos, asfixiantes

#### **10.2.6 VAPORES**

É a fase gasosa de uma substância que normalmente é sólida ou líquida em condições normais de temperatura e pressão.

Podem-se encontrar concentrações de vapores quando se empregam solventes orgânicos, diluentes de tintas, agentes de limpeza, álcool, xileno, tetracloreto de carbono, benzeno, tolueno, cloreto de etila, gasolina, etc.

#### **10.2.7 PRODUTOS QUÍMICOS DIVERSOS**

Podem englobar qualquer uma das formas de agentes químicos apresentadas anteriormente, bem como, os produtos usados diariamente nas empresas.

**Ex.: Soda cáustica, ácido clorídrico, ácido sulfúrico, carbonatos de sódio e cálcio e uma infinidade de produtos sob as mais diversas marcas comerciais.**

#### **OS PRODUTOS QUÍMICOS PODEM SER:**

**IRRITANTES:** Aqueles que devido a uma ação química ou corrosiva tenham a propriedade de produzir inflamação nos tecidos

**ASFIXIANTES:** Estas substâncias tem a capacidade de deslocar o oxigênio do ambiente. Provocam asfixia.

**ANESTÉSICOS:** Apresentam efeitos anestésicos no sistema nervoso central.



### 10.3 RISCOS BIOLÓGICOS

Classificam-se em:

São caracterizados pela presença de microorganismos invisíveis a olho nu, presentes no ambiente de trabalho capazes de causar doenças, deteriorização de produtos alimentícios, de madeiras, de couros, mau cheiro, interrupção de processos industriais, etc. Por apresentarem muita facilidade de reproduzir-se, além de contar com diversos mecanismos para transmissão ou contaminação das pessoas, ambientes ou animais.

Classificam-se em:

- **PROTOZOÁRIOS:** Causam doenças como a desintéria amebiana e giardíase
- **FUNGOS:** Causam mofos e bolores, deterioram alimentos, podem produzir toxinas no homem, além de causar micoses.
- **BACTÉRIAS:** Causam pneumonia, infecções alimentares, cólera, leptosporiose e toxiplasmose
- **BACILOS:** São bactérias em formas de bastonetes que causam, por exemplo, a tuberculose.
- **VIRUS :**Causam no homem doenças como a gripe, hepatite, herpes (genital e labial), hidrofobias, AIDS, etc.

Estão sujeitos aos agentes biológicos os trabalhadores de hospitais, laboratórios, cortumes, tratamento de água e esgoto, açougues, Frigoríficos, coleta de lixo, etc.



#### 10.4 RISCOS DE ACIDENTES

Caracterizam-se pela presença e ou contato do homem com máquinas, objetos cortantes, escoriantes, abrasivos e perfurantes, explosivos, inflamáveis, choques elétricos e outros capazes de causar danos físicos à saúde do trabalhador.

**ARRANJO FÍSICO INADEQUADO:** Disposição irracional de máquinas e equipamentos e processos do ambiente de trabalho.

**MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS:** Sem proteção, defeituosas e sem sinalização

**FERRAMENTAS:** Inadequadas, perigosas, defeituosas, impróprias.

**ELETRICIDADE:** Contato com linha viva, falta de aterramento e improvisações

**SINALIZAÇÃO:** Ausência de indicação de riscos.

**PROBABILIDADE DE INCÊNDIO E EXPLOÇÃO:** Risco com produtos inflamáveis, armazenagem, sobrecarga elétrica, etc.

**TRANSPORTE E MOVIMENTAÇÃO DE MATERIAIS:** Batida contra, Batida por, choque contra, queda de objetos, esmagamento, etc.

**EDIFICAÇÕES:** Pisos inadequados, canaletas, rampas, escadas impróprias ausência de espaço físico.

**ILUMINAÇÃO:** A determinação de iluminação necessária a um ambiente de trabalho tem por finalidade adequar os níveis de iluminamento às atividades desenvolvidas. Como o homem necessita de boa iluminação para perceber pequenos objetos e detalhes, o ambiente de trabalho deve proporcionar uma iluminação adequada às características individuais e da atividade.

## 10.5 RISCOS ERGONÔMICOS

A



O estudo dos agentes ergonômicos visa estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar o máximo de conforto, segurança e desempenho.

S

As condições de trabalho relacionados com ergonomia, incluem aspectos ligados ao levantamento, transporte e descarga de materiais, ao mobiliário, aos equipamentos e às condições de postos de trabalho e a própria organização do trabalho.

Na avaliação dos agentes ergonômicos, a preocupação deve ser com as pessoas do ambiente de trabalho para atender às relações complexas entre trabalhadores, máquinas, demandas e métodos de trabalho.

Todo o trabalho, independente de sua natureza, produz uma tensão tanto física como mental no indivíduo que a executa. Enquanto essas tensões forem mantidas dentro de limites razoáveis, o desempenho do trabalhador será satisfatório e a sua saúde e bem-estar serão mantidos. Caso as tensões sejam excessivas, haverá resultados não desejados manifestados em forma de erros e acidentes, causando lesões, danos à saúde, danos materiais e afetando a qualidade dos serviços.

O objetivo final de um estudo ergonômico, deve ser o de projetar instalações de fábricas, escritórios, móveis, ferramentas, equipamentos e procedimentos de trabalho de forma que sejam compatíveis com as dimensões, capacidades, limitações e expectativas do ser humano.

## **RISCOS ERGONÔMICOS**

**Esforço físico intenso.**

**Levantamento e transporte manual de pesos**

**Exigência de posturas inadequadas**

**Controle rígido de produtividade**

**Imposição de ritmos excessivos**

**Trabalho em turno e noturno**

**Jornada de trabalho prolongada**

**Monotonia e repetitividade**

**Outras situações causadoras de stress físico e psicológico**

## **EFEITOS DOS RISCOS ERGONÔMICOS**

**- Dores nas articulações - Dores nas costas - Dores de Cabeça**

**- Problemas circulatórios - Ardência dos olhos - Nervosismo**

**- Problemas nos tendões - Queda nos níveis de qualidade, produtividade e segurança.**

## 11. PENOSIDADE

### 11.1 INTRODUÇÃO

O Trabalho em condições penosas tem a previsão legal no item XXIII do artigo 7º da Constituição Federal:

São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais

-----  
**XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;**

Todavia, embora exista a previsão constitucional do direito de adicional de salário para empregados expostos em condições penosas, ainda não existe regulamentação desse tipo de exposição, conforme exige o próprio texto constitucional quando, ao final do texto o inciso XXIII fica claro que tal adicional deve ser regulamentado na forma da lei.

Tal regulamentação, na forma da lei como faz previsão o texto constitucional, deverá ser feita por ato de Proposta de Lei Complementar pelo poder Legislativo na elaboração da regulamentação desse direito que tem a sua previsão constitucional.

Algumas convenções Coletivas do Trabalho, dentro de suas atribuições legais, trazem esse direito para os trabalhadores pertencentes a determinados grupos e atividades econômicas.

### 11.2 Conceito de Atividade Penosa.

O Direito do Trabalho nacional, como em outros países, reserva ao trabalhador proteção especial, diante de sua hipossuficiência em relação a seu empregador. Tal característica se faz presente em razão do princípio da isonomia, consagrado pelo art. 5º da Constituição de 1988.

Ocorre que o inciso XXIII do mencionado artigo prevê outro adicional, para remunerar atividade penosa. Ora, da análise da legislação trabalhista em vigor se conclui que tal adicional foi 'esquecido' pelos construtores do ordenamento jurídico nacional a partir da promulgação da Lei Maior.

Por outro lado, percebe-se que a definição de atividade penosa, bem

como a elaboração de um rol de condições que qualifiquem tal atividade sem caracterização de insalubridade ou periculosidade, apresenta diversas dificuldades ao legislador.

Isso porque não se sabe ainda se seria correto determinar se uma certa condição é penosa ou não, pois tal conceito é extremamente fluido e se transforma na concepção de cada pessoa.

### **PENOSIDADE Conceito**

O vocábulo *penoso* é descrito pelo dicionário Houaiss como aquele

**“Que é causa de dor, sofrimento ou incômodo [...]. Que requer grande esforço ou grande sacrifício”.**

Desde já, verifica-se que tal conceito é extremamente subjetivo, pois aquilo que importa grande pena para alguns pode não ser incômodo a outros.

É, portanto, difícil estabelecer um conceito de trabalho penoso.

Cretella JÚNIOR (*apud* OLIVEIRA, 1998, p. 136), nos apresenta a definição com maior aceitação na atualidade, colocando a penosidade como suplementadora da lacuna existente entre os conceitos já instituídos pela doutrina de periculosidade e insalubridade:

Penoso é o trabalho acerbo, árduo, amargo, difícil, molesto, trabalhoso, incômodo, laborioso, doloroso, rude [...]. Penosas são, entre outras, as atividades de ajuste a reajuste de aparelhos de alta precisão (microscópios, rádios, relógios, televisores, computadores, vídeos, fornos de microondas, refrigeradores), pinturas artesanais de tecidos e vasos, em indústrias, bordados microscópicos, restauração de quadros, de esculturas danificadas pelo tempo, por pessoas ou pelo meio ambiente, lapidação, tipografia fina, gravações, revisão de jornais, revistas, tecidos, impressos. Todo esse tipo de atividade não é perigosa, e tampouco insalubre, mas penosa, exigindo atenção e vigilância acima do comum.

Os projetos de lei relativos ao tema que tramitam no Congresso, seguindo a tendência de nosso ordenamento jurídico, também trazem definições. É o caso, por exemplo, do Projeto de Lei nº 4243/2008, de autoria do Deputado Federal Maurício Rands:

Considera-se penoso o trabalho exercido em condições que exijam do trabalhador esforço físico, mental ou emocional superior ao despendido normalmente, nas mesmas circunstâncias, ou que, pela postura ou atitude exigida para

seu desempenho, sejam prejudiciais à saúde física, mental e emocional do trabalhador

Definição semelhante foi dada pelo Projeto de Lei nº 7663/2006, da autoria do Deputado Daniel Almeida:

Considera-se penoso o trabalho exercido em condições que exijam do trabalhador esforço físico, mental ou emocional superior ao despendido normalmente, nas mesmas circunstâncias, ou que, pela postura ou atitude exigida para seu desempenho, sejam prejudiciais à saúde física, mental e emocional do trabalhador, desde que não estejam previstas como insalubres ou perigosas.

Depreende-se, da leitura dos projetos de lei apresentados ao Congresso, que o problema relativo à subjetividade do conceito de penosidade ainda não foi resolvido, devendo a regulamentação legal contornar a questão.

Diversos projetos de lei em tramitação na Câmara Federal procuram regulamentar o adicional de penosidade e se encontram em trâmite no Congresso Nacional. Neste contexto, questiona-se como essa regulamentação poderia se dar, visto que o conceito de atividade penosa é de imensa subjetividade.

A legislação previdenciária, conhecida pela tendência vanguardista, já se ocupou do tema: a Lei nº 3.807, de 26 de agosto de 1960 (Lei Orgânica da Previdência Social), dispunha sobre a aposentadoria especial para o trabalhador em atividade perigosa, insalubre ou penosa, a ver:

Art. 9º A aposentadoria especial será concedida ao segurado que, contando no mínimo 5 (cinco) anos de contribuição, tenha trabalhado durante 15 (quinze), 20 (vinte) ou 25 (vinte e cinco) anos pelo menos, conforme a atividade profissional, em serviços que, para esse efeito, forem considerados penosos, insalubres ou perigosos, por decreto do Poder Executivo

Posteriormente, o Decreto nº 58.831, de 25 de março de 1964, complementou a matéria, considerando penosas as seguintes atividades:

I - Trabalhos permanentes no subsolo em operações de corte, furação, desmonte e carregamento nas frentes de trabalho. [...] II - Trabalhos permanentes em locais de subsolo afastados das frentes de trabalho, galerias, rampas, poços, depósitos etc [...]. Professores, [...] Motorneiros e condutores de bondes. Motoristas e cobradores de ônibus. Motoristas e ajudantes de caminhão.

A conceituação de atividade penosa, portanto, não foi realizada pela lei. Foi, por outro lado, elaborado rol taxativo de atividades que seriam consideradas penosas. Segundo a maior parte da doutrina, seria esse o modo mais eficiente de se regulamentar o adicional de penosidade. OLIVEIRA (1998, p. 163) endossa esse entendimento:

Em razão dessa dificuldade conceitual, o legislador, no campo da Previdência Social, em vez de formular um conceito diretivo, preferiu relacionar as atividades penosas, o que, provavelmente, também ocorrerá na esfera do Direito do Trabalho. É muito mais fácil exemplificar do que definir. Tudo indica, porém, que pelo menos aquelas atividades relacionados para fins previdenciários como penosas, por coerência e lógica jurídica, também deverão constar da relação para fins de recebimento do adicional de penosidade.

Ressaltamos, no entanto, que a elaboração de rol taxativo, seja pelo Legislativo, seja pelo Executivo, também não seria a solução ideal para se resolver a questão.

Isso porque, no contexto da atividade laborativa, é realizada uma diversidade de ações quase infinita. Seria, assim, praticamente impossível uma simples lista comportar todas as atividades que importam pena ao trabalhador.

Além disso, a já mencionada característica de subjetividade do conceito poderia causar injustiças: deve-se ressaltar que o legislador da atualidade não tem conseguido acompanhar as modificações sociais e, por conseqüência, atender aos anseios da população. É a lição extraída de Ribeiro:

Afinal, o Poder Legislativo parece não responder satisfatoriamente às três funções precípuas que lhe são atribuídas no quadro de separação de poderes, a saber, as funções representativa, fiscalizadora e legislativa. A população não se vê representada pelo Parlamento e dele faz uma avaliação negativa [...]. O quadro do desempenho da função legislativa pelo Parlamento também não é outro: a hegemonia do Poder Executivo na aprovação das leis é evidente e decorre de fatores jurídicos e políticos. Sob o prisma político, o parlamentar vive o paradoxo entre atender à pressão de seus eleitores, que o avaliam segundo a capacidade de carrear recursos para a sua região, e desempenhar sua função institucional, que importa em promover certa independência do Poder Legislativo em relação ao Poder Executivo na definição da agenda legislativa. O foco em buscar o reconhecimento de seus

eleitores coloca em segundo plano o desempenho institucional do Parlamento.<sup>1</sup>

Se, por um lado, o Poder Legislativo não teria capacidade suficiente para regulamentar o adicional de penosidade, cabe salientar que a regulamentação realizada unicamente pelo Poder Executivo careceria de legitimidade, pois não haveria debates ou consulta à sociedade civil, fatores extremamente importantes quando uma questão de grande relevo social é trazida à tona.

Texto de **Lucas Scarpelli de Carvalho Alacoque**

**[http://www.conteudojuridico.com.br/artigo\\_adicional-de-penosidade-conceito-e-perspectivas-de-regulamentacao,42459.html](http://www.conteudojuridico.com.br/artigo_adicional-de-penosidade-conceito-e-perspectivas-de-regulamentacao,42459.html)**

## 12 INSALUBRIDADE

### 12.1 CONCEITO:

Trabalho insalubre é aquele considerado nocivo à saúde do trabalhador.

O Trabalho Insalubre tem previsão legal no artigo 189 da CLT:

**Art. 189.** Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas 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.

O artigo 191 faz a previsão da Eliminação ou Neutralização da insalubridade:

**Art. 191.** A eliminação ou a neutralização da insalubridade ocorrerá:  
I - com a adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância;  
II - com a utilização de equipamentos de proteção individual ao trabalhador, que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância.  
**Parágrafo único.** Caberá às Delegacias Regionais do Trabalho, comprovada a insalubridade, notificar as empresas, estipulando prazos para sua eliminação ou neutralização, na forma deste artigo.

A NR-15 da Portaria 3.214/78 regulamentou as atividades Insalubres na sua NR-15:

**15.1** São consideradas atividades ou operações insalubres as que se desenvolvem:

**15.1.1** Acima dos limites de tolerância previstos nos Anexos n.º 1, 2, 3, 5, 11 e 12;

**15.1.3** Nas atividades mencionadas nos Anexos n.º 6, 13 e 14;

**15.1.4** Comprovadas através de laudo de inspeção do local de trabalho, constantes dos Anexos n.º 7, 8, 9 e 10.

De mesma forma a NR-15 conceitua os "Limites de Tolerância" para exposição aos Riscos Ambientais na jornada de 8 horas:

**15.1.5** Entende-se por "Limite de Tolerância", para os fins desta Norma, a concentração ou intensidade máxima ou mínima, relacionada com a natureza e o tempo de exposição ao agente, que não causará dano

à saúde do trabalhador, durante a sua vida laboral.

A NR-15 estabelece os graus e percentuais de adicional de Insalubridade.

**15.2 O exercício de trabalho em condições de insalubridade, de acordo com os subitens do item anterior, assegura ao trabalhador a percepção de adicional, incidente sobre o salário mínimo da região, equivalente a:**

**15.2.1 40% (quarenta por cento), para insalubridade de grau máximo;**

**15.2.2 20% (vinte por cento), para insalubridade de grau médio;**

**15.2.3 10% (dez por cento), para insalubridade de grau mínimo;**

**15.3 No caso de incidência de mais de um fator de insalubridade, será apenas considerado o de grau mais elevado, para efeito de acréscimo salarial, sendo vedada a percepção cumulativa.**

Na continuidade do texto legal a NR-15 esclarece quando e de que forma poderá ser suspenso o pagamento do adicional de insalubridade:

**15.4 A eliminação ou neutralização da insalubridade determinará a cessação do pagamento do adicional respectivo.**

**15.4.1 A eliminação ou neutralização da insalubridade deverá ocorrer:**

**a) com a adoção de medidas de ordem geral que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância;**

**b) com a utilização de equipamento de proteção individual.**

### 13. PERICULOSIDADE – NR-16

#### CONCEITO

As condições de Trabalho consideradas perigosas tem a previsão legal no artigo 193 da CLT:

**Art. 193.** São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a:

**I - inflamáveis, explosivos ou energia elétrica;**

**II - roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial.**

A CLT também faz a previsão do percentual a título de Adicional de Periculosidade que deverá incidir sobre o salário do trabalhador:

**§ 1º** O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.

**§ 2º** O empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido.

**§ 3º** Serão descontados ou compensados do adicional outros da mesma natureza eventualmente já concedidos ao vigilante por meio de acordo coletivo.

E a previsão da desobrigação:

**Art. 194.** O direito do empregado ao adicional de insalubridade ou de periculosidade cessará com a eliminação do risco à sua saúde ou integridade física, nos termos desta Seção e das normas expedidas pelo Ministério do Trabalho.

**Art. 195.** 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 Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, registrada no Ministério do Trabalho.

#### Das Alterações da NR-16 em 2012.

Em alteração ocorrida em 2012, através da Lei 12.740, modificou-se o artigo

193 da CLT e, por conseguinte, a NR-16 quando se acrescentou a atividade de vigilância patrimonial na lista das atividades consideradas perigosas e que obrigam o empregador a remunerar aqueles que estão expostos, àqueles riscos, com adicional de 30% sobre o salário obtido pelo trabalhador.

Com a Redação da NR-16 modificada, passaram a ser consideradas perigosas, nos termos da lei, as seguintes atividades:

- **Atividades com Explosivos;**
- **Atividades com transporte de inflamáveis;**
- **Atividades e operações perigosas com exposição a roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial;**
- **Nas atividades com operações com eletricidade;**
- **Exposição a radiações ionizantes e substâncias radioativas.**

Cumpra esclarecer que, para cada uma daquelas atividades consideradas perigosas, existe a regulamentação das condições do local de trabalho e das formas da exposição, constante nos anexos 1, 2, 3 e 4 e um quinto anexo (\*) adotado pela Portaria GM n.º 518, de 04 de abril de 2003), todos constantes na NR-16.

Importante também salientar as regulamentações existentes na jurisprudência da Justiça do Trabalho regulamentando as exposições àquelas situações consideradas perigosas, tanto no tempo da exposição quanto nas áreas consideradas perigosas nos termos da lei.

A continuidade e a intermitência da exposição do trabalhador às áreas e condições de riscos são discutidas nos tribunais trabalhistas para fins de caracterização do direito do empregado ao adicional de periculosidade; entendimentos jurisprudenciais procuram apaziguar as diferentes formas de compreensão através de súmulas específicas que definem os tipos de formas de exposição que garantem ao empregado o recebimento do direito ao adicional de periculosidade.

**16.1 São consideradas atividades e operações perigosas as constantes dos Anexos números 1 e 2 desta Norma Regulamentadora-NR.**

**16.2 O exercício de trabalho em condições de periculosidade assegura ao trabalhador a percepção de adicional de 30% (trinta por cento), incidente sobre o**

salário, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participação nos lucros da empresa.

**16.2.1** O empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido.

**16.3** É facultado às empresas e aos sindicatos das categorias profissionais interessadas requererem ao Ministério do Trabalho, através das Delegacias Regionais do Trabalho, a realização de perícia em estabelecimento ou setor da empresa, com o objetivo de caracterizar e classificar ou determinar atividade perigosa.

.....

**16.5** Para os fins desta Norma Regulamentadora - NR são consideradas atividades ou operações perigosas as executadas com explosivos sujeitos a:

a) degradação química ou autocatalítica;

b) ação de agentes exteriores, tais como, calor, umidade, faíscas, fogo, fenômenos sísmicos, choque e atritos.

**16.6** As operações de transporte de inflamáveis líquidos ou gasosos liquefeitos, em quaisquer vasilhames e a granel, são consideradas em condições de periculosidade, exclusão para o transporte em pequenas quantidades, até o limite de 200 (duzentos) litros para os inflamáveis líquidos e 135 (cento e trinta e cinco) quilos para os inflamáveis gasosos liquefeitos.

.....

.....

**16.8** Todas as áreas de risco previstas nesta NR devem ser delimitadas, sob responsabilidade do empregador.

(Incluído pela Portaria SSST n.º 25, de 29 de dezembro de 1994) MTE n.º 1.885, de 02 de dezembro de 2013)

#### 14. AS ATUALIZAÇÕES LEGAIS EM SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

No site do Ministério do Trabalho e emprego – [www.mte.gov.br](http://www.mte.gov.br) – no Link PORTARIAS – Normas Regulamentadoras, podemos encontrar todas as modificações nas Normas Regulamentadoras que são publicados nas Portarias.

## 15. A JUSTIÇA DO TRABALHO e a SST

### **Competência – Organização - Processo do Trabalho - As Partes na Justiça do Trabalho**

Nosso objetivo nessa primeira parte é informar aos futuros Peritos e Assistentes técnicos a estrutura e o funcionamento da justiça do Trabalho, nas suas três instâncias e a sua organização nos Estados e Municípios para que possam nas suas futuras atividades conhecer o ambiente de trabalho nos fóruns da Justiça do Trabalho.

É importante para o Perito e o Assistente Técnico saber do juiz do trabalho na sua comarca; dos Desembargadores nos Tribunais Regionais; dos Ministros no Tribunal Superior do Trabalho para entender a estrutura e também do sistema recursal existente na justiça do trabalho.

A Justiça do Trabalho faz parte da Justiça Federal Especial e tem por objetivo julgar as ações que envolvem direitos trabalhistas, ou seja, aqueles decorrentes da relação de emprego.

Atualmente a competência da Justiça do Trabalho está prevista no art. 114 da Constituição Federal:

**Art.114. compete à justiça do trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores empregadores, abrangido os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta dos municípios, do distrito federal, dos estados e da união e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivos.**

### **15.1 PRIMEIRA INSTÂNCIA**

A primeira instância da Justiça do trabalho é formada pelos tribunais do trabalho, composto por diversas varas do trabalho ou, nos municípios de menor porte, por varas únicas do trabalho.

Em primeira instância as sentenças, ou quaisquer outras decisões no transcorrer do processo, são tomadas pelo juiz monocrático do trabalho.

Em nosso caso são os denominados Juízes do Trabalho.

### **15.2 INSTÂNCIA INTERMEDIÁRIA**

Em todo o nosso sistema judiciário, das decisões proferida pelos juízes de primeira instância, para a parte inconformada existe o direito de recurso remetido para uma instância imediatamente superior formada por um colegiado de juizes que têm o poder de manter ou alterar a decisão proferida pelo juiz de primeiro grau.

No sistema judiciário do trabalho cada estado possui a sua corte de recursos trabalhistas, são os Tribunais Regionais do Trabalho.

No Paraná está instalado o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região.

### **15.3 INSTÂNCIA SUPERIOR**

Ainda dentro da mesma organização da justiça do trabalho temos um segundo órgão de apelação que é o Tribunal Superior do Trabalho, localizado em Brasília e que tem poderes para julgar os recursos contra as decisões proferidas pelos diversos Tribunais Regionais do Trabalho de todos os estados da federação, mantendo ou alterando as decisões proferidas por aquelas cortes estaduais.

## 15.4 O SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

O STF, corte suprema de todo o poder judiciário brasileiro, tem competência para julgar as decisões proferidas pelo TST quando, na ação trabalhista houver discussão de matéria com natureza constitucional.

## 15.5 AS PARTES NO PROCESSO DO TRABALHO

Em qualquer processo judicial há necessidade da formação da tríade processual: Autor, réu e Juiz.

No processo do trabalho não se foge à regra processual civil.

### 15.5.1 RECLAMANTE – EMPREGADO

Na justiça do Trabalho aquele que é empregado e ingressa com um processo, diante de alguma violação das leis trabalhistas, supostamente descumpridas pelo empregador, dá-se a denominação de Reclamante.

Para se qualificar como reclamante o autor da ação trabalhista deve enquadrar-se no conceito de empregado contido no artigo 3º da CLT:

***ART.3º Considera-se empregado toda a pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste mediante salário. Parágrafo único. Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.***

### 15.5.2 RECLAMADA(O) – EMPRESA –EMPREGADOR

A outra parte no processo do trabalho é aquela que sofre a ação, contra a qual é ajuizada a demanda judicial contendo os pedidos em razão de um suposto descumprimento das leis trabalhistas.

A parte antagônica ao empregado no processo do trabalho é a reclamada(o) e que, para ser parte passiva no processo trabalhista, deve ser considerada como empregador nos termos do artigo 2º da CLT:

***ART.2 º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.***

## 16. CONCEITOS JURÍDICOS

### 16.1 Sentenças

No transcurso da Ação, em determinado momento, o juiz deve tomar uma decisão, que pode ser um simples ato para o desenvolvimento da ação ou para por fim ao processo.

Sentença é a decisão que finaliza o processo, julgando procedente ou improcedente o(s) pedido(s) da parte autora.

### 16.2 Acórdãos

Acórdão são as decisões proferidas pelos desembargadores nos recursos interpostos pela parte inconformada, mantendo ou modificando a sentença recorrida.

### 16.3 Jurisprudências

Jurisprudência é um conjunto de decisões, entendimento dos Tribunais Superiores quando se torna constante as dúvidas, em decisões de tribunais inferiores, em determinada matéria.

As jurisprudências não são leis, apenas indicam o pensamento dos Tribunais nas matérias que abordam.

O Juiz de primeiro grau não é obrigado a seguir o entendimento jurisprudencial das cortes superiores.

### 16.4 Súmulas

A súmula nada mais é do que a condensação de série de acórdãos, do mesmo tribunal, que adotem idêntica interpretação de preceito jurídico em tese, sem caráter obrigatório, mas persuasivo.

As Súmulas têm por objetivo orientar as decisões em questões semelhantes, de forma a estabelecer o entendimento do TST sobre determinadas matérias.

## 17. SÚMULAS DO TST EM SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

**Súmula nº 39 do TST**

**PERICULOSIDADE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003**

**Os empregados que operam em bomba de gasolina têm direito ao adicional de periculosidade (Lei nº 2.573, de 15.08.1955).**

**Súmula nº 47 do TST**

**INSALUBRIDADE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003**

**O trabalho executado em condições insalubres, em caráter intermitente, não afasta, só por essa circunstância, o direito à percepção do respectivo adicional.**

**Súmula nº 80 do TST**

**INSALUBRIDADE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003**

**A eliminação da insalubridade mediante fornecimento de aparelhos protetores aprovados pelo órgão competente do Poder Executivo exclui a percepção do respectivo adicional.**

**Súmula nº 132 do TST**

**ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. INTEGRAÇÃO (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 174 e 267 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005**

**I - O adicional de periculosidade, pago em caráter permanente, integra o cálculo de indenização e de horas extras (ex-Prejulgado nº 3). (ex-Súmula nº 132 - RA 102/1982, DJ 11.10.1982/ DJ 15.10.1982 - e ex-OJ nº 267 da SBDI-1 - inserida em 27.09.2002)**

**II - Durante as horas de sobreaviso, o empregado não se encontra em condições de risco, razão pela qual é incabível a integração do adicional de periculosidade sobre as mencionadas horas. (ex-OJ nº 174 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)**

**Súmula nº 139 do TST**

**ADICIONAL DE INSALUBRIDADE (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 102 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005**

**Enquanto percebido, o adicional de insalubridade integra a remuneração para todos os efeitos legais. (ex-OJ nº 102 da SBDI-1 - inserida em 01.10.1997)**

**Súmula nº 191 do TST**

**ADICIONAL. PERICULOSIDADE. INCIDÊNCIA** (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O adicional de periculosidade incide apenas sobre o salário básico e não sobre este acrescido de outros adicionais. Em relação aos eletricitários, o cálculo do adicional de periculosidade deverá ser efetuado sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial.

**Súmula nº 228 do TST**

**ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE CÁLCULO** (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno em 26.06.2008) - Res. 148/2008, DJ 04 e 07.07.2008 - Republicada DJ 08, 09 e 10.07.2008. **SÚMULA CUJA EFICÁCIA ESTÁ SUSPensa POR DECISÃO LIMINAR DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL** - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

A partir de 9 de maio de 2008, data da publicação da Súmula Vinculante nº 4 do Supremo Tribunal Federal, o adicional de insalubridade será calculado sobre o salário básico, salvo critério mais vantajoso fixado em instrumento coletivo.

**Histórico:**

Súmula alterada - (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 88 e 196 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

*III - Não há direito da empregada gestante à estabilidade provisória na hipótese de admissão mediante contrato de experiência, visto que a extinção da relação de emprego, em face do término do prazo, não constitui dispensa arbitrária ou sem justa causa. (ex-OJ nº 196 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)*

Nova redação - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

*Nº 228 Adicional de insalubridade. Base de cálculo*

*O percentual do adicional de insalubridade incide sobre o salário mínimo de que cogita o art. 76 da CLT, salvo as hipóteses previstas na Súmula nº 17.*

Redação original - Res. 14/1985, DJ 19.09.1985 e 24, 25 e 26.09.1985

*Nº 228 Adicional de Insalubridade. Base de cálculo*

*O percentual do adicional de insalubridade incide sobre o salário-mínimo de que cogita o art. 76 da Consolidação das Leis do Trabalho.*

**Súmula nº 236 do TST**

**HONORÁRIOS PERICIAIS. RESPONSABILIDADE** (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão relativa ao objeto da perícia.

**Súmula nº 248 do TST**

**ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. DIREITO ADQUIRIDO** (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A reclassificação ou a descaracterização da insalubridade, por ato da autoridade competente, repercute na satisfação do respectivo adicional, sem ofensa a direito

adquirido ou ao princípio da irredutibilidade salarial.

**Súmula nº 289 do TST**

**INSALUBRIDADE. ADICIONAL. FORNECIMENTO DO APARELHO DE PROTEÇÃO. EFEITO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003**

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.

**Súmula nº 292 do TST**

**ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. TRABALHADOR RURAL (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003**

O trabalhador rural tem direito ao adicional de insalubridade, observando-se a necessidade de verificação, na forma da lei, de condições nocivas à saúde.

**Súmula nº 293 do TST**

**ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. CAUSA DE PEDIR. AGENTE NOCIVO DIVERSO DO APONTADO NA INICIAL (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003**

A verificação mediante perícia de prestação de serviços em condições nocivas, considerado agente insalubre diverso do apontado na inicial, não prejudica o pedido de adicional de insalubridade.

**Súmula nº 339 do TST**

**CIPA. SUPLENTE. GARANTIA DE EMPREGO. CF/1988 (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 25 e 329 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005**

I - O suplente da CIPA goza da garantia de emprego prevista no art. 10, II, "a", do ADCT a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988. (ex-Súmula nº 339 - Res. 39/1994, DJ 22.12.1994 - e ex-OJ nº 25 da SBDI-1 - inserida em 29.03.1996)

II - A estabilidade provisória do cipeiro não constitui vantagem pessoal, mas garantia para as atividades dos membros da CIPA, que somente tem razão de ser quando em atividade a empresa. Extinto o estabelecimento, não se verifica a despedida arbitrária, sendo impossível a reintegração e indevida a indenização do período estável. (ex-OJ nº 329 da SBDI-1 - DJ 09.12.2003)

**Súmula nº 341 do TST**

**HONORÁRIOS DO ASSISTENTE TÉCNICO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003**

A indicação do perito assistente é faculdade da parte, a qual deve responder pelos respectivos honorários, ainda que vencedora no objeto da perícia.

**Súmula nº 349 do TST**

**ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO EM ATIVIDADE INSALUBRE, CELEBRADO POR ACORDO COLETIVO. VALIDADE.**

(cancelada) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

A validade de acordo coletivo ou convenção coletiva de compensação de jornada de trabalho em atividade insalubre prescinde da inspeção prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho (art. 7º, XIII, da CF/1988; art. 60 da CLT).

**Súmula nº 361 do TST**

**ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. ELETRICITÁRIOS. EXPOSIÇÃO INTERMITENTE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003**

O trabalho exercido em condições perigosas, embora de forma intermitente, dá direito ao empregado a receber o adicional de periculosidade de forma integral, porque a Lei nº 7.369, de 20.09.1985, não estabeleceu nenhuma proporcionalidade em relação ao seu pagamento.

**Súmula nº 364 do TST**

**ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. EXPOSIÇÃO EVENTUAL, PERMANENTE E INTERMITENTE (cancelado o item II e dada nova redação ao item I) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011**

Tem direito ao adicional de periculosidade o empregado exposto permanentemente ou que, de forma intermitente, sujeita-se a condições de risco. Indevido, apenas, quando o contato dá-se de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido. (ex-Ojs da SBDI-1 nºs 05 - inserida em 14.03.1994 - e 280 - DJ 11.08.2003)

**Súmula nº 378 do TST**

**ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO. ART. 118 DA LEI Nº 8.213/1991. (inserido item III) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012**

I - É constitucional o artigo 118 da Lei nº 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado. (ex-OJ nº 105 da SBDI-1 - inserida em 01.10.1997)

II - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego. (primeira parte - ex-OJ nº 230 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

III – III - O empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego decorrente de acidente de trabalho prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91.

**Súmula nº 392 do TST**

**DANO MORAL E MATERIAL. RELAÇÃO DE TRABALHO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. (nova redação) - Res. 193/2013, DEJT divulgado em 13, 16 e 17.12.2013**

Nos termos do art. 114, inc. VI, da Constituição da República, a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar ações de indenização por dano moral e material, decorrentes da relação de trabalho, inclusive as oriundas de acidente de trabalho e doenças a ele equiparadas.

**Súmula nº 438 do TST**

**INTERVALO PARA RECUPERAÇÃO TÉRMICA DO EMPREGADO. AMBIENTE ARTIFICIALMENTE FRIO. HORAS EXTRAS. ART. 253 DA CLT. APLICAÇÃO ANALÓGICA - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012**

O empregado submetido a trabalho contínuo em ambiente artificialmente frio, nos termos do parágrafo único do art. 253 da CLT, ainda que não labore em câmara frigorífica, tem direito ao intervalo intrajornada previsto no caput do art. 253 da CLT

**Súmula nº 439 do TST**

**DANOS MORAIS. JUROS DE MORA E ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA. TERMO INICIAL - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012**  
Nas condenações por dano moral, a atualização monetária é devida a partir da data da decisão de arbitramento ou de alteração do valor. Os juros incidem desde o ajuizamento da ação, nos termos do art. 883 da CLT.

**Súmula nº 440 do TST**

**AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO. APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. RECONHECIMENTO DO DIREITO À MANUTENÇÃO DE PLANO DE SAÚDE OU DE ASSISTÊNCIA MÉDICA - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012**  
Assegura-se o direito à manutenção de plano de saúde ou de assistência médica oferecido pela empresa ao empregado, não obstante suspenso o contrato de trabalho em virtude de auxílio-doença acidentário ou de aposentadoria por invalidez.

**Súmula nº 447 do TST**

**SÚMULA Nº 447 ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. PERMANÊNCIA A BORDO DURANTE O ABASTECIMENTO DA AERONAVE. INDEVIDO.**

**Res. 193/2013, DEJT divulgado em 13, 16 e 17.12.2013**

Os tripulantes e demais empregados em serviços auxiliares de transporte aéreo que, no momento do abastecimento da aeronave, permanecem a bordo não têm direito ao adicional de periculosidade a que aludem o art. 193 da CLT e o Anexo 2, item 1, "c", da NR 16 do MTE.

**Súmula nº 448 do TST**

**ATIVIDADE INSALUBRE. CARACTERIZAÇÃO. PREVISÃO NA NORMA REGULAMENTADORA Nº 15 DA PORTARIA DO MINISTÉRIO DO TRABALHO Nº 3.214/78. INSTALAÇÕES SANITÁRIAS. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 4 da SBDI-1 com nova redação do item II) – Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23.05.2014.**

**I - Não basta a constatação da insalubridade por meio de laudo pericial para que o empregado tenha direito ao respectivo adicional, sendo necessária a classificação da atividade insalubre na relação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho.**

**II – A higienização de instalações sanitárias de uso público ou coletivo de grande circulação, e a respectiva coleta de lixo, por não se equiparar à limpeza em residências e escritórios, enseja o pagamento de adicional de insalubridade em grau máximo, incidindo o disposto no Anexo 14 da NR-15 da Portaria do MTE nº 3.214/78 quanto à coleta e industrialização de lixo urbano.**

**Súmula nº 453 do TST**

**ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. PAGAMENTO ESPONTÂNEO. CARACTERIZAÇÃO DE FATO INCONTROVERSO. DESNECESSÁRIA A PERÍCIA DE QUE TRATA O ART. 195 DA CLT. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 406 da SBDI-1) – Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23.05.2014**

**O pagamento de adicional de periculosidade efetuado por mera liberalidade da empresa, ainda que de forma proporcional ao tempo de exposição ao risco ou em percentual inferior ao máximo legalmente previsto, dispensa a realização da prova técnica exigida pelo art. 195 da CLT, pois torna incontroversa a existência do trabalho em condições perigosas.**

## **18. – NORMAS COMENTADAS**

**NR 01 NR 05 NR 09**

NR 01

NR 1 - DISPOSIÇÕES GERAIS

1.1 As Normas Regulamentadoras - NR, relativas à segurança e medicina do trabalho, são de observância obrigatória pelas empresas privadas e públicas e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

**COMENTÁRIO:** Interessante notar nesse primeiro item é a tentativa da universalidade da aplicação da lei, qual seja: a obrigatoriedade de aplicação das Normas Regulamentadoras em todas as empresas, públicas ou privadas, órgãos da administração direta ou indireta; órgãos do poder legislativo e judiciário.

No entanto, surpreende mais, ao final, quando limita a proteção dos trabalhadores somente aqueles regidos pela CLT.

As disposições contidas nas Normas Regulamentadoras – NR aplicam-se, no que couber, aos trabalhadores avulsos, às entidades ou empresas que lhes tomem o serviço e aos sindicatos representativos das respectivas categorias profissionais.

**COMENTÁRIO:** Nesse item a norma estende a aplicação para os trabalhadores avulsos, trabalhadores com condições especiais de contrato de trabalho – descarregadores de caminhão e navios sindicalizados e que trabalham por serviço certo e por tempo determinado – contratados através de sindicatos. As empresas que tomam esses serviços estão obrigadas a obedecer todas as Normas Regulamentadoras pertinentes a atividade.

1.2 A observância das Normas Regulamentadoras - NR 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, e outras, oriundas de convenções e acordos coletivos de trabalho.

**COMENTÁRIO:** De fundamental importância esse item esclarecendo que as empresas, no cumprimento de todas as Normas Regulamentadoras pertinentes a sua atividade, não estão desobrigadas ao cumprimento de todas as demais disposições contidas em códigos, normas e leis aplicadas pelas legislações estaduais e municipais em matéria de prevenção de saúde e segurança no trabalho. Incluído nesse item as Convenções Coletivas do Trabalho que também são fontes do direito em matéria de Saúde e Segurança no Trabalho.

1.3A Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho - SSST é o órgão de âmbito nacional competente para coordenar, orientar, controlar e supervisionar as atividades relacionadas com a segurança e medicina do trabalho, inclusive a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho - CANPAT, o Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT e ainda a fiscalização do cumprimento dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho em todo o território nacional.

**COMENTÁRIO:** *A SSST – Brasília – é o órgão nacional que tem o poder de coordenar, orientar, supervisionar e fiscalizar todas as ações praticadas em território nacional nos assuntos relacionados com a prevenção da saúde e segurança do trabalhador.*

1.3.1 Compete, ainda, à Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho - SSST conhecer, em última instância, dos recursos voluntários ou de ofício, das decisões proferidas pelos Delegados Regionais do Trabalho, em matéria de segurança e saúde no trabalho.

**COMENTÁRIO:** *Em última instância julga os recursos e as decisões proferidas pelas – SRTE – Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em matéria de saúde e segurança do trabalho.*

1.4A Delegacia Regional do Trabalho - DRT, nos limites de sua jurisdição, é o órgão regional competente para executar as atividades relacionadas com a segurança e medicina do trabalho, inclusive a Campanha Nacional de Prevenção dos Acidentes do Trabalho - CANPAT, o Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT e ainda a fiscalização do cumprimento dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho.

**COMENTÁRIO:** *Interessante lembrar que as DRT foram substituídas, nos estados e municípios, pela SRTE - Superintendência Regional do Trabalho e Emprego que tem por tarefa a fiscalização das Ações relacionadas com Saúde e Segurança do Trabalho, através dos Auditores Fiscais.*

1.4.1 Compete, ainda, à Delegacia Regional do Trabalho -DRT ou à Delegacia do Trabalho Marítimo - DTM, nos limites de sua jurisdição:

- a) adotar medidas necessárias à fiel observância dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho;
- b) impor as penalidades cabíveis por descumprimento dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho;
- c) embargar obra, interditar estabelecimento, setor de serviço, canteiro de obra, frente de trabalho, locais de trabalho, máquinas e equipamentos;

d)notificar as empresas, estipulando prazos, para eliminação e/ou neutralização de insalubridade;

e)atender requisições judiciais para realização de perícias sobre segurança e medicina do trabalho nas localidades onde não houver Médico do Trabalho ou Engenheiro de Segurança do Trabalho registrado no MTb.

**COMENTÁRIO:** *Delega-se às SRTE a autoridade administrativa para Fiscalizar, Notificar, impor penalidades, embargar e interditar obras nos casos de observância do descumprimento das Normas de Saúde e Segurança do Trabalho pelas empresas. É a delegação do Poder de Polícia da autoridade aos Auditores Fiscais do Trabalho.*

1.5 Podem ser delegadas a outros órgãos federais, estaduais e municipais, mediante convênio autorizado pelo Ministro do Trabalho, atribuições de fiscalização e/ou orientação às empresas, quanto ao cumprimento dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho.

**COMENTÁRIO:** *Esse item delega às autoridades estaduais e municipais o poder de fiscalização das empresas em matéria de cumprimento das Normas Regulamentadoras, além daquelas demais legislações publicadas pelos estados e municípios – item 1.2 – autorizando as autoridades das cidades e dos estados aos procedimentos de Fiscalização e/ou orientação em saúde e segurança do trabalho.*

Interessante notar que não se delega às autoridades municipais e estaduais o poder de autuação, de aplicar multas às empresas fiscalizadas.

1.6 Para fins de aplicação das Normas Regulamentadoras – NR, considera-se:

a)empregador, a empresa individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.

Equiparam-se ao empregador os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitem trabalhadores como empregados;

b)empregado, a pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário;

c)empresa, o estabelecimento ou o conjunto de estabelecimentos, canteiros de obra, frente de trabalho, locais de trabalho e outras, constituindo a organização de que se utiliza o empregador para atingir seus objetivos;

d)estabelecimento, cada uma das unidades da empresa, funcionando em lugares diferentes, tais como: fábrica, refinaria, usina, escritório, loja, oficina, depósito, laboratório;

e) setor de serviço, a menor unidade administrativa ou operacional compreendida no mesmo estabelecimento;

f) canteiro de obra, a área do trabalho fixa e temporária, onde se desenvolvem operações de apoio e execução à construção, demolição ou reparo de uma obra;

g) frente de trabalho, a área de trabalho móvel e temporária, onde se desenvolvem operações de apoio e execução à construção, demolição ou reparo de uma obra;

h) local de trabalho, a área onde são executados os trabalhos.

**COMENTÁRIO:** *Esse item define as figuras do empregador e do empregado com fundamento nos artigos 2º e 3º da CLT e estende a aplicação da lei no interior do estabelecimento e outros locais em que possa haver a prestação do serviço pelos empregados.*

1.6.1 Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para efeito de aplicação das Normas Regulamentadoras - NR, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

1.6.2 Para efeito de aplicação das Normas Regulamentadoras - NR, a obra de engenharia, compreendendo ou não canteiro de obra ou frentes de trabalho, será considerada como um estabelecimento, a menos que se disponha, de forma diferente, em NR específica.

**COMENTÁRIO:** *Nos sub itens continua com a definição do alcance da norma em certos tipos de agrupamentos de empresas – grupos empresariais – declarando a responsabilidade solidária da empresa principal que administra o grupo. Caso típico dos Shopping Centers onde uma empresa administra os condôminos empresariais. Da mesma forma estabelece a obrigação das obras de engenharias que agrupam outras empresas que atuam em grupo no exercício da construção.*

1.7 Cabe ao empregador:

- a) cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho;
- b) elaborar ordens de serviço sobre segurança e saúde no trabalho, dando ciência aos empregados por comunicados, cartazes ou meios eletrônicos;
- c) informar aos trabalhadores:
  - I. os riscos profissionais que possam originar-se nos locais de trabalho;
  - II. os meios para prevenir e limitar tais riscos e as medidas adotadas pela empresa;
  - III. os resultados dos exames médicos e de exames complementares de diagnóstico aos quais os próprios trabalhadores forem submetidos;
  - IV. os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho.
- d) permitir que representantes dos trabalhadores acompanhem a fiscalização dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho;
- e) determinar procedimentos que devem ser adotados em caso de acidente ou doença relacionada ao trabalho.

**COMENTÁRIO:** Podemos considerar esse item como sendo um dos mais importantes, no ponto de vista jurídico e previdencionista, considerando que seu texto é cristalino na imposição da obrigação do empregador na elaboração do documento denominado *ORDEM DE SERVIÇO*, direcionado aos empregados contendo todas as informações dos Riscos Ambientais existentes nos locais de trabalho.

Além da obrigação de demonstrar ao empregado os riscos aos quais estará exposto no desenvolvimento de suas atividades na empresa, o empregador também se obriga a demonstrar os meios que a empresa dispõe para o exercício da prevenção de doenças e acidentes no local de trabalho.

Da mesma forma, obriga a norma a que o empregador informe ao empregado os resultados dos exames médicos a que foi submetido – admissional e periódico – e também publicar para os empregados os resultados das avaliações ambientais nos locais de trabalho.

Por último, esse item determina ao empregador que possibilite que representantes dos empregados acompanhem a fiscalização do cumprimento das normas de saúde e de segurança do trabalho.

*Embora a NR-01, na letra “e” do item 1.7 não define claramente quem são os representantes dos trabalhadores que tem o direito ao acompanhamento das fiscalizações do cumprimento das normas de saúde e segurança no trabalho, entendo que seria algum membro do Sindicato dos Empregados que representa a categoria.*

1.8 Cabe ao empregado:

- a) cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde do trabalho, inclusive as ordens de serviço expedidas pelo empregador;
- b) usar o EPI fornecido pelo empregador;
- c) submeter-se aos exames médicos previstos nas Normas Regulamentadoras - NR;
- d) colaborar com a empresa na aplicação das Normas Regulamentadoras - NR;

1.8.1 Constitui ato faltoso a recusa injustificada do empregado ao cumprimento do disposto no item anterior

**COMENTÁRIO:** *Nesse item seguinte a norma passa a relacionar as obrigações dos empregados no cumprimento das disposições legais e principalmente das ordens de serviços emitidas pelo empregador. Continua o texto informando da obrigação do empregado no uso dos Equipamentos de Proteção Individual determinados pelo empregador – de acordo com o disposto na NR-06 – e, ao final, esclarecendo que o empregado que se recusar ao uso dos EPIs e descumprimento das normas de segurança impostas pelo empregador, estará incorrendo em falta grave e podendo, por isso, ser demitido por justa causa.*

1.9 O não-cumprimento das disposições legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho acarretará ao empregador a aplicação das penalidades previstas na legislação pertinente.

**COMENTÁRIO:** *Confirmando todo o exposto no item anterior.*

1.10 As dúvidas suscitadas e os casos omissos verificados na execução das Normas Regulamentadoras – NR, serão decididos pela Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho – SSMT

**COMENTÁRIO:** *Todas as dúvidas de interpretação dessa NR podem ser esclarecidas pela SST em Brasília ou nas SRT*

NR 05

DA ORGANIZAÇÃO

**5.6 A CIPA será composta de representantes do empregador e dos empregados, de acordo com o dimensionamento previsto no Quadro I desta NR, ressalvadas as alterações disciplinadas em atos normativos para setores econômicos específicos.**

**COMENTÁRIO:** A primeira lição que se extrai desse item é a paridade de membros, quantidade iguais tanto do lado dos empregados quanto do empregador no dimensionamento da comissão. A própria norma também impõe a quantidade de membros de acordo com a atividade da empresa e o número de empregados.

Uma das questões que surge de imediato é relacionada com o número de empregados que a norma determina como elemento de dimensionamento da CIPA. Qual o número de empregados se leva em consideração Para a estruturação da Comissão? O número total de empregados ou somente os que estejam efetivamente trabalhando? Desconsideram-se os afastados por doença, aqueles em férias ou as mulheres grávidas? Não existe um entendimento pacífico sobre essa indagação. Tive a oportunidade de receber como resposta a essa pergunta, feita a diferentes agentes de inspeção da SRTE, respostas distintas: um afirmando que o número de empregados a se considerar é aquele constante na folha de pagamento e outro, por sua vez, entendia que deveria ser considerado o número total de empregados, ou seja, além daqueles constantes na folha de pagamento da empresa, some-se os demais empregados afastados por acidentes, doenças ou licença maternidade. Em caso de dúvida consulte a Superintendência Regional do Trabalho da sua cidade ou região.

O Quadro I – DIMENSIONAMENTO DA CIPA

*GRUPOS	Nº de Empregados no Estabelecimento Nº de Membros da CIPA	0	20	30	51	81	101	121	141	301	501	1001	2501	5001	Acima de 10.000 para cada grupo de 2.500 acrescentar
		a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	
C-1	Efetivos		1	1	3	3	4	4	4	4	6	9	12	15	2
	Suplentes		1	1	3	3	3	3	3	3	4	7	9	12	2
C-1a	Efetivos		1	1	3	3	4	4	4	4	6	9	12	15	2
	Suplentes		1	1	3	3	3	3	3	4	5	8	9	12	2
C-2	Efetivos		1	1	2	2	3	4	4	5	6	7	10	11	2
	Suplentes		1	1	2	2	3	3	4	4	5	6	7	9	1
C-3	Efetivos		1	1	2	2	3	3	4	5	6	7	10	10	2

**COMENTÁRIO:** Em uma simples análise no quadro I percebe-se que o tamanho da CIPA, a quantidade de membros efetivos (titulares) e Suplentes, varia de acordo com o número de empregados e de acordo com o “Grupo” que a empresa se enquadrar.

Sempre que se falar em **EFETIVO (TITULAR)** e **SUPLENTE**, será o mesmo número, tanto para os representantes dos **EMPREGADOS** quanto do **EMPREGADOR**.

**Assim:** 4 Efetivos e 3 Suplentes – Para os representantes dos Empregados e do Empregador. 7 membros para empregados e 7 membros para o empregador.

**Nota-se** ainda que o número de efetivo nem sempre será igual ao número de suplentes. Isso é uma novidade trazida para a CIPA com as mudanças contidas no Texto dado pela Portaria SSST n.º 08, de 23 de fevereiro de 1999.

**Veja:** Empresa do Grupo **C-1** com **700** empregados terá **6** representantes efetivos (titulares) e **4** Suplentes.

**PERGUNTA:** E onde vamos buscar a informação para sabermos em qual GRUPO a empresa está classificada?

**A RESPOSTA está no QUADRO II da NR-0-5**

**DISPOSIÇÕES FINAIS**

5.52 (Revogado pela Portaria SIT n.º 247, de 12 de julho de 2011)

**QUADRO I**

**Dimensionamento de CIPA**

*GRUPOS	Nº de Empregados no Estabelecimento Nº de Membros da CIPA	0	20	30	51	81	101	121	141	301	501	1001	2501	5001	Acima de 10.000 para cada grupo de 2.500 acrescentar
		a 19	a 29	a 50	a 80	a 100	a 120	a 140	a 300	a 500	a 1000	a 2500	a 5000	a 10.000	
C-1	Efetivos		1	1	3	3	4	4	4	4	6	9	12	15	2
	Suplentes		1	1	3	3	3	3	3	3	4	7	9	12	2
C-1a	Efetivos		1	1	3	3	4	4	4	4	6	9	12	15	2
	Suplentes		1	1	3	3	3	3	3	4	5	8	9	12	2
C-2	Efetivos		1	1	2	2	3	4	4	5	6	7	10	11	2
	Suplentes		1	1	2	2	3	3	4	4	5	6	7	9	1
C-3	Efetivos		1	1	2	2	3	3	4	5	6	7	10	10	2

**COMENTÁRIO:** Que número são esses que aparecem no QUADRO II?

São os números do **CNAE** – **C**adastro **N**acional de **A**tividade **E**conômica do Ministério da Fazenda.

Você vai encontrar esse número no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica do Ministério da Fazenda.

**COMENTÁRIO:** Esse número do CNAE da empresa, você pode encontrar também no **QUADRO I** da **NR-04**

**COMENTÁRIO:** Uma vez identificado o número do CNAE da empresa, definido o Número de Empregados, procura-se a sua classificação, seu GRUPO, no QUADRO I da NR-05 esses que aparecem no QUADRO II?

**5.6.1 Os representantes dos empregadores, titulares e suplentes, serão por eles designados.**

**COMENTÁRIO:** Regra de simples interpretação esclarece que o empregador escolhe os seus representantes sem nenhum tipo de restrição ou impedimento, independente de quantas vezes já participou da Comissão em anos anteriores.

**5.6.2 Os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, do qual participem, independentemente de filiação sindical, exclusivamente os empregados interessados.**

**COMENTÁRIO:** Escrutínio é sinônimo de eleições. Titulares e Suplentes serão escolhidos através de eleições. Todos os empregados têm o direito a se candidatar, independente de filiação sindical e somente os interessados. A liberdade de participação dos empregados na eleição da CIPA está bem esclarecida nesse item.

**IMPORTANTE LEMBRAR:** Quem pode se candidatar a membro eleito da CIPA: A princípio todos os empregados.

**ENTÃO QUESTIONAMOS:**

a) **Empregado na Experiência pode? SIM**

O empregado na constância do contrato de experiência pode se candidatar e se eleito deve ser empossado. No entanto o instituto do contrato temporário tem a prioridade diante do direito de garantia de emprego. Findando o contrato de experiência e não havendo a continuidade no contrato de trabalho o empregado pode ser desligado da CIPA sem maiores conseqüências para a empresa.

b) **Empregado no Aviso Prévio Pode? SIM**

Da mesma forma que o empregado na Constancia do contrato de experiência, o empregado durante o aviso prévio pode se candidatar mas, no final do prazo dado pela empresa para o fim do contrato de trabalho, pode o empregado ser desligado da CIPA. Importante lembrar que o Aviso Prévio somente terá validade se assinado pela empresa em data anterior à abertura do período de inscrição para os candidatos à eleição.

c) **Estagiário Pode? NÃO**

Não pode porque o empregado estagiário não mantém contrato de trabalho com a empresa. E a NR-05 é clara quando garante o direito a participação na CIPA somente os empregados.

d) **Empregado em Férias Pode? SIM**

Sim. O empregado em férias pode participar livremente das eleições considerando que o seu contrato de trabalho encontra-se em plena vigência mesmo no período de férias.

e) **Empregado Terceirizado pode? NÃO**

Não. Pela simples razão de não tratar-se de empregado da empresa.

f) **Empregado afastado por Doença ou Acidente Pode? NÃO**

O contrato de trabalho do empregado afastado por mais de quinze dias em razão de doença encontra-se suspenso não havendo a prestação dos serviços pelo empregado e tampouco o pagamento pela empresa.

**5.6.3 O número de membros titulares e suplentes da CIPA, considerando a ordem decrescente de votos recebidos, observará o dimensionamento previsto no Quadro I desta NR, ressalvadas as alterações disciplinadas em atos normativos de setores econômicos específicos.**

**COMENTÁRIO:** Trata o item do resultado das eleições onde serão eleitos os mais votados, sendo em ordem decrescente de votos escolhidos os titulares e os suplentes.

**Por Exemplo:** Dimensionada a CIPA, deverá ser composta de 4 Titulares e 3 Suplentes. Sejam quantos forem os candidatos, somente sete serão eleitos.

**QUANTIDADE DE CANDIDATOS:** No exemplo acima, Dez empregados se alistaram para as eleições na condição de candidatos. Os quatro mais votados serão eleitos os **TITULARES**; aqueles mais votados do quinto ao sétimo lugar serão eleitos na condição de **SUPLENTES** e os outros três não serão eleitos.

**E SE HOVER EMPATE?:** Será classificado – Titular ou Suplente – aquele empregado com mais tempo de serviço na empresa.

**5.6.4 Quando o estabelecimento não se enquadrar no Quadro I, a empresa designará um responsável pelo cumprimento dos objetivos desta NR, podendo ser adotados mecanismos de participação dos empregados, através de negociação coletiva.**

**COMENTÁRIO:** Trata-se de item com fácil entendimento. Quando o número de empregados não obrigar a empresa a constituir uma Comissão, deve-se então, designar um dos empregados para ser o

elemento responsável pela prevenção de acidentes e doenças nas instalações da empresa com o cumprimento de todos os objetivos expostos nessa norma.

O item ainda estabelece que podem ser adotados mecanismo de participação dos empregados através de negociação

Na negociação coletiva os sindicatos patronais e de empregados podem estabelecer normas complementares, no caso da designação de um empregado, quando a empresa não é obrigada a constituir uma CIPA ou ainda, criar instrumentos, através de normas específicas, para o melhor desempenho daquele designado no atendimento das exigências de todas as normas de Saúde e Prevenção de acidentes no trabalho

**LEMBRAMOS** que o empregado designado, obrigatoriamente deve participar do curso de 20 horas previsto no item 5.33 dessa NR.

### **5.7 O mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de um ano, permitida uma reeleição.**

**COMENTÁRIO:** Essa regra da duração do mandato de um ano vale para todos os membros da comissão. Todavia a regra da reeleição por um ano tem validade somente para os representantes dos empregados.

### **5.8 É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção de Comissões Internas de Prevenção de Acidentes desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato.**

**COMENTÁRIO:** Esse item é um dos mais comentados e discutidos na NR-05. Equivocadamente a maioria faz referência sendo a Estabilidade do membro da CIPA quando devemos falar da Garantia de Emprego. Há uma diferença jurídica entre o instituto da estabilidade no emprego e da garantia de emprego. O empregado que goza de estabilidade não pode ser demitido, sob pena de ser reconduzido ao cargo pela justiça do trabalho. Na Garantia de emprego o empregado pode ser demitido desde que o empregador indenize o empregado com todas as verbas trabalhistas referentes ao tempo faltante até um ano após o final do seu mandato na CIPA.

A demissão do membro eleito da CIPA pode ser feita somente por justa causa, conforme as previsões do artigo 482 da CLT.

Essa regra da garantida de emprego é válida somente para os

membros eleitos representantes dos empregados, tanto para os titulares quanto para os suplentes.

A regra encontra-se pacificada pela jurisprudência do TST e concretizada na súmula 339 do TST.

**5.9 Serão garantidas aos membros da CIPA condições que não descaracterizem suas atividades normais na empresa, sendo vedada a transferência para outro estabelecimento sem a sua anuência, ressalvado o disposto nos parágrafos primeiro e segundo do artigo 469, da CLT.**

**COMENTÁRIO:** Esse item é um dos mais comentados e discutidos na NR-05. Equivocadamente

**5.10 O empregador deverá garantir que seus indicados tenham a representação necessária para a discussão e encaminhamento das soluções de questões de segurança e saúde no trabalho analisadas na CIPA.**

**COMENTÁRIO:** Esse item é um dos mais comentados e discutidos na NR-05. Equivocadamente

**5.11 O empregador designará entre seus representantes o Presidente da CIPA, e os representantes dos empregados escolherão entre os titulares o vice-presidente.**

**COMENTÁRIO:** O empregador, ao seu livre arbítrio, escolhe dentre os seus representantes aquele que será o Presidente da CIPA. Por sua vez os membros eleitos pelos empregados, titulares e suplentes, escolhem o Vice Presidente da CIPA que deverá ser um dos titulares.

**O MAIS VOTADO?:** O que se verifica na prática é o mais votado ser escolhido para vice-presidente. Mas isso não é regra, uma vez que o item 5.11 esclarece que o vice presidente será escolhido dentre um dos titulares e conforme escolha de todos os eleitos.

**5.12 Os membros da CIPA, eleitos e designados serão empossados no primeiro dia útil após o término do mandato anterior.**

**COMENTÁRIO:** Importante ter esse conhecimento para não antecipar ou retardar o fim de um mandato e o começo do outro ou, então, deixar uma vacância de um dia entre os mandatos.

**Lembrando:** Ainda lembramos que a definição correta desta data pode ter implicância na contagem de tempo para a garantia de emprego em uma ação trabalhista.

**5.13 Será indicado, de comum acordo com os membros da CIPA, um secretário e seu substituto, entre os componentes ou não da comissão, sendo neste caso necessária a concordância do empregador.**

**COMENTÁRIO:** A nova redação da NR-05 permite que o secretário da CIPA e o substituto possam ser escolhidos entre os componentes da comissão ou qualquer outro empregado, desde que com a concordância do empregador se for escolhido alguém estranho à comissão.

**5.14 A documentação referente ao processo eleitoral da CIPA, incluindo as atas de eleição e de posse e o calendário anual das reuniões ordinárias, deve ficar no estabelecimento à disposição da fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego. (Alterado pela Portaria SIT n.º 247, de 12 de julho de 2011)**

**COMENTÁRIO:** A Portaria n.º 247 de 2011 inovou nesse item quando desobrigou as empresas daquele empenho de, todos os anos, comparecer no órgão regional da SRTE para protocolar as atas de eleição e posse e do calendário de reuniões. Agora, toda a documentação referente ao processo eleitoral, desde a formação do comitê eleitoral e todos os documentos devem ser arquivados na empresa à disposição da fiscalização.

**5.14.1 A documentação indicada no item 5.14 deve ser encaminhada ao Sindicato dos Trabalhadores da categoria, quando solicitada. (Inserido pela Portaria SIT n.º 247, de 12 de julho de 2011)**

**COMENTÁRIO:** Importante ao RH e SEESMT da empresa consultarem a Convenção de Acordo Coletivo firmado com o Sindicato da Categoria Profissional para o atendimento desse item da NR-05 e outras exigências contidas naquele documento sindical. As exigências em matéria de saúde e segurança do trabalho são variáveis de acordo com os diferentes sindicatos, sendo alguns mais exigentes ou tolerantes do que outros.

**5.14.2 O empregador deve fornecer cópias das atas de eleição e posse aos membros titulares e suplentes da CIPA, mediante recibo. (Inserido pela Portaria SIT n.º 247, de 12 de julho de 2011)**

**COMENTÁRIO:** É um direito de todos os membros da CIPA, representantes dos empregados e do empregador, titulares e suplentes, receber cópia das atas de eleição e de instalação e posse.

**5.15 A CIPA não poderá ter seu número de representantes reduzido, bem como não poderá ser desativada pelo empregador, antes do término do mandato de seus membros, ainda que haja redução do número de empregados da empresa, exceto no caso de encerramento das atividades do estabelecimento. (Alterado pela Portaria SIT n.º 247, de 12 de julho de 2011)**

**COMENTÁRIO:** Independente da diminuição do número de empregados durante o mandato da CIPA, o número de componentes não pode ser reduzido para adequação ao número reduzido de empregados.

**SAZONALIDADE:** Nos casos em que a atividade da empresa é sazonal, ocasionando épocas em que o quadro de empregados é aumentado ou diminuído por força da atividade econômica, a composição da CIPA deve ser feita de acordo com a média de empregados no ano anterior.

**ENCERRAMENTO DA ATIVIDADE:** A NR-05 autoriza a desativação da CIPA quando se tratar de atividade por tempo determinado – no caso da construção civil – ou quando a empresa encerra as suas atividades por qualquer razão.

## DAS ATRIBUIÇÕES

### 5.16 A CIPA terá por atribuição:

**a) identificar os riscos do processo de trabalho, e elaborar o mapa de riscos, com a participação do maior número de trabalhadores, com assessoria do SESMT, onde houver;**

**COMENTÁRIO:** A principal atividade prevencionista da CIPA é a observação das condições de inseguranças existentes nos locais de trabalho. Essa identificação dos riscos nos processos de trabalho deve ser feita em conjunto com o SESMT, quando houver, na execução da primeira fase do PPRA no reconhecimento dos riscos existentes nos locais de trabalho. Posterior ao reconhecimento, a elaboração do PPRA segue com a avaliação dos riscos e a CIPA, por sua vez, com as informações obtidas, passa à elaboração do mapa de riscos.

**b) elaborar plano de trabalho que possibilite a ação preventiva na solução de problemas de segurança e saúde no trabalho;**

**c) participar da implementação e do controle da qualidade das medidas de prevenção necessárias, bem como da avaliação das prioridades de ação nos locais de trabalho;**

**d) realizar, periodicamente, verificações nos ambientes e condições de trabalho visando a identificação de situações que venham a trazer riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores;**

**COMENTÁRIO:** Da mesma forma, dando continuidade à atividade prevencionista dos riscos observados, em conjunto com o SESMT da empresa, a CIPA deve elaborar planos de prevenção na solução dos problemas. Lembramos que essas ações podem ser representadas nas ações constantes no cronograma de ações do PPRA ou no monitoramento dos riscos.

**e) realizar, a cada reunião, avaliação do cumprimento das metas fixadas em seu plano de trabalho e discutir as situações de risco que foram identificadas;**

**f) divulgar aos trabalhadores informações relativas à segurança e saúde no trabalho;**

**COMENTÁRIO:** A CIPA deve elaborar um plano de publicidade dos seus atos e dispor de ferramentas de comunicação com os empregados dando conta de suas atividades, dos riscos existentes nos locais de trabalho e das ações de prevenção.

**g) participar, com o SESMT, onde houver, das discussões promovidas pelo empregador, para avaliar os impactos de alterações no ambiente e processo de trabalho relacionado à segurança e saúde dos trabalhadores;**

**h) requerer ao SESMT, quando houver, ou ao empregador, a paralisação de máquina ou setor onde considere haver risco grave e iminente à segurança e saúde dos trabalhadores;**

**i) colaborar no desenvolvimento e implementação do PCMSO e PPRA e de outros programas relacionados à segurança e saúde no trabalho;**

**COMENTÁRIO:** Na realização de todas as fases do PPRA o SESMT deve agir em conjunto com a CIPA nas fases de Reconhecimento dos riscos ambientais e, posterior às avaliações, em sintonia com a comissão, realizar os atos de monitoramento dos riscos e, por último, da elaboração do cronograma de ações

**j) divulgar e promover o cumprimento das Normas Regulamentadoras, bem como cláusulas de acordos e convenções coletivas de trabalho, relativas à segurança e saúde no trabalho;**

**COMENTÁRIO:** Atividade obrigatória da comissão, de grande importância para a prevenção, é o atendimento das cláusulas da Convenção Coletiva do Trabalho em matéria de Segurança do Trabalho.

**CCT:** As cláusulas das Convenções Coletivas do Trabalho, em matéria de Saúde e Segurança no Trabalho, sempre procuram garantir aos trabalhadores melhores condições de trabalho além daquelas previstas na Legislação de Saúde e Segurança no Trabalho.

**l) participar, em conjunto com o SESMT, onde houver, ou com o empregador, da análise das causas das doenças e acidentes de trabalho e propor medidas de solução dos problemas identificados;**

**COMENTÁRIO:** O SESMT da empresa, quando houver, nos processos de análise de causas de acidentes ou doenças do trabalho, deve oportunizar à CIPA a participação nessa atividade

**m) requisitar ao empregador e analisar as informações sobre questões que tenham interferido na segurança e saúde dos trabalhadores;**

**COMENTÁRIO:** O Presidente da CIPA deve solicitar à direção da empresa, ao SEESMT ou ao encarregado/gerente do departamento de RH informações sobre todos os fatos que interferem na segurança

do trabalho; processo de produção, matéria prima utilizada – produtos químicos – máquinas perigosas e quaisquer outros fatores considerados perigosos que possam causar acidentes ou doenças no trabalho.

**n) requisitar à empresa as cópias das CAT emitidas;**

**COMENTÁRIO:** A CAT é documento de extrema importância para a realização da análise do acidente do trabalho e também para outros estudos que a CIPA possa desenvolver; tais como estatísticas de acidentes, campanhas internas de prevenção ou monitoramento dos riscos.

**o) promover, anualmente, em conjunto com o SESMT, onde houver, a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho – SIPAT;**

**COMENTÁRIO:** A realização da SIPAT é uma das principais obrigações da comissão. Sua realização de maneira organizada representa uma das mais eficazes ferramentas de prevenção. A SIPAT deve atingir o maior número possível de participantes e os assuntos abordados devem estar diretamente conectados com os interesses da prevenção dos riscos ocupacionais existentes nos locais de trabalho da empresa. Os assuntos devem ser escolhido de comum acordo entre os membros da comissão depois de uma consulta aos empregados.

**ASSUNTOS:** Filmes, palestras, debates, treinamentos e outras formas de divulgação dos assuntos preventivistas devem ser utilizados na SIPAT, sempre abordando os assuntos de maiores interesses e, de preferência, escolhido pelos empregados da empresa;

**ORGANIZAÇÃO:** A organização da SIPAT deve envolver a DIREÇÃO da empresa, o SEESMT – quando houver – o departamento de RH/DP da empresa e também agentes EXTERNOS: profissionais convidados, fornecedores, clientes, autoridades e quaisquer outros elementos que possam contribuir para a realização do evento.

**DURAÇÃO:** Como sugere o título, a SIPAT deve ser realizada numa semana, a cada dia sendo abordado um ou mais assunto de interesse da prevenção da saúde e da segurança da empresa. O tempo de duração das palestras, os assuntos abordados, os agentes envolvidos e os custos dessa produção, todos esses aspectos devem ser debatidos com a direção da empresa para a sua viabilização.

**p) participar, anualmente, em conjunto com a empresa, de Campanhas de Prevenção da AIDS.**

**COMENTÁRIO:** A obrigação de desenvolver campanhas de prevenção a AIDS nasceu da proliferação dessa doença mortal que surgiu em meados dos anos oitenta e atingiu os seus níveis assustadores a partir do início dos anos noventa. Portaria interministerial assinada pelos ministros da Saúde, da Previdência social e do Trabalho atribuíram à CIPA a obrigação de desenvolver a campanha de prevenção à essa doença nos ambientes de trabalho.

**EVOLUÇÃO DA DOENÇA:** Desde o surgimento da doença nos anos oitenta até hoje a medicina evoluiu no combate à doença de forma que atualmente existem os tratamentos que prolongam a vida daqueles que foram infectados pelo vírus causador da doença. As formas de prevenção foram massivamente divulgados por todas as formas de mídias atingindo todos os níveis sociais, de forma que as causas e as conseqüências da doença são conhecidas por todos.

**DA CONTINUIDADE DA PREVENÇÃO:** Inobstante a existência de tratamentos que prolongam a vida dos infectados, possibilitando a continuidade da vida, as formas de prevenção devem continuar da mesma forma que iniciou, evitando a contaminação dessa e de outras doenças sexualmente transmissíveis.

**DST – DOENÇAS SEXUALMENTE TRANSMISSÍVEIS –** Recomendo então à CIPA que no atendimento dessa exigência legal prevista nesse item “p”, amplie-se o programa de prevenção estendendo o assunto para a prevenção de todas as doenças sexualmente transmissíveis.

5.17 Cabe ao empregador proporcionar aos membros da CIPA os meios necessários ao desempenho de suas atribuições, garantindo tempo suficiente para a realização das tarefas constantes do plano de trabalho.

**COMENTÁRIO:** O desenvolvimento eficaz das atividades preventivas da CIPA está diretamente relacionada com a participação da empresa na medida em que reconhece a importância da prevenção de acidentes no âmbito da empresa.

**5.18 Cabe aos empregados:**

**a) participar da eleição de seus representantes;**

**COMENTÁRIO:** O empregado é o maior interessado nas atividades da CIPA que tem por objetivo a prevenção de doenças e acidentes do trabalho. O empregado, a primeira e maior vítima dos acidentes e doenças deve participar ativamente no processo de escolha de seus representantes na comissão.

**b) colaborar com a gestão da CIPA;**

**c) indicar à CIPA, ao SESMT e ao empregador situações de riscos e apresentar sugestões para melhoria das condições de trabalho;**

**d) observar e aplicar no ambiente de trabalho as recomendações quanto à prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho.**

**COMENTÁRIO:** O empregado, no desempenho de suas funções, na busca da melhoria do local de trabalho através das práticas de prevenção de acidentes e doenças, deve colaborar com os membros da CIPA e do SEESMT indicando as situações e as condições de insegurança no local de trabalho.

**5.19 Cabe ao Presidente da CIPA:**

**a) convocar os membros para as reuniões da CIPA;**

**b) coordenar as reuniões da CIPA, encaminhando ao empregador e ao SESMT, quando houver, as decisões da comissão;**

**c) manter o empregador informado sobre os trabalhos da CIPA;**

**d) coordenar e supervisionar as atividades de secretaria;**

**e) delegar atribuições ao Vice-Presidente;**

**COMENTÁRIO:** O Presidente da CIPA, um dos representantes indicados pelo empregador tem a função de gestor – gerenciador – da Comissão. O fato de ser indicado pelo empregador, isso representando uma proximidade com a diretoria da empresa, facilita o desenvolvimento das atividades administrativas na direção da comissão; convocando os membros para as reuniões, esclarecendo aos encarregados de setores da importância em permitir que seus

subordinados, membros da comissão, afastam-se das suas atividades nas datas e horário das reuniões. O presidente da comissão coordena as atividades na reunião convocando os membros, direcionando os assuntos em debate para ao final determinar a lavratura da ata e o envio de cópias para o empregador, para o SEESMT, para o gestor de RH, encarregados dos setores e demais interessados.

#### **5.20 Cabe ao Vice-Presidente:**

**a) executar atribuições que lhe forem delegadas;**

**b) substituir o Presidente nos seus impedimentos eventuais ou nos seus afastamentos temporários;**

**COMENTÁRIO:** O Vice Presidente tem a incumbência de, representando os empregados, executar as atividades que lhes foram delegadas e representar os empregados, Junto com os demais votados, nos interesses de todos os colaboradores nos assuntos relacionados com saúde e segurança do trabalho.

#### **5.21 O Presidente e o Vice-Presidente da CIPA, em conjunto, terão as seguintes atribuições:**

**COMENTÁRIO:** Em atividade conjunta, Presidente e Vice Presidente tem a atribuição de zelar para que a CIPA desenvolva as suas atividades dentro dos seus objetivos; delegando as responsabilidades entre os demais membros; promovendo o bom relacionamento com os membros do SEESMT e divulgando as atividades da comissão para todos os empregados da empresa,

**f) encaminhar os pedidos de reconsideração das decisões da CIPA;**

**COMENTÁRIO:** Das decisões tomadas pela Comissão cabem pedido de reconsideração pelo empregador. Essa reconsideração deve ser levada para debate em reunião.

**EXEMPLO:** A CIPA em reunião, por consenso resolve comunicar o empregador que uma determinada máquina necessita ser paralisada imediatamente para manutenção preventiva, diante de sinais de falhas que podem causar acidentes. O empregador é comunicado e, diante da importância da máquina para o processo produtivo, poderia ser paralisado somente na semana seguinte. Esse pedido de reconsideração feita pelo empregador deve ser debatida pela CIPA em Reunião Extraordinária.

g) constituir a comissão eleitoral.

**COMENTÁRIO:** Sessenta dias antes do final do mandato o Presidente e Vice Presidente da CIPA devem dar início ao processo eleitoral constituindo a comissão eleitoral.

**5.22 O Secretário da CIPA terá por atribuição:**

**a) acompanhar as reuniões da CIPA e redigir as atas apresentando-as para aprovação e assinatura dos membros presentes;**

**b) preparar as correspondências; e c) outras que lhe forem conferidas.**

**COMENTÁRIO:** O secretário da comissão tem por obrigação desenvolver as atividades burocrática, necessárias para o desenvolvimento das atividades, acompanhando as reuniões, redigindo atas, mantendo contato com os demais setores da empresa, pessoalmente ou através de ferramentas de comunicação interna.

**DO FUNCIONAMENTO**

**5.23 A CIPA terá reuniões ordinárias mensais, de acordo com o calendário preestabelecido.**

**5.24 As reuniões ordinárias da CIPA serão realizadas durante o expediente normal da empresa e em local apropriado.**

**5.25 As reuniões da CIPA terão atas assinadas pelos presentes com encaminhamento de cópias para todos os membros.**

**5.26 As atas devem ficar no estabelecimento à disposição da fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego. (Alterado pela Portaria SIT n.º 247, de 12 de julho de 2011)**

**COMENTÁRIO:** A NR-05 no seu item 5.23 estabelece que a Comissão deve reunir-se mensalmente de acordo com um calendário anual pré estabelecido. Essas Reuniões ordinárias – resultantes de uma ordem cronológica e pré estabelecida – deverão ser realizadas durante o horário de expediente normal da empresa em local apropriado.

Nas Reuniões da CIPA devem obrigatoriamente participar os membros titulares, representantes dos empregados e dos empregadores.

O horário de início da reunião e o local devem estar estabelecidos no calendário anual e o seu tempo de duração será de acordo com as necessidades das discussões dos temas relacionados na ordem do dia.

Os assuntos abordados devem unicamente se relacionar com os assuntos de prevenção de acidentes e doenças do trabalho; observações dos comportamentos inadequados e condições de insegurança nos locais de trabalho devem ser relatados e debatidos entre os membros da comissão.

Das observações realizadas pelos membros da Comissão, trazidas para discussão em reunião, deverá haver uma proposta de prevenção.

Na reunião a Comissão deve também analisar e investigar os acidentes ocorridos com a emissão de recomendações preventivas à empresa, aos encarregados dos setores, ao SEESMT e a todos os empregados.

Todos os assuntos debatidos em reunião, das recomendações e observações feitas pela comissão, deve ser lavrada uma ata, um registro por escrito, assinada por todos os membros, devendo ser arquivado, em papel ou meio eletrônico, ficando a disposição do empregador, dos empregados e das autoridades.

Elaborada a ATA de REUNIÃO deverá ser encaminhada uma cópia para os seguintes departamentos:

- a) Direção da Empresa
- b) Encarregados de Departamentos/Setores
- c) Gerencia de RH – DP
- d) SEESMT

A comissão deverá reunir-se em caráter extraordinário em caso de denúncia de grave risco; na ocorrência de acidente grave ou quando houver solicitação da empresa ou uma das partes representantes.

**5.27 Reuniões extraordinárias deverão ser realizadas quando:**

- a) houver denúncia de situação de risco grave e iminente que determine aplicação de medidas corretivas de emergência;**
- b) ocorrer acidente do trabalho grave ou fatal;**
- c) houver solicitação expressa de uma das representações.**

**COMENTÁRIO:** O item 5.27 faz a previsão da necessidade de uma reunião extraordinária naquelas ocasiões relacionadas nas letras "a, b, c"

**5.28 As decisões da CIPA serão preferencialmente por consenso.**

**5.28.1 Não havendo consenso, e frustradas as tentativas de negociação direta ou com mediação, será instalado processo de votação, registrando-se a ocorrência na ata da reunião.**

**COMENTÁRIO:** Todos os assuntos debatidos nas reuniões, que resultem em atos requerendo providências da direção da empresa; decisões que impliquem em investimentos; assuntos que venham a alterar algum dispositivo no processo de produção; nas normas de administrativas ou disciplinares da empresa, deverão ser tomadas de comum acordo entre todos os membros.

**VOTAÇÃO:** Diz a regra que, não havendo consenso, instala-se o processo de votação. O assunto em deliberação d

**5.29 Das decisões da CIPA caberá pedido de reconsideração, mediante requerimento justificado.**

**5.29.1 O pedido de reconsideração será apresentado à CIPA até a próxima reunião ordinária, quando será analisado, devendo o Presidente e o Vice-Presidente efetivar os encaminhamentos necessários.**

**COMENTÁRIO:** A CIPA, gozando das suas prerrogativas, pode tomar decisões ou solicitar ao empregador providências de natureza preventiva. O empregador, por sua vez, pode solicitar à comissão reconsideração de suas decisões ou de alguma solicitação.

**DECISÕES – SOLICITAÇÕES DA CIPA – ATA DE REUNIÃO:** Todas as decisões e solicitações da CIPA estão relatadas na ata de reuniões. Considerando que o empregador recebe uma cópia dessa ata, fica a empresa notificada das decisões e solicitações da comissão.

**PASSIVO TRABALHISTA:** As decisões e solicitações da CIPA, uma vez lavrada em ata, tornam-se Passivo Trabalhista para a empresa, ficando esta sob a responsabilidade de atender as determinações e as solicitações da comissão, ficando assim passível de penalizações pela autoridade de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego em caso de descumprimento ou desatendimento.

**5.30 O membro titular perderá o mandato, sendo substituído por suplente, quando faltar a mais de quatro reuniões ordinárias sem justificativa.**

**5.31 A vacância definitiva de cargo, ocorrida durante o mandato, será suprida por suplente, obedecida a ordem de colocação decrescente que consta na ata de eleição, devendo os motivos ser registrados em ata de reunião. (Alterado pela Portaria SIT n.º 247, de 12 de julho de 2011)**

**COMENTÁRIO:** Fácil a compreensão desses itens no esclarecimento da substituição do membro titular que faltar a mais de quatro reuniões sem justificativa e a sua substituição imediata pelo membro suplente colocado na ordem definida na ata de eleição, para o caso do **membro eleito**.

**MEMBRO ELEITO:** Importante esclarecer que esse item faz referência ao membro eleito, algum da representação dos empregados. A apuração das faltas, consideradas sem justificativas, devem ser analisadas criteriosamente, ouvindo sempre o empregado, considerando que o afastamento do membro eleito representa a perda daquela garantia de emprego.

**5.31.1 No caso de afastamento definitivo do presidente, o empregador indicará o substituto, em dois dias úteis, preferencialmente entre os membros da CIPA.**

**COMENTÁRIO:** Em caso do afastamento do Presidente da CIPA o empregador deve nomear um substituto, de preferência alguém dentre os representantes da empresa. Considerando que os membros representantes do empregado não gozam do direito de garantia de emprego, o presidente da comissão pode se afastar voluntariamente ou por determinação do empregador.

5.31.2 No caso de afastamento definitivo do vice-presidente, os membros titulares da representação dos empregados, escolherão o substituto, entre seus titulares, em dois dias úteis.

**COMENTÁRIO:** No afastamento do Vice Presidente, os membros eleitos pelos empregados, titulares e suplentes escolhem o novo vice presidente dentre os titulares.

**5.31.3 Caso não existam suplentes para ocupar o cargo vago, o empregador deve realizar eleição extraordinária, cumprindo todas as exigências estabelecidas para o processo eleitoral, exceto quanto aos prazos, que devem ser reduzidos pela metade. (Inserido pela Portaria SIT n.º 247, de 12 de julho de 2011)**

**5.31.3.1 O mandato do membro eleito em processo eleitoral extraordinário deve ser compatibilizado com o mandato dos demais membros da Comissão. (Inserido pela Portaria SIT n.º 247, de 12 de julho de 2011)**

**COMENTÁRIO:** Fato comum o caso em que, afastado um dos membros eleitos como representantes dos empregados, não se disponha de substituto em razão de que todos aqueles que participaram do processo eleitoral foram eleitos, ou titulares ou suplentes, ficando dessa forma, impossível a substituição daquele que se ausentou.

Nesse caso, deve o empregador realizar nova eleição, em caráter extraordinário, para a escolha de um representante dos empregados para substituir aquele que foi afastado.

As eleições devem ser feita no mesmo molde da anterior; Iniciando com a abertura do processo eleitoral; abrindo prazo para as inscrições; tudo com a metade dos prazos estipulados na eleição normal.

O mandato do membro eleito em caráter extraordinário será de acordo com o tempo daquele que foi afastado.

**5.31.3.2 O treinamento de membro eleito em processo extraordinário deve ser realizado no prazo máximo de trinta dias, contados a partir da data da posse. (Inserido pela Portaria SIT n.º 247, de 12 de julho de 2011)**

**COMENTÁRIO:** Eleito o membro em caráter extraordinário a empresa tem o prazo de trinta dias, a contar da posse, para promover o seu treinamento. Esse prazo deverá ser reduzido se faltar menos de trinta dias para o final do mandato.

## DO TREINAMENTO

**5.32 A empresa deverá promover treinamento para os membros da CIPA, titulares e suplentes, antes da posse.**

**5.32.1 O treinamento de CIPA em primeiro mandato será realizado no prazo máximo de trinta dias, contados a partir da data da posse.**

**COMENTÁRIO:** Após a apuração das eleições a empresa tem o prazo de trinta dias para promover o treinamento dos membros da CIPA.

No caso de primeiro mandato esse prazo de trinta dias será contado da data da posse.

**5.32.2 As empresas que não se enquadrem no Quadro I, promoverão anualmente treinamento para o designado responsável pelo cumprimento do objetivo desta NR.**

**COMENTÁRIO:** Para os membros designados a empresa deverá promover o mesmo treinamento no prazo de trinta dias após a sua indicação.

**5.33 O treinamento para a CIPA deverá contemplar, no mínimo, os seguintes itens:**

**COMENTÁRIO:** O conteúdo do curso de Prevenção de Acidentes e Doenças para os membros da CIPA é o material do Módulo II anterior.

**5.34 O treinamento terá carga horária de vinte horas, distribuídas em no máximo oito horas diárias e será realizado durante o expediente normal da empresa.**

**5.35 O treinamento poderá ser ministrado pelo SESMT da empresa, entidade patronal, entidade de trabalhadores ou por profissional que possua conhecimentos sobre os temas ministrados.**

**5.36 A CIPA será ouvida sobre o treinamento a ser realizado, inclusive quanto à entidade ou profissional que o ministrará, constando sua manifestação em ata, cabendo à empresa escolher a entidade ou profissional que ministrará o treinamento.**

**COMENTÁRIO:** O Curso para os membros da CIPA deverá ter a carga horária mínima de vinte horas e deverá ser realizado durante o horário de expediente.

O Curso deverá ser realizado por profissional que tenha conhecimentos dos assuntos exigidos no conteúdo exposto no item 5.33; poderá ser um membro do SESSMT da empresa, se houver, ou por qualquer outro indicado pela empresa.

A CIPA deverá ser ouvida sobre o profissional indicado para ministrar o curso e ser aprovado pela comissão.

**5.37 Quando comprovada a não observância ao disposto nos itens relacionados ao treinamento, a unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego, determinará a complementação ou a realização de outro, que será efetuado no prazo máximo de trinta dias, contados da data de ciência da empresa sobre a decisão.**

**COMENTÁRIO:** Em caso de observância de alguma irregularidade no processo de treinamentos dos membros da comissão, a unidade da Superintendência Regional do Trabalho determinará a complementação do que foi ministrado ou a realização de outro curso que deverá ser realizado no prazo de trinta dias.

DO PROCESSO ELEITORAL

**5.38 Compete ao empregador convocar eleições para escolha dos representantes dos empregados na CIPA, no prazo mínimo de 60 (sessenta) dias antes do término do mandato em curso.**

**COMENTÁRIO:** Embora o item 5.38 atribua ao empregador a responsabilidade para o início do processo eleitoral, na maioria das empresas através dos departamentos de RH ou DP, as CIPAS bem treinadas, através do Presidente, Vice-Presidente e Secretárias incumbem-se dessa atividade. Nas empresas de menor porte, muita das vezes, essa atribuição do empregador é posta em prática através do contador da empresa.

**FERRAMENTAS:** Atualmente existem ferramentas de informática, pequenos programas desenvolvidos em excell para a administração de todo o processo de eleição da CIPA.

**MATERIAL:** Junto com esse livro disponibilizo, sem custo, um programa desenvolvido no excell para essa atividade:

PROCESSO	PROCESSO LEGISLAÇÃO	DATA EXATA	DATA CORRIGIDA	DIAS ÚTEIS
1	DATA DA POSSE DA ATUAL GESTÃO DA CIPA	30/05/2013		
2	<b>CALENDÁRIO PROCESSO ELEITORAL CIPA</b>			
3				
4	RETRAMAÇÃO DE CIPAS	30/05/2013	30/05/2013	sexta-feira
5	FORMAÇÃO DA COMISSÃO ELEITORAL	30/06/2013	30/06/2013	sexta-feira
6	RETRAMAÇÃO DE CIPAS	30/06/2013	30/06/2013	sexta-feira
7	RETRAMAÇÃO DE CIPAS	30/06/2013	30/06/2013	sexta-feira
8	RETRAMAÇÃO DE CIPAS	30/06/2013	30/06/2013	sexta-feira
9	RETRAMAÇÃO DE CIPAS	30/06/2013	30/06/2013	sexta-feira
10	RETRAMAÇÃO DE CIPAS	30/06/2013	30/06/2013	sexta-feira
11	RETRAMAÇÃO DE CIPAS	30/06/2013	30/06/2013	sexta-feira
12	RETRAMAÇÃO DE CIPAS	30/06/2013	30/06/2013	sexta-feira
13	RETRAMAÇÃO DE CIPAS	30/06/2013	30/06/2013	sexta-feira
14	RETRAMAÇÃO DE CIPAS	30/06/2013	30/06/2013	sexta-feira
15	RETRAMAÇÃO DE CIPAS	30/06/2013	30/06/2013	sexta-feira
16	RETRAMAÇÃO DE CIPAS	30/06/2013	30/06/2013	sexta-feira
17	RETRAMAÇÃO DE CIPAS	30/06/2013	30/06/2013	sexta-feira
18	RETRAMAÇÃO DE CIPAS	30/06/2013	30/06/2013	sexta-feira
19	RETRAMAÇÃO DE CIPAS	30/06/2013	30/06/2013	sexta-feira
20	RETRAMAÇÃO DE CIPAS	30/06/2013	30/06/2013	sexta-feira
21	RETRAMAÇÃO DE CIPAS	30/06/2013	30/06/2013	sexta-feira
22	RETRAMAÇÃO DE CIPAS	30/06/2013	30/06/2013	sexta-feira
23	RETRAMAÇÃO DE CIPAS	30/06/2013	30/06/2013	sexta-feira
24	RETRAMAÇÃO DE CIPAS	30/06/2013	30/06/2013	sexta-feira
25	RETRAMAÇÃO DE CIPAS	30/06/2013	30/06/2013	sexta-feira
26	RETRAMAÇÃO DE CIPAS	30/06/2013	30/06/2013	sexta-feira
27	RETRAMAÇÃO DE CIPAS	30/06/2013	30/06/2013	sexta-feira
28	RETRAMAÇÃO DE CIPAS	30/06/2013	30/06/2013	sexta-feira
29	RETRAMAÇÃO DE CIPAS	30/06/2013	30/06/2013	sexta-feira
30	RETRAMAÇÃO DE CIPAS	30/06/2013	30/06/2013	sexta-feira

Usando essa ferramenta, basta inserir a data da posse da CIPA atual no campo **“DATA DA POSSE DA GESTÃO ATUAL”** que o sistema demonstra todas as datas de todos os passos e providências para o processo eleitoral do novo mandato da CIPA.

**5.38.1 A empresa estabelecerá mecanismos para comunicar o início do processo eleitoral ao sindicato da categoria profissional.**

**COMENTÁRIO:** Fica a critério do empregador a maneira pela qual será comunicado ao sindicato da categoria o início do processo eleitoral. Pode ser através de carta enviada ao sindicato ou os meios de comunicação eletrônicos existentes.

**5.39 O Presidente e o Vice Presidente da CIPA constituirão dentre seus membros, no prazo mínimo de 55 (cinquenta e cinco) dias antes do término do mandato em curso, a Comissão Eleitoral – CE, que será a responsável pela organização e acompanhamento do processo eleitoral.**

**COMENTÁRIO:** A CE – Comissão Eleitoral será definida, em comum acordo, pelo Presidente e Vice da CIPA para desenvolver todas as atividades para a organização das eleições dos membros da nova gestão. De acordo com o dimensionamento da CIPA essa comissão poderá ser composta de dois ou mais membros. Os membros deverão ser escolhidos independente de representação, podendo ser membros titulares ou suplentes, desde que capazes de desenvolver o processo eleitoral de acordo com as exigências dessa Norma Regulamentadora.

**5.39.1 Nos estabelecimentos onde não houver CIPA, a Comissão Eleitoral será constituída pela empresa.**

**COMENTÁRIO:** Quando o processo trata da primeira CIPA a CE – Comissão Eleitoral será constituída por empregados a escolha do empregador.

**5.40 O processo eleitoral observará as seguintes condições:**

**a) publicação e divulgação de edital, em locais de fácil acesso e visualização, no prazo mínimo de 45 (quarenta e cinco) dias antes do término do mandato em curso;**

**COMENTÁRIO:** Quarenta e cinco dias antes do término do mandato da gestão atual, a CE – Comissão Eleitoral deverá afixar em local visível a todos os trabalhadores, o EDITAL de divulgação das eleições com a publicação da DATA da Eleição.

**b) inscrição e eleição individual, sendo que o período mínimo para inscrição será de quinze dias;**

**COMENTÁRIO:** Quando a norma define que as inscrições dos candidatos será individual, significa a inexistência das denominadas “chapas”; devendo cada empregado candidatar-se em nome próprio. Ainda, define o item que deverá haver um período mínimo de quinze dias, antes das eleições, para a inscrição do candidato.

**c) liberdade de inscrição para todos os empregados do estabelecimento, independentemente de setores ou locais de trabalho, com fornecimento de comprovante;**

**COMENTÁRIO:** Todos os empregados tem liberdade de inscrição, independente de setor de trabalho, tempo de serviço ou filiação sindical e no momento da inscrição deverá ser entregue ao candidato a Ficha de Inscrição, contendo a indicação do nome da empresa, data da eleição e nome do empregado inscrito.

**d) garantia de emprego para todos os inscritos até a eleição;**

**GARANTIA DE EMPREGO:** A Garantia de emprego prevista no item 5.8 que veda a dispensa do empregado eleito como representante dos empregados tem início desde a data da inscrição. Se eleito a garantia prossegue.

e) realização da eleição no prazo mínimo de 30 (trinta) dias antes do término do mandato da CIPA, quando houver;

f) realização de eleição em dia normal de trabalho, respeitando os horários de turnos e em horário que possibilite a participação da maioria dos empregados.

**COMENTÁRIO:** Fácil o entendimento que as eleições devem se realizar no prazo mínimo de trinta dias antes do final do mandato. Nada impede que se realize as eleições antes do final do mandato da CIPA em curso, obedecendo os prazos estipulados nos demais itens.

**g) voto secreto;**

**COMENTÁRIO:** O voto deverá ser secreto. A CE – Comissão Eleitoral deverá organizar uma relação dos empregados onde cada um assina em local contendo o seu nome, após a votação e o depósito na urna.

**RECOMENDAÇÕES:** As cédulas de eleição poderão ser criadas pela CE de acordo com a disponibilidade dos meios gráficos que dispuser, sempre contendo informações da gestão – ano – de mandato. O nome dos candidatos deverá obedecer uma disposição pré-estabelecida ou, simplesmente, a ordem alfabética

**h) apuração dos votos, em horário normal de trabalho, com acompanhamento de representante do empregador e dos empregados, em número a ser definido pela comissão eleitoral;**

**COMENTÁRIO:** A apuração dos votos deverá ser realizada em horário normal de expediente, respeitando os horários de turno quando houver, sempre na presença dos candidatos e de representantes da empresa. O nº votos contados na(s) urna(s) deverá ser coincidente com o nº de assinaturas na relação de empregados.

**i) faculdade de eleição por meios eletrônicos;**

**COMENTÁRIO:** Se houver um sistema seguro de eleição por meio eletrônico, que não venha a ser contestado por candidatos ou pelo sindicato da categoria, as eleições poderão ocorrer nessa modalidade. Importante a participação de um representante do sindicato da categoria profissional no momento da realização da votação.

**j) guarda, pelo empregador, de todos os documentos relativos à eleição, por um período mínimo de cinco anos.**

**COMENTÁRIO:** Para atendimento da legislação trabalhista, recomenda-se a guarda de todos os documentos relativos à eleição, editais, lista de votação, cédulas de eleição, ata de eleição e quaisquer outros documentos pelo prazo de cinco anos.

**5.41 Havendo participação inferior a cinquenta por cento dos empregados na votação, não haverá a apuração dos votos e a comissão eleitoral deverá organizar outra votação, que ocorrerá no prazo máximo de dez dias.**

**COMENTÁRIO:** A eleição somente terá validade se, cinquenta por cento mais um empregado participar da eleição. Importante lembrar que o número de empregados a ser considerado será aqueles que estão em plena atividade, excluindo desse número aqueles que encontram-se em férias, afastados por doenças, acidentes ou outras razões.

**5.42 As denúncias sobre o processo eleitoral deverão ser protocolizadas na unidade descentralizada do MTE, até trinta dias após a data da posse dos novos membros da CIPA.**

**COMENTÁRIO:** As denúncias de irregularidades poderão ser feitas nas unidades das SRTE do Ministério do Trabalho e Emprego e também nos Sindicatos das Categorias Sindicais que encaminharão a denúncia para o Ministério do Trabalho.

**5.42.1 Compete a unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego, confirmadas irregularidades no processo eleitoral, determinar a sua correção ou proceder a anulação quando for o caso.**

**5.42.2 Em caso de anulação a empresa convocará nova eleição no prazo de cinco dias, a contar da data de ciência, garantidas as inscrições anteriores.**

**5.42.3 Quando a anulação se der antes da posse dos membros da CIPA, ficará assegurada a prorrogação do mandato anterior, quando houver, até a complementação do processo eleitoral.**

**COMENTÁRIO:** Diante da denuncia de irregularidade a autoridade do Ministério do Trabalho e emprego pode determinar a correção de irregularidade, quando possível ou determinará a realização de nova eleição, ficando automaticamente prorrogado o mandato da CIPA atual, quando houver, até a complementação da eleição.

**5.43 Assumirão a condição de membros titulares e suplentes, os candidatos mais votados.**

**5.44 Em caso de empate, assumirá aquele que tiver maior tempo de serviço no estabelecimento.**

**COMENTÁRIO:** Dos candidatos os mais votados assumem a condição de titulares, os demais a suplência. Havendo empate, assume o empregado com mais tempo de serviço.

**5.45 Os candidatos votados e não eleitos serão relacionados na ata de eleição e apuração, em ordem decrescente de votos, possibilitando nomeação posterior, em caso de vacância de suplentes.**

**COMENTÁRIO:** Os candidatos não eleitos serão relacionados na ata de eleição em ordem decrescente de votos e poderão assumir a condição de suplente na vacância de algum membro.

**RECOMENDAÇÃO:** Recomendo que um ou mais desses candidatos não eleitos, participem do treinamento dos membros da CIPA para, no caso de assumir uma vacância, estejam preparados com o treinamento.

## DAS CONTRATANTES E CONTRATADAS

**5.46 Quando se tratar de empreiteiras ou empresas prestadoras de serviços, considera-se estabelecimento, para fins de aplicação desta NR, o local em que seus empregados estiverem exercendo suas atividades.**

**COMENTÁRIO:** Empreiteiras prestadoras de serviço devem constituir uma CIPA no local de trabalho onde seus empregados estejam prestando os serviços de acordo com o número de empregados no local e de acordo com a classificação de risco da atividade desenvolvida pelo contratante.

**OBSERVAÇÃO:** Deve ser feita uma análise dos riscos ambientais do contratante e dos riscos a que estarão submetidos os contratados.

**EXEMPLO:** Empresa de Limpeza e Higienização prestando serviços em uma siderurgia. A composição da CIPA da contratada será de acordo com as atividades desenvolvidas nos ambientes da contratante, podendo a sua composição variar de acordo com os locais onde os empregados da contratada desenvolvem as suas atividades.

**5.47 Sempre que duas ou mais empresas atuarem em um mesmo estabelecimento, a CIPA ou designado da empresa contratante deverá, em conjunto com as das contratadas ou com os designados, definir mecanismos de integração e de participação de todos os trabalhadores em relação às decisões das CIPA existentes no estabelecimento.**

**5.48 A contratante e as contratadas, que atuem num mesmo estabelecimento, deverão implementar, de forma integrada, medidas de prevenção de acidentes e doenças do trabalho, decorrentes da presente NR, de forma a garantir o mesmo nível de proteção em matéria de segurança e saúde a todos os trabalhadores do estabelecimento**

**COMENTÁRIO:** A CIPA do contratante deverá atuar em sintonia com a CIPA da contratada através de mecanismos estabelecidos para que os seja atingidos os objetivos de prevenção a saúde e segurança dos trabalhadores

**5.49 A empresa contratante adotará medidas necessárias para que as empresas contratadas, suas CIPA, os designados e os demais trabalhadores lotados naquele estabelecimento recebam as informações sobre os riscos presentes nos ambientes de trabalho, bem como sobre as medidas de proteção adequadas.**

**COMENTÁRIO:** A empresa contratante, através da CIPA ou do SEESMT , quando houver, disponibilizarão à CIPA da contratada, todas as informações dos

riscos ambientais existentes na empresa, de suas normas de segurança no trabalho e os dispositivos de monitoramento e controle dos riscos ambientais.

5.50 A empresa contratante adotará as providências necessárias para acompanhar o cumprimento pelas empresas contratadas que atuam no seu estabelecimento, das medidas de segurança e saúde no trabalho.

**COMENTÁRIO:** A empresa contratante é a responsável pela prevenção da saúde e segurança no trabalho de todos os trabalhadores nas suas instalações, empregados ou terceirizados devem obedecer as normas de prevenção de saúde e segurança no trabalho. A contratante é responsável direta na esfera trabalhista, cível e criminal de todos os que desenvolvem atividades no estabelecimento, por isso a importância da fiscalização, através da CIPA, do SEESMT ou do RH no cumprimento de toda a legislação prevencionista.

NR 09

**NR-09 COMENTADA**

## Prefácio

Em 29/12/1994 O Ministério do Trabalho e emprego alterou a NR-09 – Riscos Ambientais - através da Portaria nº 25 que passou a ter a denominação hoje conhecida como PROGRAMA DE PREVENÇÃO DOS RISCOS AMBIENTAIS, o que antes era denominado simplesmente de Riscos Ambientais.

Na mesma esteira seguiu a alteração da NR-07 através da portaria nº 24 de dezembro de 1994 agora com a denominação de Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional.

Aquela alteração promovida pela portaria nº 24 revolucionou a normatização prevencionista criando uma nova e moderna ferramenta de gerenciamento das condições ambientais nos locais de trabalho.

Aliou-se o PPRA com o PCMSO na busca eficaz de uma melhor condição de saúde ao trabalhador com a conjugação do monitoramento das condições nos locais de trabalho e o acompanhamento médico, considerando as exposições do trabalhador aos riscos ocupacionais demonstradas pelo documento prevencionista.

A antecipação dos Riscos, o reconhecimento e avaliação quantitativa desses riscos, agora obrigatória para a real avaliação da exposição e os efeitos na saúde do trabalhador; monitoramento ambiental e da saúde do obreiro e monitoramento constante das condições dos ambientes laborais passaram então a fazer parte das obrigações dos profissionais das áreas de saúde e segurança do trabalho nas suas atividades profissionais.

Nos termos de todo o texto da NR-09, a norma criou o sistema “ARAC” para o gerenciamento dos riscos ambientais nas empresas brasileiras, em alusão ao sistema PDCA de gerenciamento em que as letras têm significados de distintas ações estratégicas de administração.

Adaptando para o português e nos termos da NR-09 temos o ARAC:

**A** – Antecipar

**R** – Reconhecer

**A** – Avaliação

**C** – Controle

Desde aquela alteração em 1994, a elaboração do PPRA tem sido grande razão para debates e estudos entre os profissionais da área de segurança do trabalho; não raros são aqueles que demonstram o desconhecimento na aplicação dos mínimos requisitos da NR quando elaboram documentos que, carregado de papel e informações inúteis, não apresentam o verdadeiro espírito da norma no correto gerenciamento dos riscos ambientais e apresentam documentos incompletos e inconclusivos que em nada colaboram para a prevenção de doenças no trabalho.

A aplicação da NR-09 é simples e descrita de uma forma cristalina no item 9.3 no esclarecimento da forma de realização do documento seguindo das etapas de antecipação dos riscos, estabelecimento de prioridades e metas de avaliação e controle, avaliação dos riscos e implantação de medidas de controle, tudo com os devidos registros e divulgação dos dados que deverão ficar à disposição dos trabalhadores e da fiscalização.

Importante ainda é notar que as normas descritas na Nr-09 não são exaustivas, alerta o texto que tratam-se de parâmetros mínimos que devem ser seguidos pela empresa na busca da saúde e segurança do trabalhador; que ainda pode o PPRA ser complementado com outras NRs e outras leis de saúde e higiene no trabalho ou por disposições contidas nos Acordos de Convenção Coletiva do Trabalho.

O autor

Odemiro J B farias

## PRINCIPAIS DÚVIDAS NA APLICAÇÃO DA NR-09

- **Quem deve elaborar o PPRA.**

Todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados

- **Quem pode elaborar o PPRA**

Conforme descrito no item 9.3.1.1 qualquer pessoa, no âmbito da empresa, a critério do empregador, poderá elaborar o PPRA.

- **Existe um modelo do PPRA**

A NR-09 não estabelece um modelo em particular de PPRA, o documento base deve conter todas as informações contidas no item 9.3.1. As planilhas para levantamento de campo e registros de dados devem conter todas as informações do item 9.3.3

- **Quais são objetivos do PPRA**

O PPRA tem por objetivo a preservação da saúde e da integridade física dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e conseqüente controle da ocorrência dos riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, tendo em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais.

- **Quais são os riscos que devem ser observados.**

Todos os Riscos Ambientais verificados nos locais de trabalho:

RISCOS FÍSICOS  
RISCOS QUÍMICOS  
RISCOS BIOLÓGICOS  
RISCOS DE ACIDENTES  
RISCOS ERGONÔMICOS

- **Temos que quantificar os riscos ambientais**

Aqueles que são quantificáveis e detectados na fase de antecipação e reconhecimento dos riscos ambientais.

Nos termos do item 9.3.4 a avaliação quantitativa deverá ser realizada sempre que necessária para comprovar o controle e a exposição ou a inexistência dos riscos identificados.

- **A CIPA pode participar na elaboração do PPRA**

Sim. A CIPA pode participar da elaboração do PPRA auxiliando na fase de antecipação e reconhecimento dos riscos ambientais e com a elaboração do Mapa de Riscos.

- **Quem deve assinar o PPRA**

O Documento Principal do PPRA deve ser assinado por quem o elaborou. Em relação às informações das quantificações dos riscos ambientais constantes no documento principal, se caracterizados como Laudos, devem ser assinados por Engenheiros de Segurança do Trabalho ou Médico do Trabalho.

No entanto, se tais levantamentos quantitativos servirem somente de informações e estiverem baseados em dados técnicos e formulados de acordo com as técnicas, utilizados os equipamentos adequados e tecnicamente qualificados, tais documentos podem ser assinados pelo responsável pela elaboração do PPRA.

- **A elaboração do PPRA gera algum passivo para a empresa**

Sim. É importante que o empregador tenha ciência da elaboração do PPRA e do conteúdo no Cronograma de Ações e dos Monitoramentos programados.

A não realização daquilo que foi previsto no Cronograma de Ações pode gerar um passivo para a empresa que fica obrigada a realizar o que foi planejado.

- **O PPRA abrange toda a legislação em saúde e segurança do trabalho.**

Sim. De acordo com o item 9.1.3 o PPRA é parte integrante do conjunto mais amplo das iniciativas da empresa no campo da preservação da saúde e da integridade física dos trabalhadores, devendo estar articulado com o disposto nas demais NRs, em especial o PCMSO da NR-07.

A garantia da saúde ocupacional é um termo mais abrangente que envolve a implementação da NR 1, NR 6, NR 7, NR 9, NR 15. Além disso o PPRA deve ser complementado por outros programas previstos nas demais NRs e outros requisitos legais associados, tais como: PCA – Programa de Conservação Auditiva; OS Ordem de Serviços; o PPR – Programa de Proteção Respiratória; PPEOB – Programa de Proteção ao Benzeno no Trabalho; As avaliações Ergonômicas da NR 17; O PCMAT – Programa do Meio Ambiente do Trabalho da NR 18 e o PGR – Programa de Gerenciamento de Riscos previstos na NR-22.

- **Qual é a estrutura básica do PPRA**

A estrutura do PPRA está prevista no item 9.2 da NR-09 e deverá conter no mínimo a seguinte estrutura:

- a) – Planejamento Anual com Estabelecimento de metas, prioridades e cronogramas;
- b) – Estratégia e metodologia de Ações
- c) – Forma de registro, manutenção e divulgação de dados;
- d) – Periodicidade e forma de avaliação do desenvolvimento do PPRA.

## COMENTÁRIOS DA NR-09

### NR 9 - PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS

Publicação D.O.U. Portaria GM n.º 3.214, de 08 de junho de 1978 06/07/78 Alterações/Atualizações D.O.U. Portaria SSST n.º 25, de 29 de dezembro de 1994 30/12/90 (Texto dado pela Portaria SSST n.º 25, 29 de dezembro de 1994)

9.1 Do objeto e campo de aplicação.

9.1.1 Esta Norma Regulamentadora - NR estabelece a obrigatoriedade da elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA, visando à preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, através da **antecipação, reconhecimento, avaliação e conseqüente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho**, tendo em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais.

\*\*\* Ver atividade rural – nr 22 - pemat

9.1.2 As ações do PPRA devem ser desenvolvidas no âmbito de cada estabelecimento da empresa, sob a responsabilidade do empregador, com a participação dos trabalhadores, sendo sua **abrangência e profundidade dependentes das características dos riscos e das necessidades de controle**.

**Abrangência:** \_\_\_\_\_

**Profundidade:** \_\_\_\_\_

Nas pequenas empresas com poucos funcionários e pequeno grau de riscos, deve ser observado o disposto neste item 9.1.2

Nas atividades onde não se verificam riscos físico, químicos ou biológicos, por exemplo em uma pequena loja de comércio, as anotações do PPRA devem ser de forma simplificada dando conta tão somente da inexistência desses riscos que são aqueles que mais afetam a saúde do trabalho.

9.1.2.1 Quando não forem identificados riscos ambientais nas fases de antecipação ou reconhecimento, descritas nos itens **9.3.2 e 9.3.3**, o PPRA poderá resumir-se às etapas previstas nas alíneas "a" e "f" do subitem 9.3.1.

**9.3.3 O reconhecimento dos riscos ambientais deverá conter os seguintes itens, quando aplicáveis:**

- a) a sua identificação;
- b) a determinação e localização das possíveis fontes geradoras;
- c) a identificação das possíveis trajetórias e dos meios de propagação dos agentes no ambiente de trabalho;
- d) a identificação das funções e determinação do número de trabalhadores expostos;
- e) a caracterização das atividades e do tipo da exposição;
- f) a obtenção de dados existentes na empresa, indicativos de possível comprometimento da saúde decorrente do trabalho;
- g) os possíveis danos à saúde relacionados aos riscos identificados, disponíveis na literatura técnica;
- h) a descrição das medidas de controle já existentes.

**9.3.2 A antecipação deverá envolver a análise de projetos de novas instalações, métodos ou processos de trabalho, ou de modificação dos já existentes, visando a identificar os riscos potenciais e introduzir medidas de proteção para sua redução ou eliminação.**

**9.3.1 O Programa de Prevenção de Riscos Ambientais deverá incluir as seguintes etapas:**

- a) antecipação e reconhecimentos dos riscos;
- f) registro e divulgação dos dados.

Voltando ao exemplo da pequena loja, nesse caso, a norma prevê que, não sendo observados os riscos na fase de antecipação ou reconhecimento, o PPRA ficará limitado ao disposto nas letras "a" e "f" do subitem 9.3.1

**a) a sua identificação;**

**f) a obtenção de dados existentes na empresa, indicativos de possível comprometimento da saúde decorrente do trabalho;**

9.1.3 O PPRA é parte integrante do conjunto mais amplo das iniciativas da empresa no campo da preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, devendo estar articulado com o **disposto nas demais NR**, em especial com o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO previsto na NR-7.

De acordo com o item 9.1.3 o PPRA é parte integrante do conjunto mais amplo das iniciativas da empresa no campo da preservação da saúde e da integridade física dos trabalhadores, devendo estar articulado com o disposto nas demais NRs, em especial o PCMSO da NR-07.

A garantia da saúde ocupacional é um termo mais abrangente que envolve a implementação da NR 1, NR 6, NR 7, NR 9, NR 15. Além disso o PPRA deve ser complementado por outros programas previstos nas demais NRs e outros requisitos legais associados, tais como: PCA – Programa de Conservação Auditiva; OS Ordem de Serviços; o PPR –Programa de Proteção Respiratória; PPEOB – Programa de Proteção ao Benzeno no Trabalho; As avaliações Ergonômicas da NR 17; O PCMAT – Programa do Meio Ambiente do Trabalho da NR 18 e o PGR – Programa de Gerenciamento de Riscos previstos na NR-22.

9.1.4 Esta NR estabelece os parâmetros mínimos e diretrizes gerais a serem observados na execução do PPRA, podendo os mesmos ser ampliados mediante negociação coletiva de trabalho.

Podem existir outras exigências de ocorrência legal em virtude de leis municipais, estaduais ou de acordos de convenção coletiva do trabalho que sejam obrigatório a contemplação no PPRA.

Outras Normas Regulamentadoras devem ser abordadas no PPRA como parte no objetivo principal que é a saúde do trabalhador. (NR-17 – NR-17 – NR-18)

9.1.5 Para efeito desta NR, consideram-se riscos ambientais os agentes físicos, químicos e biológicos existentes nos ambientes de trabalho que, em função de sua **natureza, concentração ou intensidade e tempo de exposição**, são capazes de causar danos à saúde do trabalhador.

Ex: Ruído

NATUREZA .....	Risco Físico
CONCENTRAÇÃO.....	Não se aplica
INTENSIDADE.....	85 dB
TEMPO DE EXPOSIÇÃO.....	8h.

9.1.5.1 Consideram-se agentes físicos as diversas formas de energia a que possam estar expostos os trabalhadores, tais como: ruído, vibrações, pressões anormais, temperaturas extremas, radiações ionizantes, radiações não ionizantes, bem como o infra-som e o ultra-som.

9.1.5.2 Consideram-se agentes químicos as substâncias, compostos ou produtos que possam penetrar no organismo pela via respiratória, nas formas de poeiras, fumos, névoas, neblinas, gases ou vapores, ou que, pela natureza da atividade de exposição, possam ter contato ou ser absorvidos pelo organismo através da pele ou por ingestão.

9.1.5.3 Consideram-se agentes biológicos as bactérias, fungos, bacilos, parasitas, protozoários, vírus, entre outros.

## DA ESTRUTURA DO PPRA

9.2.1 O Programa de Prevenção de Riscos Ambientais deverá conter, no mínimo, a seguinte estrutura:

### **a) planejamento anual com estabelecimento de metas, prioridades e cronograma;**

**METAS:** As metas são objetivos que se pretende atingir dentro das ações desenvolvidas no PPRA. Por ex: Minimizar o ruído no local de trabalho – Modificar o processo de produção com a retirada do uso de alguns produtos químicos.

**PRIORIDADES:** Dentro da etapa de reconhecimento e avaliação dos riscos pode ser dada prioridade para determinada situação, considerada de maior dano à saúde do trabalhador, a qual será alvo de ações preventivas.

**CRONOGRAMA:** no cronograma de ações do PPRA as metas e prioridades devem ser expostas com as definições das datas e medidas a serem adotadas.

### **b) estratégia e metodologia de ação;**

A estratégia de ações no desenvolvimento do PPRA estão contidas nas fases de Antecipação, Reconhecimento, avaliação e controle dos riscos ocupacionais que devem estar devidamente anotados em planilhas que serão inseridas no documento principal do PPRA

### **c) forma do registro, manutenção e divulgação dos dados;**

Os registros, a manutenção e divulgação dos dados podem ser arquivados em meio eletrônicos e físicos estando sempre a disposição dos empregados – através da CIPA ou do Sindicato – e das autoridades de fiscalização.

**d) periodicidade e forma de avaliação do desenvolvimento do PPRA.**

A periodicidade e a forma de avaliação do desenvolvimento do PPRA devem constar no documento principal demonstrando o período temporal de cada uma das atividades de monitoramento daqueles riscos que foram reconhecidos e antecipado nas fases iniciais de desenvolvimento do PPRA

9.2.1.1 Deverá ser efetuada, sempre que necessário **e pelo menos uma vez ao ano**, uma análise global do PPRA para avaliação do seu desenvolvimento e realização dos ajustes necessários e estabelecimento de novas metas e prioridades.

9.2.2 O PPRA deverá estar descrito num documento-base contendo todos os aspectos estruturais constantes do item 9.2.1.

9.2.2.1 O documento-base e suas alterações e complementações deverão ser apresentados e discutidos na CIPA, quando existente na empresa, de acordo com a NR-5, sendo sua cópia anexada ao livro de atas desta Comissão.

Ao final, o PPRA deverá ser apresentado para os membros da CIPA para que sejam discutidas as necessárias modificações e/ou complementações.

9.2.2.2 O documento-base e suas alterações deverão estar disponíveis de modo a proporcionar o imediato acesso às autoridades Competentes.

9.2.3 O cronograma previsto no item 9.2.1 deverá indicar claramente os prazos para o desenvolvimento das etapas e cumprimento das metas do PPRA. No final da apostila modelo de Cronograma

É importante um detalhamento bem elaborado das ações do PPRA, mês a mês, dentro do cronograma com datas certas no mês e no ano.

## 9.3 DO DESENVOLVIMENTO DO PPRA

9.3.1 O Programa de Prevenção de Riscos Ambientais deverá incluir as seguintes etapas:

- a) antecipação e reconhecimentos dos riscos;
- b) estabelecimento de prioridades e metas de avaliação e controle;
- c) avaliação dos riscos e da exposição dos trabalhadores;
- d) implantação de medidas de controle e avaliação de sua eficácia;
- e) monitoramento da exposição aos riscos;
- f) registro e divulgação dos dados.

Este é, sem dúvidas, o item mais importante da NR-09. Define as etapas do PPRA e consiste na estrutura principal do Programa, sua espinha dorsal.

Um PPRA, para ser tecnicamente bem elaborado, deve seguir atentamente esses pontos do item 9.3.1 sob o risco de, se assim não fizer, comprometer a eficácia do programa.

Em nosso treinamento esses itens serão abordados de maneira bastante aprofundada, cada um deles, com seus detalhes e suas sutilezas, para depois colocarmos na planilha que vai compor o documento principal do PPRA.

## QUEM PODE ELABORAR O PPRA?

9.3.1.1 A elaboração, implementação, acompanhamento e Avaliação do PPRA poderão ser feitas pelo Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT ou por pessoa ou equipe de pessoas que, a critério do empregador, sejam capazes de desenvolver o disposto nesta NR.

Conforme descrito no item 9.3.1.1 qualquer pessoa, no âmbito da empresa, a critério do empregador, poderá elaborar o PPRA.

## O que é a ACGIH

É a conferência Norte americana de Higienistas Industriais Governamentais (American Conference of Governmental Industrial Hygienists) uma organização de profissionais de Higiene Ocupacional patrocinada por instituições governamentais ou educacionais dos Estados Unidos.

A ACGIH desenvolve e publica anualmente limites recomendados de exposição ocupacional denominado de thershol Limitd Values (TLV) para centenas de substâncias químicas, agentes físicos e incluiíndices de exposição a agentes Biológicos: Bilogical Exposure Indices (BEI). O TLV é a marca registrada da ACGIH cujos valores são atualizados constantemente por meio de publicações

## ANTECIPAÇÃO DOS RISCOS AMBIENTAIS

### 9.3.2 A ANTECIPAÇÃO deverá envolver

- a análise de projetos de novas instalações,
- métodos ou processos de trabalho, ou de modificação dos já existentes, visando a identificar os riscos potenciais e introduzir medidas de proteção para sua redução ou eliminação.

Antecipar é:

- trabalhar, com equipes de projeto, modificações ou ampliações (ou pelo menos analisar em momentos adequados o resultado desse trabalho), visando à detecção precoce de fatores de risco ligados a agentes ambientais e adotando opções de projeto que favoreçam sua eliminação ou controle;
- estabelecer uma "polícia de fronteira" na empresa, rastreando e analisando todo novo produto químico a ser utilizado (isso inclui as amostras de vendedores);
- ditar normas preventivas para compradores, projetistas, contratadores de serviços, a fim de evitar exposições inadvertidas

A antecipação dos Riscos Ambientais deverá ocorrer sempre que houver um projeto de instalação de novos setores ou máquinas, em lugares pré existentes ou novos setores no processo de produção.

A Antecipação consiste na análise dos projetos para se buscar a constatação de novos riscos diferentes dos existentes ou a possibilidade de que essas modificações venham a aumentar os riscos já existentes;

Da mesma forma, novos projetos podem auxiliar no controle e minimização dos riscos existentes com aplicação de novas tecnologias de máquinas, equipamentos ou métodos de produção.

O reconhecimento dos riscos que já existem na empresa são uma parte muito importante do programa e dão parâmetros para que se controle estes riscos adequadamente de forma coletiva ou individual quando não é possível controlar imediatamente de forma coletiva.

## RECONHECIMENTO DOS RISCOS AMBIENTAIS

9.3.3 O **RECONHECIMENTO** dos riscos ambientais deverá conter os seguintes itens, **quando aplicáveis**:

Reconhecer é...

- conhecer de novo! Isso significa que se deve ter conhecimento prévio dos agentes do ambiente de trabalho, ou seja, saber reconhecer os riscos presentes nos processos, materiais, operações associadas, manutenção, subprodutos, rejeitos, produto final, insumos;
- estudar o processo, atividades e operações associadas e processos auxiliares, não apenas com os dados existentes na empresa (e inquirindo os técnicos, projetistas, operadores), mas também conhecendo a literatura ocupacional específica a respeito deles, pois mesmo os técnicos dos processos podem desconhecer os riscos ambientais que estes produzem. Podem omitir, freqüentemente, detalhes que não julgam importantes para o higienista, mas justamente ligados a um risco. O solícito técnico da máquina empacotadora de leite longa vida pode lhe dar uma explicação precisa e detalhada do seu funcionamento, omitindo que a caixinha é selada por radio freqüência;
- transitar e observar incessantemente o local de trabalho (não se faz higiene sem ir a campo), observando o que lhe é mostrado e o que não é. Andar “atrás” das coisas, em subsolos, casas de máquinas, porões de serviço, pode ser bastante instrutivo e revelador de riscos ambientais (cuidado com os riscos de acidentes nesses locais).

A etapa do RECONHECIMENTO é o início do trabalho de campo para identificar as atividades, tarefas, fontes e tipos de riscos ambientais. Ela constitui no levantamento das seguintes informações que serão registradas numa planilha básica a ser anexada no documento base do PPRA:

- Identificação dos riscos ambientais;
- Determinação e localização das possíveis fontes geradoras;
- Identificação das possíveis trajetórias e dos meios de propagação dos agentes no ambiente de trabalho;
- Identificação das funções e determinação do número de trabalhadores expostos;
- Caracterização da atividades e do tipo de exposição
- Obtenção de todos os dados existentes na empresa, indicativos de possíveis comprometimento da saúde no trabalho;
- Possíveis danos à saúde relacionada aos riscos identificados disponíveis na literatura técnica.

a) a sua IDENTIFICAÇÃO;

<b>RISCOS FÍSICOS</b>	Ruído – Frio – Calor – Vibração – umidade - radiações
<b>RISCOS QUÍMICOS</b>	Produtos Químicos: Poeira – névoa – neblina - fumaça
<b>RISCOS BIOLÓGICOS</b>	Fungos – bactérias - vírus
<b>RISCOS DE ACIDENTES</b>	Máquinas – Ferramentas - Instalações
<b>RISCOS ERGONÔMICOS</b>	Posturas – Movimentos - Esforços

b) a determinação e localização das possíveis fontes geradoras;

### **MÁQUINAS**

### **EQUIPAMENTOS**

### **PROCESSOS DE PRODUÇÃO**

Máquinas, equipamentos, ferramentas e o processo de produção são potenciais fontes geradoras dos RISCOS AMBIENTAIS em qualquer atividade através de fontes mecânicas ou na manipulação de produtos.

c) a identificação das possíveis trajetórias e dos meios de propagação dos agentes no ambiente de trabalho;

Os agentes agressores no ambiente de trabalho podem se propagar pelas vias aéreas, no caso dos produtos químicos na forma de poeira, gases, vapores ou neblinas para atingir o trabalhador.

O som se propaga também pelo ar através da ondas sonoras

d) a identificação das funções e determinação do número de trabalhadores expostos;

e) a caracterização das atividades e do tipo da exposição;

Os Grupos Homogêneos de Trabalhadores são aqueles formados por trabalhadores que desempenham diferentes funções e atividades, dentro de um mesmo setor no processo de produção e se encontram expostos aos mesmos riscos ocupacionais, da mesma natureza, intensidade, concentração e mesmo tempo de exposição.

Explicação das atividades desenvolvidas pelos empregados expostos e o tipo de exposição: Contato direto através de manipulação – contato indireto de presença no ambiente de trabalho são de fundamental importância para o controle e o monitoramento da saúde do trabalhador.

e) a obtenção de dados existentes na empresa, indicativos de possível comprometimento da saúde decorrente do trabalho;

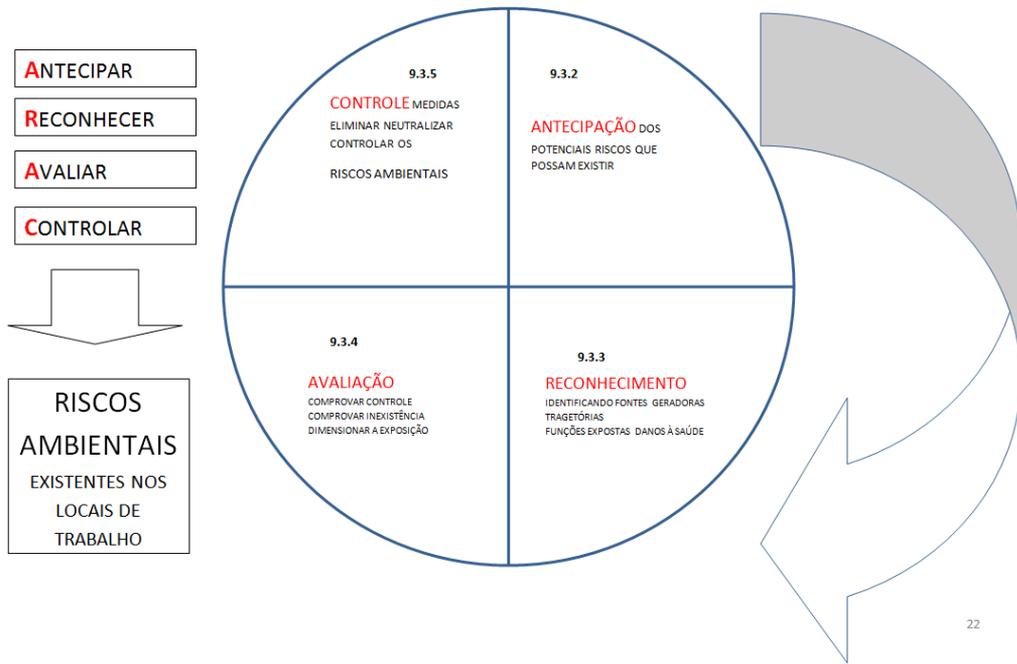
Informações obtidas pela empresa sobre o processo de produção ou pelo fornecedor de máquinas ou produtos químicos utilizados no processo de produção auxiliam no reconhecimento do potencial risco e na posterior avaliação e controle.

g) os possíveis danos à saúde relacionados aos riscos identificados, disponíveis na literatura técnica;

Os danos causados na saúde do trabalhador podem ser obtidas na literatura médica da exposição a determinados riscos físicos ou a produtos químicos nas FISPQ dos produtos utilizados no processo de produção

h) a descrição das medidas de controle já existentes.

Deve ser descrito no documento do PPRA, nesta fase de Reconhecimento dos Riscos Ambientais, a existência de qualquer tipo de medidas de controle existentes no processo e no ambiente analisados, através de medidas de proteção coletiva (EPC) ou medidas individuais com os EPI.



22

GERENCIAMENTO DOS RISCOS AMBIENTAIS



1

ANTECIPAÇÃO E  
RECONHECIMENTO  
DOS RISCOS

O QUE É ANTECIPAR E RECONHECER?

**ANTECIPAR:** É ANTEVER – OLHAR À FRENTE – OBSERVAR UMA CONDIÇÃO DE RISCO PRÉ-EXISTENTE. Prevenção – ver antes – prevenir – NOVOS PROJETOS E PROCESSOS DE TRABALHO – Antever os riscos – implantar EPI, EPC – Novos Processos – Estudo e análise dos Riscos

**RECONHECER:** Observar e entender algo que já existe. Para depois corrigir os erros existentes.

**LOCALIZAR AS FONTES:** ir a campo – visita r a fábrica – analisar – olhar – detectar as fontes – conversar com o chão de fábrica.

**AVALIAR A PROPAGAÇÃO:** Ex. Emissão de vapores tóxicos – propagação pelas correntes de ar.

**IDENTIFICAÇÃO DOS TRABALHADORES:** Trabalhadores expostos àqueles riscos –

**ANALISAR A EXPOSIÇÃO:** Definir se a exposição – definir a exposição e os danos que podem causar à saúde trabalhador;

**RECONHECER BUSCAS DADOS DA SAÚDE:** Levantar os dados existentes na empresa de casos de doenças ou acidentes resultantes dos riscos existentes.

**MEDIDAS EXISTENTES:** Verificar as medidas de proteção e prevenção dos riscos existentes

2

ESTABELECEM  
PRIORIDADES

ESTABELECIMENTO DE PRIORIDADES

QUANDO NÃO É POSSIVEL FAZER TUDO DE UMA VÊZ

ESCALA DE IMPORTÂNCIA NA PREVENÇÃO

**PRIORIDADE:** Uma ordenação lógica que vai informar o que deverá ser feito em primeiro lugar - Ordenação da Prevenção – TÉCNICA ADMINISTRATIVA.

**MÉTODO 1 – 2 -3 -** 1 – Alta Prioridade – 2 Media prioridade – 3 baixa prioridade

INSERIR QUADRO – EXPOSIÇÃO – EFEITO = PRIORIDADE

3

## AVALIAÇÃO

### QUANTIFICAÇÃO - QUALIFICAÇÃO

Os Riscos Ocupacionais RECONHECIDO na fase anterior deverão ser QUANTIFICADOS ou QUALIFICADO dependendo da sua característica.

AVALIAR A **INTENSIDADE** DOS RISCOS **FÍSICOS**:

AVALIAR A **CONCENTRAÇÃO** DOS RISCOS **QUÍMICOS**:

AVALIAR A **PRESENÇA** DE AGENTES **BIOLÓGICOS**

- PARA COMPROVAR O CONTROLE DA EXPOSIÇÃO - COMPROVAR A PREVENÇÃO - - - -  
COMPROVAR OS EFEITOS DAS MEDIDAS DE CONTROLE ADOTADAS

- DEMONSTRAR A INEXISTÊNCIA DO RISCO

QUANTIFICAÇÃO DE ACORDO COM AS PRIORIDADES ESTABELECIDAS.

CONFORMIDADE - LT - tabelas de concentração e intensidade .

REGISTRAR TODOS OS DADOS COLETADOS - PLANILHAS - DOCUMENTOS

NORMAS TÉCNICAS

4

## MEDIDAS DE CONTROLE

Item 9.3.5

### MEDIDAS DE CONTROLE

**POR QUÊ** ADOTAR AS MEDIDAS DE CONTROLE?

PARA PREVENIR A EXPOSIÇÃO AOS RISCOS AMBIENTAIS COMO OBJETIVOS DE:

**ELIMINAR**= REDUÇÃO DE 100% DE DETER RISCO

**MINIMIZAR**= REDUZIR A EXPOSIÇÃO AGENTE

**CONTROLAR**= AÇÕES MEDIDAS PARA QUE O AGENTE FIQUE DENTRO DE LIMITES DETERMINADOS

**QUANDO?** ADOTAR AS MEDIDAS DE CONTROLE?

**APÓS IDENTIFICAR O RISCO POTENCIAL** - MAPA DE RISCO - LEVANTAMENTO DOS RISCOS OS TRABALHADORES EXPOSTOS

**NA CONSTATAÇÃO DE UM RISCO EVIDENTE** - NOS QUANTITATIVOS ACIMA DO LIMITE DE TOLERÂNCIA.

**NA IDENTIFICAÇÃO DO NEXO CAUSAL** - ONDE EXISTE UMA PROBABILIDADE DE DETERMINADO EFETIVO PARA A SAUDE DO TRABALHADOR ESTA SENDO CAUSADO POR UM AGENTE DENTRO DA EMPRESA: O MÉDICO DO TRABALHO ATRAVÉS DOS REGISTROS IDENTIFICA SITUAÇÃO DE NEXO CAUSAL ENTRE UMA DOENÇA E UM AGENTE EXISTENTE NO LOCAL DE TRABALHO - CAUSA EFEITO - UM DANO e UMA SITUAÇÃO EXISTENTE

**COMO?** DE QUE FORMA VAMOS IMPLANTAR AS MEDIDAS DE CONTROLE - NR 9 ESTABELECE AS HIERARQUIAS

1ª ATRAVÉS DO EPC - EX. POEIRA INSTALAR EPC - PROBLEMA É O CUSTO -

2ª MEDIDAS ADMINISTRATIVAS E ORGANIZACIONAIS PARA ELIMINAR OU NEUTRALIZAR O RISCO

3ª - EPI

4ª - ATENÇÃO: As medições periódicas - estabelecer um cronograma para fazer as medições periodicamente para avaliar se a exposição esta aumentando diminuindo para avaliar se as medidas de controle estão sendo eficazes.

4

### MEDIDAS DE CONTROLE

Item 9.3.5

5º - TREINAMENTO – para conhecer o riscos e o uso do EPI

6º CAMPANHAS DE PREVENÇÃO

7º - ACOMPANHAMENTO MÉDICO: Através do PCMSO – Registro Médico

8º - NÍVEL DE AÇÃO: Limite acima do qual deve se tomar as medidas – Estabelecer o L.A.

5

### MONITORAMENTO DA EXPOSIÇÃO

#### MONITORAMENTO DA EXPOSIÇÃO

Serve para medir a exposição aos riscos – acompanhar se as medidas de controle estão sendo eficazes – incluir provas de que a empresa está evoluindo em saúde e segurança ocupacional

Ações que tenha sido tomada pela empresa no controle da ....

Registrar se as ações tomadas estão sendo eficazes.

Ações de medidas corretivas que precisam ser tomadas sobre as medidas de controle.

Saber se as medidas de controle estão surtindo efeitos

6

REGISTRO E DIVULGAÇÃO  
DOS DADOS

#### REGISTRO E DIVULGAÇÃO DOS DADOS

- Cópias do PPRA – SEESMT – RH – DIREÇÃO D EMPRESA – MÉDICO
- O PPRA é um programa que deve evoluir com o tempo – 20 anos – demonstrar que as revisões anuais estão sendo feitas.
- O PPRA deve estar disponível para o trabalhador – CIPA

### 9.3.4 AVALIAÇÃO QUANTITATIVA

Avaliar é...

- em forma simples, é poder emitir um juízo de tolerabilidade sobre uma exposição a um agente ambiental. Atualmente, a avaliação está inserida dentro de um processo que se convencionou chamar de Estratégia de Amostragem, o que é, evidentemente, muito mais que avaliar no sentido instrumental;
- comparar a informação de exposição ambiental (que pode ter vários graus de confiabilidade) com um critério adequado, para obter o juízo de tolerabilidade. O critério é genericamente denominado de “limite de exposição ambiental”, ou limite de exposição (legalmente falando, “limite de tolerância”; este conceito será detalhado adiante).

9.3.4 A avaliação quantitativa deverá ser realizada sempre que necessária para:

- a) comprovar o controle da exposição ou a inexistência riscos identificados na etapa de reconhecimento;**
- b) dimensionar a exposição dos trabalhadores;**
- c) subsidiar o equacionamento das medidas de controle.**

DIMENSIONAMENTO DA EXPOSIÇÃO E DOS EFEITOS

A Exposição pode se dar	Baixos Níveis
	Níveis Moderados
	Níveis Elevados

Os efeitos sobre a saúde do trabalhador podem ser:	Reversíveis
	Irreversíveis
	Constituir Ameaça à Vida

Podemos QUALIFICAR a exposição, os seus efeitos e o tipo de monitoramento em categorias:

NÍVEIS DE EXPOSIÇÃO	TIPO DE EXPOSIÇÃO	EFEITOS	SOMA DO ÍNDICE EXPOSIÇÃO+EFEITO	MONITORAMENTO CONTROLE
<b>0 - SEM EXPOSIÇÃO</b>	Não há exposição quando não existe nenhum contato com o agente agressor ou é desprezível o nível de contato.	<b>0</b> - Efeitos reversíveis de pouca importância ou não conhecidos ou apenas suspeitos	<b>0</b>	DESPREZÍVEL
<b>1 - EXPOSIÇÃO A BAIXOS NÍVEIS</b>	O contato como agente agressor é frequente	<b>1</b> - Efeitos reversíveis preocupantes	<b>1 - 3</b>	MARGINAL
<b>2 - EXPOSIÇÃO A NÍVEIS MODERADOS</b>	Contato <u>frequente</u> com o agente em baixas concentrações ou exposições intermitentes em concentrações elevadas	<b>2</b> - Efeitos reversíveis preocupantes <u>severos</u>	<b>4 - 5</b>	DE ATENÇÃO
<b>3 - EXPOSIÇÃO ELEVADA</b>	Contato <u>frequente</u> com o agente em altas concentrações	<b>3</b> - Efeitos irreversíveis preocupantes	<b>6</b>	CRÍTICA
<b>4 - EXPOSIÇÃO ELEVADÍSSIMA</b>	Contato <u>frequente</u> com o agente e a concentrações elevadíssimas	<b>4</b> - Ameaça à vida ou doença/lesão incapacitante	<b>7 - 8</b>	EMERGENCIAL

### 9.3.5 DAS MEDIDAS DE CONTROLE

Controlar é...

- adotar medidas de engenharia sobre as fontes e trajetória do agente, atuando sobre os equipamentos e realizando ações específicas de controle, como projetos de ventilação industrial;
- intervir sobre operações, reorientando-as para procedimentos que possam eliminar ou reduzir a exposição;
- definir ações de controle no indivíduo, o que inclui, é claro — mas não está limitado —, a proteção individual.
- Serão fornecidos mais à frente os elementos gerais de ações de controle em higiene ocupacional. Em cada matéria, serão dadas ações específicas de controle.

9.3.5.1 Deverão ser adotadas as medidas necessárias suficientes para a ELIMINAÇÃO, a MINIMIZAÇÃO ou o CONTROLE dos riscos ambientais sempre que forem verificadas uma ou mais das seguintes situações:

**a) identificação, na fase de antecipação, de risco potencial à saúde;**

**b) constatação, na fase de reconhecimento, de risco evidente à saúde;**

**c) quando os resultados das avaliações quantitativas da exposição dos trabalhadores excederem os valores dos limites previstos na NR-15 ou, na ausência destes os valores limites de exposição ocupacional adotados pela ACGIH - American Conference of Governmental Industrial Hygienists, ou aqueles que venham a ser estabelecidos em negociação coletiva de trabalho, desde que mais rigorosos do que os critérios técnico-legais estabelecidos;**

**d) quando, através do controle médico da saúde, ficar caracterizado onexo causal entre danos observados na saúde os trabalhadores e a situação de trabalho a que eles ficam expostos.**

## **LEGISLAÇÃO APLICADA EM SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO**

9.3.5.2 O estudo, desenvolvimento e implantação de medidas de proteção coletiva deverá obedecer à seguinte hierarquia:

**a) medidas que eliminam ou reduzem a utilização ou a formação de agentes prejudiciais à saúde;**

**b) medidas que previnam a liberação ou disseminação desses agentes no ambiente de trabalho;**

**a) medidas que reduzam os níveis ou a concentração desses agentes no ambiente de trabalho.**

9.3.5.3 A implantação de medidas de caráter coletivo deverá ser acompanhada de treinamento dos trabalhadores quanto os procedimentos que assegurem a sua eficiência e de informação sobre as eventuais limitações de proteção que ofereçam.

Por Exemplo:

Na instalação de novos equipamentos de exaustão ou ventilação, nos casos de EPC para minimizar os riscos químicos provenientes de contaminação por propagação aérea, os empregados devem receber orientações sob o funcionamento do sistema e a sua eficácia.

9.3.5.4 Quando comprovado pelo empregador ou instituição a inviabilidade técnica da adoção de medidas de proteção coletiva ou quando estas não forem suficientes ou encontrarem-se em fase de estudo, planejamento ou implantação, ou ainda em caráter complementar ou emergencial, deverão ser adotadas outras medidas, obedecendo-se à seguinte hierarquia:

**a) medidas de caráter administrativo ou de organização do trabalho;**

**b) utilização de equipamento de proteção individual - EPI.**

9.3.5.5 A utilização de EPI no âmbito do programa deverá considerar as Normas Legais e Administrativas em vigor e envolver no mínimo:

**a) seleção do EPI adequado tecnicamente ao risco a que o trabalhador está exposto e à atividade exercida, considerando-se a eficiência necessária para o controle da**

## **LEGISLAÇÃO APLICADA EM SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO**

**exposição ao risco e o conforto oferecido segundo avaliação do trabalhador usuário;**

**b) programa de treinamento dos trabalhadores quanto à sua correta utilização e orientação sobre as limitações de proteção que o EPI oferece;**

**c) estabelecimento de normas ou procedimento para promover o fornecimento, o uso, a guarda, a higienização, a conservação, a manutenção e a reposição do EPI, visando garantir as condições de proteção originalmente estabelecidas;**

**d) caracterização das funções ou atividades dos trabalhadores, com a respectiva identificação dos EPI's utilizados para os riscos ambientais.**

9.3.5.6 O PPRA deve estabelecer critérios e mecanismos de avaliação da eficácia das medidas de proteção implantadas considerando os dados obtidos nas avaliações realizadas e no controle médico da saúde previsto na NR-7.

Através do monitoramento com constantes quantificações do agente – físico ou químico – pode ser constatada a eficácia do sistema de EPC implantado.

Da mesma forma o monitoramento da saúde do trabalhador, através dos exames clínicos e laboratoriais conveniente, obtém-se a constatação da eficácia do sistema implantado.

### **9.3.6 – DO NÍVEL DE AÇÃO**

9.3.6.1 Para os fins desta NR, considera-se nível de ação o valor acima do qual devem ser iniciadas ações preventivas de forma a minimizar a probabilidade de que as exposições a agentes ambientais ultrapassem os limites de exposição. As ações devem incluir o monitoramento periódico da exposição, a informação aos trabalhadores e o controle médico.

9.3.6.2 Deverão ser objeto de controle sistemático as situações que apresentem exposição ocupacional acima dos níveis de ação, conforme indicado nas alíneas que seguem:

a) para agentes químicos, a metade dos limites de exposição ocupacional considerados de acordo com a alínea "c" do subitem 9.3.5.1;

#### 9.3.5.1

c) quando os resultados das avaliações quantitativas da exposição dos trabalhadores excederem os valores dos limites previstos na NR-15 ou, na ausência destes os valores limites de exposição ocupacional adotados pela **ACGIH - American Conference of Governmental Industrial Hygienists**, ou aqueles que venham a ser estabelecidos em negociação coletiva de trabalho, desde que mais rigorosos do que os critérios técnico-legais estabelecidos;

b) para o ruído, a dose de 0,5 (dose superior a 50%), conforme critério estabelecido na NR-15, Anexo I, item 6. 4

Podemos considerar esse item 9.3.6 Do Nível de Ação, como sendo a LUZ AMARELA no sistema de monitoramento.

Quando os níveis de exposição atingem níveis próximos ao Limite de Tolerância, o profissional TST deve adotar as chamadas MEDIDAS DE AÇÃO para não permitir que o trabalhador seja exposto no limite ou acima do Limite de Tolerância.

### **O que é a ACGIH?**

É a conferência Norte americana de Higienistas Industriais Governamentais (American Conference of Governmental Industrial Hygienists) uma organização de profissionais de Higiene Ocupacional patrocinada por instituições governamentais ou educacionais dos Estados Unidos.

A ACGIH desenvolve e publica anualmente limites recomendados de exposição ocupacional denominado de thershol Limitd Values (TLV) para centenas de substâncias químicas, agentes físicos e incluíndices de exposição a agentes Biológicos: Bilogical Exposure Indices (BEI). O TLV é a marca registrada da ACGIH cujos valores são atualizados constantemente por meio de publicações

### **Quando se deve usar os TLV da ACGIH**

O TLVs da ACGIH são referencias a serem utilizadas para fins de implementação de medidas de controle no campo da Higiene Ocupacional. Os TLVs não devem ser usados para fins de caracterização de atividade ou operação insalubre, para isso devem ser utilizados apenas os limites de tolerância (LT) da NR-15 – Atividades e operações insalubres

### **9.3.7 MONITORAMENTO**

9.3.7.1. Para o monitoramento da exposição dos trabalhadores e das medidas de controle, deve ser realizada uma avaliação sistemática e repetitiva da exposição a um dado risco, visando à introdução ou modificação das medidas de controle, sempre que necessário.

9.3.8 Do registro de dados.

9.3.8.1 Deverá ser mantido pelo empregador ou instituição um registro de dados, estruturado de forma a constituir um histórico técnico e administrativo do desenvolvimento do PPRA.

9.3.8.2 Os dados deverão ser mantidos por um período mínimo de 20 (vinte) anos.

9.3.8.3 O registro de dados deverá estar sempre disponível aos trabalhadores interessados ou seus representantes e para as autoridades competentes.

### **9.4 DAS RESPONSABILIDADES**

#### **9.4.1 Do empregador:**

I. estabelecer, implementar e assegurar o cumprimento do PPRA como atividade permanente da empresa ou instituição.

#### **9.4.2 Dos trabalhadores:**

I. colaborar e participar na implantação e execução do PPRA;

II. seguir as orientações recebidas nos treinamentos oferecidos dentro do PPRA;

III. informar ao seu superior hierárquico direto ocorrências que, a seu julgamento, possam implicar riscos à saúde dos trabalhadores.

## **9.5 DAS INFORMAÇÕES**

9.5.1 Os trabalhadores interessados terão o direito de apresentar propostas e receber informações e orientações a fim de assegurar a proteção aos riscos ambientais identificados na execução do PPRA.

9.5.2 Os empregadores deverão informar os trabalhadores de maneira apropriada e suficiente sobre os riscos ambientais que possam originar-se nos locais de trabalho e sobre os meios disponíveis para prevenir ou limitar tais riscos e para proteger-se dos mesmos.

9.6 Das disposições finais.

9.6.1 Sempre que vários empregadores realizem simultaneamente atividades no mesmo local de trabalho terão o dever de executar ações integradas para aplicar as medidas previstas no PPRA visando a proteção de todos os trabalhadores expostos aos riscos ambientais gerados.

9.6.2 O conhecimento e a percepção que os trabalhadores têm do processo de trabalho e dos riscos ambientais presentes, incluindo os dados consignados no Mapa de Riscos, previsto na NR-5, deverão ser considerados para fins de planejamento e execução do PPRA em todas as suas fases.

9.6.3 O empregador deverá garantir que, na ocorrência de riscos ambientais nos locais de trabalho que coloquem em situação de grave e iminente risco um ou mais trabalhadores, os mesmos possam interromper de imediato as suas atividades, comunicando o fato ao superior hierárquico direto para as devidas providências.