

CONSIDERANDO O PARADOXO DA NORMA REGULAMENTADORA (NR): ENTRE A LEI IDEAL E A REALIDADE DO DANO; DE QUE MODO AS NRS PODEM SER EFETIVAMENTE APLICADAS PARA GARANTIR A PERPETUAÇÃO DA DIGNIDADE HUMANA?

CONSIDERING THE PARADOX OF REGULATORY STANDARDS (NR): BETWEEN THE IDEAL LAW AND THE REALITY OF DAMAGE; HOW CAN NRs BE EFFECTIVELY APPLIED TO ENSURE THE PERPETUATION OF HUMAN DIGNITY?

Grazielly Natália Pereira Martins
Jair Aparecido Cardoso

RESUMO

Com propósito de elucidar a intersecção entre o Direito do Trabalho e as disciplinas de Medicina e Segurança do Trabalho, o presente artigo aborda os mecanismos jurídicos destinados à salvaguarda da saúde e bem-estar do trabalhador, atuando em conjunto para aprimorar as condições laborais, prevenindo acidentes e doenças ocupacionais. Inseridas na esfera do direito tutelar, a medicina e a segurança ocupacional são incumbidas de proteger a vida e promover um ambiente de trabalho mais humano. O objetivo central é analisar a função das Normas Regulamentadoras, como a NR 1 e seus instrumentos, na concretização da dignidade humana no trabalho e os fundamentos

Grazielly Natália Pereira Martins

Graduanda em Direito na Faculdade de Direito de Ribeirão Preto – FDRP – USP. E-mail: graziellymartins@usp.br

Jair Aparecido Cardoso

Professor de Graduação e Pós-Graduação na Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da USP (FDRP-USP). É bacharel e mestre em Direito pela Universidade Metodista de Piracicaba (UNIMEP) e doutor em Direito pela PUC-SP. Possui experiência nas áreas de Direito Individual, Coletivo e Processual do Trabalho, sendo autor de livros e artigos na área. Atua em linhas de pesquisa relacionadas à História, Filosofia e Sociologia do Trabalho, com foco em racionalidade jurídica e direitos fundamentais na construção do Estado Democrático de Direito. Leciona a disciplina de Direito Processual do Trabalho. E-mail: jaircardoso@usp.br

da responsabilidade trabalhista por danos. A pesquisa é de natureza qualitativa e exploratória, utilizando como metodologia a análise bibliográfica e documental, com foco na legislação constitucional, consolidada (CLT) e infraconstitucional (NRs), além da doutrina especializada. O estudo permitiu compreender que as NRs, ao estabelecerem um robusto sistema proativo de prevenção (GRO), são vetores ideais de proteção, priorizando a saúde humana e a qualidade do ambiente laboral. Contudo, conclui-se que a efetividade desse sistema é mitigada por falhas estruturais, em especial o déficit coercitivo da fiscalização (NR 28) e a assimetria na responsabilidade civil (manutenção da responsabilidade subjetiva), que impõe um ônus probatório excessivo ao trabalhador. O intuito é abranger a dicotomia entre o exercício dos direitos conferidos na CF e CLT e a dificuldade de averiguação legal trabalhista, exigindo a superação dos déficits coercitivos e reparatorios para a garantia dos direitos fundamentais do trabalhador a uma vida digna.

Palavras-chave: medicina e segurança do trabalho; proteção do trabalhador; normas reguladoras; condições de trabalho

ABSTRACT

With the aim of elucidating the intersection between Labor Law and the disciplines of Occupational Medicine and Safety, this article addresses the legal mechanisms designed to safeguard the health and well-being of workers, working together to improve working conditions and prevent accidents and occupational diseases. Falling within the sphere of protective law, occupational medicine and safety are responsible for protecting life and promoting a more humane working environment. The main objective is to analyze the role of Regulatory Standards, such as NR 1 and its instruments, in achieving human dignity at work and the fundamentals of labor liability for damages. The research is qualitative and exploratory in nature, using bibliographic and documentary analysis as its methodology, focusing on constitutional, consolidated (CLT), and infra-constitutional (NRs) legislation, in addition to specialized doctrine. The study allowed us to understand that the NRs, by establishing a robust proactive prevention system (GRO), are ideal vectors of protection, prioritizing human health and the quality of the work environment. However, it can be concluded that the effectiveness of this system is mitigated by structural flaws, in particular the lack of enforcement (NR 28) and asymmetry in civil liability (maintenance of subjective liability), which imposes an excessive burden of proof on workers. The aim is to address the dichotomy between the exercise of the rights conferred by the Federal Constitution and the Consolidated

Labor Laws and the difficulty of legal labor investigation, requiring the overcoming of coercive and reparatory deficits to guarantee workers' fundamental rights to a dignified life.

Keywords: occupational medicine and safety; worker protection; regulatory standards; working conditions

1 INTRODUÇÃO

A proteção da saúde e da segurança do trabalhador constitui um dos pilares fundamentais do Direito do Trabalho contemporâneo, refletindo a evolução das relações laborais e a consolidação de valores sociais voltados à dignidade humana. No contexto da modernidade produtiva, marcada por intensas transformações tecnológicas e organizacionais, o ambiente de trabalho tornou-se simultaneamente espaço de realização profissional e de potenciais riscos físicos, químicos, biológicos e psicossociais. Diante dessa realidade, a necessidade de regulamentação normativa e de políticas públicas eficazes torna-se imperiosa para equilibrar produtividade, bem-estar e justiça social. O problema de pesquisa que norteia este estudo consiste em compreender de que modo as Normas Regulamentadoras (NRs), contribuem para a efetivação da dignidade humana e para a responsabilização trabalhista decorrente de danos à saúde e segurança do empregado. Essa indagação busca elucidar a função jurídica e social das NRs na construção de um ambiente laboral seguro e no fortalecimento da cultura preventiva no Brasil. A relevância deste estudo justifica-se pela importância de se compreender o papel das NRs como instrumentos normativos de proteção e como mecanismos de concretização dos direitos fundamentais do trabalhador, previstos na Constituição Federal de 1988 e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

O objetivo geral da pesquisa é analisar a função das Normas Regulamentadoras na preservação da saúde e da dignidade do trabalhador, bem como os fundamentos da responsabilidade trabalhista em casos de violação desses direitos. Como objetivos específicos, propõe-se: (i) examinar a evolução histórica e jurídica da segurança e medicina do trabalho no Brasil; (ii) identificar os principais dispositivos normativos que disciplinam a proteção à integridade física e mental do trabalhador; e (iii) discutir o impacto das NRs na redução de acidentes e doenças ocupacionais, relacionando-as à efetividade dos direitos fundamentais assegurados na carta magna. A técnica adotada é de natureza qualitativa e exploratória, baseada em pesquisa

bibliográfica e documental, com análise de legislações, portarias ministeriais, doutrina especializada e artigos científicos indexados, especialmente aqueles disponibilizados em bases como SciELO e documentos oficiais do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). O artigo está estruturado em cinco seções: a primeira apresenta a contextualização teórica e histórica do tema; a segunda discorre sobre a origem e o desenvolvimento das Normas Regulamentadoras; a terceira analisa as principais NRs relacionadas à segurança e saúde do trabalho; a quarta aborda a responsabilidade trabalhista e o nexo com a dignidade humana; e, por fim, a quinta seção apresenta as conclusões e considerações finais, destacando a importância da conscientização e da cultura preventiva nas relações de trabalho.

Ao adentrarmos na esfera do Direito do Trabalho, é imperativo reconhecer que a atividade profissional, por sua própria natureza, intrinsecamente expõe o indivíduo a uma gama de riscos. Estes podem se manifestar sob a forma de acidentes de trabalho, que resultam em lesões imediatas, ou de doenças ocupacionais, cujos sintomas e danos podem surgir de forma insidiosa ao longo do tempo. Tal realidade não é exclusiva de uma nação ou setor; pelo contrário, é uma preocupação global. De fato, a quase universalidade da preocupação com a saúde e segurança de seus trabalhadores é uma característica notável da legislação trabalhista em grande parte dos países. Essa preocupação transcende fronteiras, refletindo um entendimento de que a proteção do capital humano é essencial não apenas para a dignidade do homem, mas também para a produtividade e o desenvolvimento econômico de uma nação.

2 CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA

A intensa mecanização trazida pela Revolução Industrial resultou em um aumento significativo nos acidentes de trabalho nas fábricas. Para enfrentar essa realidade, diversas leis com foco na prevenção de riscos foram instituídas para aprimorar as condições laborais. Nesse contexto, a Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977, foi pioneira ao revisar os artigos 154 a 201 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), especificamente aqueles referentes à segurança e medicina do trabalho. Um ponto crucial dessa lei foi a atribuição ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), por meio do Artigo 200, da responsabilidade de desenvolver normas complementares nesse campo. Dessa prerrogativa surgiu, em 8 de julho de 1978, a Portaria nº 3.214, que efetivou a aprovação das primeiras Normas Regulamentadoras (NRs). Embora inicialmente fossem 28 NRs, o número expandiu para 36 atualmente,

refletindo a necessidade de regulamentar novas atividades e riscos que não estavam contemplados pelas normas originais.

No contexto brasileiro, a jornada em direção a um ambiente de trabalho mais seguro e saudável teve um início, de certa forma, "tímido". A preocupação com a medicina ocupacional e a fiscalização das condições nas fábricas foi primeiramente formalizada com o Decreto Legislativo nº 3.724, de 15 de janeiro de 1919. Embora representasse um passo inicial importante, essa medida era ainda incipiente diante da complexidade e dos desafios das relações de trabalho da época. Contudo, um marco fundamental nessa trajetória foi a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), por meio do Decreto-Lei nº 5.452, em 1º de maio de 1943. A CLT não apenas agrupou as diversas leis esparsas de proteção ao trabalho existentes até então, mas também sistematizou e ampliou as garantias dos trabalhadores, incluindo um capítulo dedicado à Segurança e Medicina do Trabalho. Esse movimento representou um avanço significativo, consolidando os direitos e deveres relacionados à prevenção de acidentes e doenças ocupacionais em um único diploma legal, fornecendo as bases para o desenvolvimento posterior da legislação e das práticas de segurança no país. A partir da CLT, a medicina e segurança do trabalho passaram a ser reconhecidas como pilares essenciais na construção de relações laborais mais justas e equitativas.

Avançando na regulamentação da saúde e segurança e medicina do trabalho, a Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977, promoveu uma alteração significativa no Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), dedicado a essa temática. Essa mudança legislativa foi complementada, em 08 de junho de 1978, pela Portaria nº 3.214, que efetivou a aprovação das Normas Regulamentadoras (NRs) de Segurança e Medicina do Trabalho. É importante salientar que, embora essas NRs tenham sido instituídas por aquela Portaria em 1978 e permaneçam vigentes, elas não são estáticas. Pelo contrário, ao longo do tempo, têm sido constantemente atualizadas e revisadas por meio de diversas Portarias subsequentes, adaptando-se às novas realidades tecnológicas, aos riscos emergentes e às melhores práticas na área de segurança e saúde ocupacional. Tais modificações são incorporadas ao corpo dessas normas, garantindo sua relevância e eficácia na proteção dos trabalhadores. A elevação da saúde e segurança do trabalho ao patamar constitucional pela Carta Magna de 1988 representou um divisor de águas na proteção do trabalhador brasileiro. Antes da Constituição de 1988, a matéria era tratada majoritariamente no âmbito infraconstitucional, em legislações como a CLT e as Normas Regulamentadoras. Embora importantes, essas normas estavam sujeitas a alterações e não possuíam a força e a

estabilidade de um direito fundamental. Ao inserir a higiene e segurança do trabalho no Título II, que trata “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”, e, especificamente, no Capítulo II, “Dos Direitos Sociais”, a Constituição conferiu-lhe o *status* de um direito humano e social essencial. Isso significa que a proteção à saúde e à segurança do trabalhador não é apenas uma diretriz legal, mas um direito inalienável que o Estado tem o dever de garantir e promover, e que deve nortear toda a legislação e a atuação judicial. (CF- Art 5º, inciso XXII)

3 MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE)

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) é um órgão governamental brasileiro de natureza essencial, cuja responsabilidade precípua reside na formulação, coordenação e execução de políticas públicas atinentes ao trabalho, emprego e renda. Sua atuação é de suma importância para garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores, bem como para promover a geração de empregos e assegurar condições laborais dignas e seguras. O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) é a entidade governamental primariamente encarregada da elaboração e fiscalização do cumprimento das Normas Regulamentadoras (NRs). Estas normas estabelecem os requisitos mínimos para garantir a segurança e a saúde no ambiente de trabalho. Por meio de suas auditorias fiscais, o Ministério assegura que as empresas mantenham conformidade com a legislação trabalhista vigente, atuando assim na prevenção de acidentes e doenças ocupacionais.

A atuação do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) é de suma importância para a sociedade brasileira. Suas ações visam primariamente proteger o trabalhador, assegurando o respeito aos direitos trabalhistas e promovendo condições justas e seguras de trabalho. Além disso, o MTE fomenta o desenvolvimento econômico ao implementar políticas de emprego e qualificação, contribuindo ativamente para o crescimento econômico e a redução das desigualdades sociais. Por fim, o Ministério assegura a paz social através da mediação de conflitos e da fiscalização das relações de trabalho, o que é fundamental para a estabilidade do mercado. Em suma, o Ministério do Trabalho e Emprego é o guardião dos direitos laborais no Brasil, desempenhando um papel insubstituível na construção de um mercado de trabalho mais justo, equitativo e seguro para todos.

4 NORMAS REGULADORAS (NRs)

As Normas Regulamentadoras (NR) constituem um conjunto de disposições complementares à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), instituídas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) do Brasil. Seu propósito primordial é assegurar a segurança e a saúde dos trabalhadores nos seus respectivos ambientes laborais. Tais normas são parte integrante da legislação trabalhista brasileira e visam precipuamente à prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, promovendo, assim, condições de trabalho dignas e seguras. As Normas Regulamentadoras (NR) são estruturadas em uma série de documentos temáticos, cada qual abordando aspectos específicos da segurança e saúde no ambiente de trabalho. Cada norma define os requisitos e as diretrizes a serem observados tanto por empregadores quanto por empregados.

O principal objetivo das NRs é a redução da incidência de acidentes de trabalho, por meio da implementação de medidas de segurança compulsórias para as empresas. Isso engloba a identificação e avaliação de riscos, a adoção de práticas de segurança eficazes e a promoção de treinamentos contínuos. Adicionalmente, as NRs contemplam a saúde mental e física dos colaboradores, visando à prevenção de doenças ocupacionais e ao fomento de um ambiente de trabalho salubre. Elas estabelecem obrigações recíprocas: os empregadores são responsáveis por prover um ambiente de trabalho seguro e os recursos necessários, enquanto os trabalhadores devem aderir às normas e colaborar ativamente para a promoção da segurança. As normas também detalham os procedimentos de fiscalização e as penalidades aplicáveis em caso de descumprimento, garantindo a efetividade e a observância da legislação vigente.

A implementação das Normas Regulamentadoras (NR) tem proporcionado uma redução notável na ocorrência de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, resguardando, assim, a vida e a saúde dos trabalhadores. As NRs fomentam o desenvolvimento de uma cultura de segurança robusta nas organizações, onde todos os colaboradores se engajam ativamente na prevenção de riscos. O acatamento dessas normas evidencia o compromisso das empresas com a responsabilidade social, refletindo uma postura ética em relação ao bem-estar de seus empregados. Adicionalmente, o respeito às NRs constitui uma exigência legal inalienável. O descumprimento pode acarretar em avaliações rigorosas, sanções e penalidades, além de comprometer severamente a imagem e a reputação da empresa no mercado. (CARDELLA, 2014)

4.1 NR 1 - GERENCIAMENTO DE RISCOS OPERACIONAIS (GRO)

A NR 1 (Norma Regulamentadora nº 1) trata das disposições gerais e do gerenciamento de riscos ocupacionais no Brasil, estabelecendo diretrizes para a segurança e saúde no trabalho conforme previsto na CLT. Ela foi originalmente editada em 1978 e passou por várias revisões, com a mais recente redação dada pela Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024, que entrará em vigor em 26 de maio de 2026. A NR 1 é caracterizada como uma norma geral que estabelece os direitos e obrigações dos empregadores e empregados em relação à segurança e saúde no trabalho.

Ela integra e harmoniza aspectos de outras normas regulamentadoras e normas internacionais, como a ISO 45001 (gestão de saúde e segurança ocupacional). Seu foco central é o gerenciamento de riscos ocupacionais, abrangendo a identificação, avaliação e controle dos riscos presentes nos ambientes de trabalho.

Tal NR opera como uma norma-quadro, integrando princípios de gestão preventiva ao invés de reativa. Seu escopo abrange todos os setores econômicos, exceto microempreendedores individuais (MEI) e pequenas empresas de baixo risco, que contam com mecanismos simplificados. O núcleo reside no gerenciamento de riscos ocupacionais, categorizados em agentes físicos (e.g., ruído, vibrações), químicos (e.g., substâncias tóxicas), biológicos (e.g., patógenos), ergonômicos (e.g., esforços repetitivos) e psicossociais (e.g., estresse laboral e assédio). A estrutura adota o ciclo PDCA (Planejar, Executar, Verificar, Agir), inspirado em modelos de gestão de qualidade. Empregadores devem identificar riscos por meio de avaliações sistemáticas, implementar controles hierárquicos (eliminação, substituição, engenharia, administrativa e equipamentos de proteção individual - EPI), e monitorar eficácia por auditorias e registros.

A norma atribui responsabilidades claras: empregadores são obrigados a constituir Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) em empresas de médio e alto risco, além de promover treinamentos e consultas aos empregados. Estes, por sua vez, devem reportar irregularidades e cooperar com medidas preventivas. Para micro e pequenas empresas, a NR-1 introduz fichas de orientação e declarações de inexistência de riscos, reduzindo barreiras burocráticas sem comprometer a segurança.

Controle de riscos nos ambientes de trabalho



Fonte: NIOSH. **Hierarchy of controls**. Disponível em: . Acesso em: 27 out. 2025

A imagem mostra a “Hierarquia de controles” para gestão de riscos ocupacionais, um conceito fundamental presente na NR 1, que trata do gerenciamento de riscos no ambiente de trabalho. A Norma Regulamentadora nº 1 (NR 1) estabelece as disposições gerais relativas ao Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), determinando que a prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho deve observar uma hierarquia de medidas de controle. A imagem em questão ilustra, de forma didática, essa lógica normativa, ao demonstrar a ordem de efetividade das ações destinadas à eliminação ou minimização dos riscos presentes no ambiente laboral. Dessa forma, traduz visualmente os princípios estruturantes da NR 1, ao enfatizar a prioridade das ações preventivas que incidem sobre a fonte do risco, em detrimento daquelas que apenas protegem o trabalhador. Tal representação reforça a centralidade do gerenciamento sistemático de riscos como instrumento essencial para a promoção de ambientes de trabalho seguros e saudáveis, em conformidade com os preceitos legais e técnicos vigentes.

A NR-1 representa um avanço substantivo na SSO (Saúde e Segurança Ocupacional) brasileira, promovendo uma cultura preventiva e reduzindo custos

socioeconômicos associados a acidentes. Sua evolução reflete adaptações a realidades contemporâneas, mas exige vigilância para superar lacunas implementacionais.

4.2 NR 5 - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES

A Norma Regulamentadora 5 (NR 5) transcende a simples formalidade burocrática; ela é a expressão viva do compromisso do Brasil com a dignidade e a segurança de cada trabalhador. Em um cenário global onde a valorização do capital humano se torna cada vez mais premente, a NR 5 emerge como um pilar essencial na promoção da segurança e da saúde no ambiente de trabalho. Seu cerne reside na imperativa criação e manutenção da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), um verdadeiro fórum de diálogo e ação que visa proteger a vida e a integridade de quem move a economia do nosso país.

NR -5 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA: Estabelece a obrigatoriedade de as empresas públicas e privadas organizarem e manterem em funcionamento, por estabelecimento, uma comissão constituída exclusivamente por empregados com o objetivo de prevenir infortúnios laborais, por meio da apresentação de sugestões e recomendações ao empregador para que melhore as condições de trabalho, eliminando as possíveis causas de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais. A fundamentação legal, ordinária e específica, que dá embasamento jurídico à existência desta NR é encontrada nos artigos 163 a 165 da CLT.

A norma atua como uma sentinela vigilante, buscando incessantemente identificar e mitigar os riscos de acidentes que podem ceifar vidas ou causar danos irreparáveis. É um esforço contínuo para garantir que cada trabalhador retorne ao lar em segurança, ao final de cada jornada. Não se trata apenas de evitar o dano físico. A NR 5 se aprofunda na promoção da saúde em sua totalidade, assegurando condições de trabalho que nutram o bem-estar físico e mental. Em um mundo cada vez mais desafiador, a proteção da mente do trabalhador é tão crucial quanto a de seu corpo. Um dos aspectos mais progressistas da NR 5 é o incentivo à participação ativa dos próprios trabalhadores. A norma reconhece que quem vive o dia a dia da produção é a pessoa mais apta a identificar os perigos e a propor soluções eficazes. Essa sinergia entre empregadores e empregados fortalece uma cultura de segurança onde todos se sentem corresponsáveis e valorizados. A importância da NR 5 é incalculável para a construção de um ambiente de trabalho que seja, verdadeiramente, um local

de prosperidade humana. Ao institucionalizar a CIPA como um canal vibrante de comunicação e participação, a norma não apenas fortifica a prevenção, mas também gera um círculo virtuoso de bem-estar. A redução de acidentes e doenças ocupacionais não se traduz apenas em números; ela se manifesta na preservação de vidas, na diminuição do sofrimento humano e na melhoria da qualidade de vida de milhares de famílias brasileiras. Além do imperativo ético, a NR 5 também é um investimento inteligente. A diminuição de custos com acidentes, afastamentos e litígios é um benefício tangível para as empresas, impulsionando a produtividade e a sustentabilidade dos negócios. Em síntese, a Norma Regulamentadora 5 é um instrumento essencial na arquitetura de uma sociedade mais justa e responsável, onde o compromisso com a dignidade humana e a proteção dos direitos dos trabalhadores não é apenas uma diretriz, mas uma prática diária que se reflete na integridade física e mental de cada indivíduo. É a materialização de que, no Brasil, a vida no trabalho importa. (CAMISASSA, 2015)

4.2.1 Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA)

A CIPA, conforme meticulosamente estruturada pela NR 5, não é apenas um comitê; é um microcosmo de governança participativa dentro da empresa. Sua formação é compulsória em empresas com um número mínimo de colaboradores, refletindo a crença de que a segurança coletiva é uma responsabilidade compartilhada. A eleição dos membros da CIPA pelos próprios trabalhadores é um testemunho da democracia e da representatividade. Garante-se que as preocupações e as perspectivas daqueles que enfrentam os riscos diariamente sejam ouvidas e defendidas. O mandato de um ano, com possibilidade de reeleição, permite a renovação de ideias e a injeção de novo vigor nas ações de prevenção, ao mesmo tempo em que assegura a continuidade do conhecimento acumulado. A exigência de treinamento adequado para os membros da CIPA é um investimento na capacidade humana. Prepara esses indivíduos para serem agentes de mudança, habilitando-os a identificar riscos sutis e a conceber soluções que realmente façam a diferença.

Caracterizada como Norma Geral pela Portaria SIT nº 787, de 28 de novembro de 2018, a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA) tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível, de forma permanente, o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador. A CIPA deve ser constituída por estabelecimento, composta por representantes do empregador e dos empregados, e

dimensionada de acordo com o número de empregados e o grau de risco da atividade econômica da empresa. - NR5

As responsabilidades da CIPA são cruciais para a manutenção de um ambiente de trabalho seguro e saudável, atuando como um pilar fundamental na prevenção de acidentes e doenças ocupacionais. Uma das principais incumbências da CIPA é a identificação de riscos, que se materializa através de inspeções periódicas meticulosas no ambiente de trabalho. Essa vigilância constante permite que potenciais ameaças à saúde e segurança dos colaboradores sejam prontamente detectadas. (MORE, 1997)

Adicionalmente, a CIPA é encarregada da elaboração de relatórios detalhados sobre as condições de trabalho. Esses documentos não apenas registram as observações, mas também propõem medidas corretivas e preventivas eficazes, transformando o diagnóstico em plano de ação. A promoção de campanhas de conscientização sobre segurança e saúde no trabalho é outra tarefa vital, engajando ativamente todos os colaboradores da empresa e fomentando uma cultura de segurança coletiva. Para garantir que a CIPA atue de forma estratégica e eficaz, a realização de reuniões regulares é indispensável. Esses encontros servem como um espaço privilegiado de diálogo contínuo entre empregadores e empregados, onde questões pertinentes são discutidas e soluções são construídas em conjunto. Por fim, mas não menos importante, a participação ativa em treinamentos e capacitações é fundamental para que os membros da CIPA aprimorem continuamente suas habilidades e conhecimentos, garantindo que estejam sempre preparados para desempenhar suas funções e responsabilidades com excelência.

4.3 NR 6 - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI)

A Norma Regulamentadora nº 6 (NR 6) estabelece uma série de responsabilidades cruciais para o empregador, visando garantir a efetividade da proteção individual dos trabalhadores. O empregador deve primeiramente fornecer gratuitamente os Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) que sejam adequados ao risco de cada atividade, e estes precisam estar em perfeito estado de conservação e funcionamento. É também responsabilidade do empregador assegurar que os EPIs sejam selecionados de acordo com os riscos existentes e que possuam o Certificado de Aprovação (CA) emitido pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Além disso, o empregador tem o dever de treinar e capacitar o trabalhador sobre o uso correto, a

guarda, a conservação e a higienização do EPI, bem como sobre as limitações de proteção que o equipamento oferece. A NR 6 ainda exige a substituição imediata do EPI em caso de dano ou extravio, além da realização da manutenção periódica necessária. Por fim, cabe ao empregador a fiscalização do uso correto do EPI por parte dos trabalhadores. A Segurança do Trabalho é a ciência que estuda as possíveis causas dos acidentes e incidentes originados durante a atividade laboral do trabalhador (BARSANO; BARBOSA, 2012). Suas principais finalidades são garantir a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais do trabalhador.

A indústria da construção civil, por sua natureza intrínseca, é um setor que manifesta uma gama significativa de riscos ocupacionais. Desde quedas em altura até o manuseio de maquinário pesado e materiais cortantes, os perigos são uma constante, podendo culminar em acidentes graves, lesões permanentes ou, em casos extremos, óbitos. Nesse cenário, os Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) emergem como a primeira linha de defesa do trabalhador, desempenhando um papel vital na prevenção de acidentes e na garantia da saúde e segurança no canteiro de obras. EPIs são dispositivos ou produtos de uso individual, desenvolvidos para proteger o trabalhador de riscos que possam comprometer sua segurança e saúde no ambiente de trabalho. No Brasil, a utilização e a obrigatoriedade dos EPIs são regulamentadas pela Norma Regulamentadora 6 (NR 6) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que estabelece as responsabilidades tanto do empregador quanto do empregado no que diz respeito ao fornecimento, uso, guarda e conservação desses equipamentos. A diversidade de tarefas e a complexidade dos riscos na construção civil demandam uma variedade de EPIs específicos para cada situação (Capacetes de segurança, Óculos de segurança, Protetores auriculares, Luvas de segurança, Calçados de segurança, Cintos de segurança tipo paraquedista, Máscaras e respiradores, Vestimentas de proteção).

A responsabilidade pelo fornecimento dos EPIs recai sobre o empregador, que deve assegurar que os equipamentos sejam adequados ao risco, estejam em perfeito estado de conservação e sejam substituídos sempre que necessário. Além disso, o empregador tem o dever de treinar os trabalhadores sobre o uso correto, a guarda e a conservação dos EPIs. Por outro lado, o empregado possui a obrigação de utilizar os EPIs fornecidos, zelar por sua guarda e conservação, e comunicar qualquer irregularidade. Os benefícios da utilização adequada dos EPIs são inegáveis, incluindo: a redução de acidentes e doenças ocupacionais, a preservação da vida e integridade física dos trabalhadores, o aumento da produtividade, a conformidade com a legislação vigente e a melhoria da imagem corporativa da empresa.

4.3.1 Depoimento trabalhador (pedreiro)

“Sou José Lázaro Martins, tenho 48 anos, atuo na área da construção civil já há quase 20 anos. Nesses 20 anos tivemos alguns pequenos incidentes em algumas obras, por serem obras pequenas até obras médias. No primeiro acidente foi trocar uma soleira e por falta do uso do equipamento, do óculos, um cisco saiu do piso e pegou no meu olho; passei pelo oftalmo, fiquei 15 dias com o tampão no olho; isso foi devido ao uso da makita e a falta de óculos de proteção. O segundo acidente foi de óculos de proteção, porém cortando com uma máquina de cortar ferro, uma politriz de cortar ferro e o disco estourou. Estava de óculos, porém parte do disco cortou minha testa, tive seis pontos na testa. E também a quebra de uma tábua no andaime, era relativamente baixo (pouco mais de 2m), mas por falta de uma estrutura melhor, o andaime quebrou, sofri uma queda; porém, nada grave até aqui. Essas são algumas das minhas experiências.”

Apesar da clareza e importância da Norma Regulamentadora nº 6 (NR 6), sua implementação efetiva ainda se depara com obstáculos significativos. Dentre eles, destacam-se a resistência de alguns trabalhadores ao uso contínuo dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), a insuficiência de fiscalização adequada em determinadas organizações e a necessidade constante de atualização tanto dos equipamentos quanto dos programas de treinamento. No entanto, existem caminhos promissores para aprimorar a proteção individual e consolidar a segurança como um valor inegociável no ambiente de trabalho brasileiro. A conscientização contínua, o

desenvolvimento de inovações tecnológicas que resultem em EPIs mais confortáveis e eficazes, e o fortalecimento dos mecanismos de fiscalização são medidas essenciais nesse processo. Em síntese, a NR 6 transcende a condição de mera normativa; ela representa um compromisso fundamental com a vida e a dignidade do trabalhador.

4.3.2 EPIs e o corpo feminino

A NR 6 regulamenta o fornecimento e o uso dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) no ambiente de trabalho para garantir a saúde e a segurança do trabalhador, mas historicamente os EPIs foram projetados, em sua maioria, com base no biotipo masculino. Isso cria uma importante dicotomia quando o assunto é a proteção do corpo feminino. Muitos EPIs, como capacetes, luvas, botas e uniformes, seguem

padrões masculinos de tamanho e modelagem, fazendo com que, para muitas mulheres, os itens fiquem largos ou desconfortáveis, o que pode comprometer tanto o conforto quanto a eficácia da proteção. A ausência de ajuste adequado pode aumentar o risco de acidentes, pois um EPI mal ajustado pode não oferecer a proteção necessária e até criar riscos adicionais, como queda de peças ou dificuldade de movimento. Essa inadequação reflete uma exclusão histórica do corpo feminino do processo de desenvolvimento industrial dos equipamentos e revela a necessidade de uma abordagem mais inclusiva no desenho, produção e certificação dos EPIs.

Em revisões recentes, a NR 6 passou a destacar a necessidade de que os EPIs sejam adequados ao usuário, levando em consideração conforto, ergonomia e diversidade de biótipos, o que inclui o corpo feminino. Algumas empresas já vêm oferecendo linhas específicas de EPIs para mulheres, como calçados, luvas e vestimentas desenhados para seu biotipo, tornando o ambiente de trabalho mais seguro e inclusivo. O debate sobre EPIs femininos evidencia a responsabilidade dos empregadores em fornecer equipamentos adequados para todos e o avanço do mercado para atender às necessidades específicas das mulheres trabalhadoras, em cumprimento ao espírito da NR 6.

Portanto, a dicotomia entre o corpo feminino e os EPIs tradicionalmente desenhados para homens evidencia não só uma lacuna na proteção, mas também a demanda por equidade, reforçando que a proteção individual de qualidade deve atender adequadamente a todos os corpos presentes no ambiente de trabalho.

4.4 NR 7 - PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL

A Norma Regulamentadora 7 (NR 7) constitui um preceito fundamental no arcabouço normativo do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) brasileiro. Seu propósito central é a promoção e salvaguarda da saúde dos trabalhadores por meio do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO). Esta diretriz é indispensável na prevenção de doenças e no monitoramento contínuo da saúde ocupacional, em estrita correlação com as atividades laborais desempenhadas. A NR 7 estabelece a obrigatoriedade da implementação deste programa por todas as empresas que empregam indivíduos sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Os objetivos do PCMSO são múltiplos e interconectados, refletindo a complexidade inerente à saúde ocupacional. Primeiramente, o programa visa à promoção da saúde, buscando criar um ambiente de trabalho que fomente o bem-estar dos colaboradores. Isso é alcançado pela implementação de ações que incentivam hábitos saudáveis e a

prevenção de doenças. Em segundo lugar, o PCMSO permite o monitoramento contínuo da saúde dos trabalhadores, possibilitando a identificação precoce de problemas de saúde relacionados ao trabalho. Essa vigilância é crucial para uma intervenção oportuna e eficaz. Adicionalmente, o PCMSO propõe a prevenção de doenças ocupacionais por meio da realização de exames médicos e avaliações periódicas, que são essenciais para garantir que os trabalhadores estejam aptos a desempenhar suas funções sem riscos à saúde. Por fim, o programa desempenha um papel educativo, promovendo a conscientização dos trabalhadores sobre a importância da saúde e segurança no ambiente laboral.

NR-7 – Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional: Estabelece a obrigatoriedade de elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO, com o objetivo de promoção e preservação da saúde do conjunto dos seus trabalhadores. A fundamentação legal, ordinária e específica, que dá embasamento jurídico à existência desta NR é encontrada nos artigos 168 e 169 da CLT.

As responsabilidades do empregador em relação ao PCMSO são claras e abrangentes. É imperativo que o empregador implemente o programa, garantindo que todas as diretrizes da NR 7 sejam rigorosamente seguidas. Isso implica a disponibilização dos recursos necessários para a realização dos exames médicos e para a implementação de ações de saúde. Além disso, o empregador deve colaborar ativamente com o médico do trabalho na elaboração e execução do PCMSO, assegurando que as necessidades de saúde dos trabalhadores sejam atendidas de forma eficaz. O descumprimento das Normas Regulamentadoras, incluindo a NR 7, acarreta em penalidades legais, conforme estabelecido pela NR 28. As multas podem variar, sendo influenciadas pela gravidade da infração, pelo porte da empresa e pelo número de funcionários. Essas sanções reforçam a importância da conformidade e da priorização da saúde ocupacional.

4.4.1 Depoimento médica

“Olá, sou Gabriella Sthefany Pereira Martins, médica formada pela UFPR. Então, só para ter uma ideia melhor da questão de acidente de trabalho: não é apenas o acidente que acontece nas dependências do trabalho ou em função dele; existem também os chamados acidentes de trajeto.

Se uma pessoa se acidenta indo para o trabalho (estava no caminho de casa até o local de trabalho, bateu o carro ou foi atropelada), isso também conta como acidente de trabalho. Da mesma forma, se ela está voltando do trabalho e sofre um acidente entre o local de trabalho e a residência, também é considerado acidente de trabalho. São os chamados acidentes de trajeto. Eu não sei dizer exatamente qual é a porcentagem entre eles (os acidentes de trabalho típicos e os de trajeto), mas a gente vê muitos dos dois no dia a dia. E podem ser situações simples, como torcer o tornozelo descendo uma escada, até casos mais sérios, especialmente entre o pessoal da construção civil, que trabalha com atividades mais perigosas, utilizando serras e máquinas muito pesadas.

Acho que o caso mais impactante que eu presenciei foi quando eu ainda não atuava como médica, estava fazendo estágio, e um paciente foi esmagado por uma empilhadeira no trabalho. Não sei qual foi o contexto exato (se era uma pessoa sem experiência suficiente para manusear a máquina ou se o funcionário estava em um local inadequado), realmente não sei. Só sei que esse foi o caso mais grave que eu vi. Também há situações mais simples, como quando alguém dá uma martelada no próprio dedo, o que pode gerar uma fratura ou um corte. Já vi funcionário, dentro do hospital, escorregar, bater a cabeça e sofrer um traumatismo craniano. Acidente de trabalho é algo que pode acontecer tanto em circunstâncias pequenas quanto em situações muito sérias.

Um bom equipamento de segurança definitivamente faz a diferença entre a vida e a morte de uma pessoa. Um exemplo básico é o capacete de qualidade utilizado por quem trabalha na construção civil. Existem aquelas redes que são colocadas em volta dos prédios durante obras em altura, mas nada impede que caia alguma coisa lá de cima. E, como sabemos pelas leis da física,

quanto maior a altura, maior o impacto, mesmo que o objeto não seja grande nem pesado. Um capacete bom, de qualidade adequada, realmente aprovado para cumprir sua função como equipamento de segurança, pode evitar que uma pessoa morra em decorrência de um traumatismo craniano causado por algo que caiu de determinada altura. Já um capacete de má qualidade não cumprirá essa função. Ou, por exemplo, se a pessoa estiver trabalhando em um andaime e usando uma cinta de segurança: caso ela perca o equilíbrio ou desmaie, esse cinturão pode evitar uma queda que seria potencialmente fatal.

Esses são alguns exemplos que me vieram à mente, mas, em suma, um equipamento de segurança pode ser a diferença entre a vida e a morte para uma pessoa. Acho que essa é a principal mensagem que precisa ser levada.”

4.4.2 Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO)

O Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) constitui uma diretriz essencial, fundamentada na Norma Regulamentadora 7 (NR 7), emanada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) no Brasil. O propósito precípua deste programa reside na promoção e preservação da saúde dos colaboradores, mediante a implementação de ações preventivas de enfermidades e o acompanhamento contínuo da saúde ocupacional, considerando as especificidades das atividades laborais desempenhadas. A significância do PCMSO é inquestionável, dada a influência determinante da saúde do trabalhador tanto na produtividade quanto no bem-estar integral da força de trabalho. A sua correta aplicação contribui diretamente para um ambiente de trabalho mais seguro e salubre, impactando positivamente os resultados organizacionais e a qualidade de vida dos profissionais.

Os objetivos do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional são multifacetados e intrinsecamente relacionados, refletindo a natureza complexa da saúde ocupacional. Primeiramente, o programa visa primordialmente à promoção da saúde, buscando estabelecer um ambiente de trabalho que favoreça o bem-estar dos colaboradores. Esse propósito é alcançado por meio da implementação de iniciativas que estimulam a adoção de hábitos saudáveis e a prevenção de enfermidades. Em segundo lugar, o PCMSO viabiliza o monitoramento contínuo da saúde dos trabalhadores, permitindo a identificação precoce de quaisquer intercorrências de saúde potencialmente relacionadas ao ambiente de trabalho. Essa vigilância é crucial para a intervenção em tempo hábil e para a eficácia das ações. Adicionalmente, o PCMSO tem como finalidade a prevenção de doenças ocupacionais, o que se concretiza através da realização de exames médicos e avaliações periódicas. Tais exames são indispensáveis para assegurar que os trabalhadores estejam aptos a desempenhar suas funções sem riscos à sua saúde. Por fim, o programa assume uma função educativa, fomentando a conscientização dos trabalhadores acerca da relevância da saúde e segurança no ambiente laboral.

As responsabilidades do empregador no que tange ao Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional são inequívocas e abrangentes. Cabe ao empregador a implementação do programa, assegurando a estrita observância de todas as diretrizes estipuladas pela Norma Regulamentadora 7. Isso envolve a alocação dos recursos necessários para a consecução dos exames médicos e para a efetivação das ações de saúde previstas.

Adicionalmente, o empregador deve estabelecer uma colaboração ativa

com o médico do trabalho na formulação e execução do PCMSO, garantindo que as demandas de saúde dos colaboradores sejam supridas de maneira eficaz.

Ao estabelecer diretrizes claras para a monitorização da saúde dos trabalhadores e a prevenção de doenças ocupacionais, o PCMSO contribui para a construção de um ambiente de trabalho mais seguro e saudável. A implementação eficaz deste programa não apenas protege a

integridade física e mental dos trabalhadores, mas também reflete o compromisso das organizações com a dignidade humana e a proteção dos direitos dos trabalhadores. Portanto, a saúde ocupacional deve ser uma prioridade nas empresas, e o PCMSO representa um passo fundamental nessa direção, promovendo um futuro mais saudável e produtivo para todos os trabalhadores.

4.5 NR 28 - FISCALIZAÇÃO E PENALIDADES

A Norma Regulamentadora nº 28 (NR-28), emitida pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), estabelece os parâmetros para a fiscalização e a aplicação de sanções em situações de descumprimento das normas de segurança e saúde ocupacional. Contudo, para além de meramente definir penalidades administrativas, este dispositivo legal reflete uma complexa interação entre poder, controle e emancipação no contexto das relações de trabalho. Seus principais elementos incluem a classificação de deliberações; Além disso, uma norma prevê um processo administrativo que garante o direito ao contraditório e à ampla defesa. A norma opera como um mecanismo de coercibilidade estatal, garantindo a efetividade das políticas de segurança trabalhista. A Norma Regulamentadora nº 28 (NR-28) possui objetivos primordiais claramente definidos. Ela visa, em primeiro lugar, a estabelecer as diretrizes para a fiscalização das Normas Regulamentadoras (NRs) que tratam da saúde e segurança no ambiente de trabalho. Em segundo lugar, a NR-28 define as penalidades aplicáveis em situações de não conformidade com essas normativas. Um de seus propósitos centrais é assegurar a conformidade das empresas com as exigências legais, garantindo assim a proteção dos trabalhadores. Por fim, a norma busca promover a educação e a conscientização sobre a relevância da saúde e segurança no local de trabalho, incentivando ativamente a adoção de práticas laborais seguras.

NR -28 – Fiscalização e Penalidades: Estabelece os procedimentos a serem adotados pela fiscalização trabalhista de Segurança e Medicina do Trabalho, tanto no que diz respeito à concessão de prazos às empresas, quanto no que diz respeito à concessão de prazos às empresas para a

correção das irregularidades técnicas, como, também, no que concerne ao procedimento de autuação por infração às Normas Regulamentadoras de Segurança e Medicina do Trabalho. A fundamentação legal, ordinária e específica, tem a sua existência jurídica assegurada, em nível de legislação ordinária, pelo artigo 201 da CLT, com as alterações que lhe foram dadas pelo artigo 2º da Lei nº 7.855, de 24 de outubro de 1989, que institui o Bônus do Tesouro Nacional – BTN como valor monetário a ser utilizado na cobrança de multas e, posteriormente, pelo artigo 1º da Lei nº 8.383, de 30 de dezembro de 1991, especificamente no tocante à instituição da Unidade Fiscal de Referência – UFIR, como valor monetário a ser utilizado na cobrança de multas em substituição ao BTN.

A análise sociológica da NR-28 remete às teorias de Michel Foucault sobre vigilância e disciplina, que afirma que o poder não se exerce simplesmente como uma obrigação ou uma obrigação; ele incita, suscita e produz. A fiscalização trabalhista, nesse sentido, atua como um dispositivo de biopoder, regulando órgãos e comportamentos para garantir a produtividade e minimizar riscos.

As análises de Michel Foucault, proeminente filósofo francês do século XX, sobre poder, disciplina e controle social oferecem uma lente conceitual valiosa para a compreensão de normas regulamentadoras como a NR-28. Em sua obra seminal, *Vigiar e Punir*, Foucault demonstra como as sociedades contemporâneas desenvolveram mecanismos de controle que transcendem a simples coerção física, argumentando que o poder não se restringe a uma imposição vertical, mas se manifesta como uma intrincada rede de relações que perpassa todos os estratos sociais. (FOUCAULT, 1975).

Foucault introduz o conceito de biopoder, referindo-se à maneira como o Estado e diversas instituições regulam a vida dos indivíduos. Essa regulação vai além das leis e punições explícitas, abrangendo práticas que moldam comportamentos e estilos de vida. No contexto da NR-28, a fiscalização das normas de saúde e segurança do trabalho pode ser interpretada como uma manifestação desse biopoder. A norma não apenas impõe obrigações, mas também estabelece um regime de vigilância que visa assegurar a conformidade e otimizar a produtividade dos trabalhadores. Adicionalmente, Foucault aborda a ideia de disciplinarização, que descreve o processo pelo qual os indivíduos internalizam normas e comportamentos esperados. No ambiente de trabalho, isso se traduz na adoção de práticas de segurança e saúde que, embora essenciais para a proteção, podem ser percebidas como formas de controle que moldam a identidade e o comportamento dos trabalhadores. Dessa forma, a fiscalização não se limita à mera imposição de regras; ela se configura como um meio de criar um “sujeito” que se comporta em consonância com as expectativas sociais e

laborais.

Tal norma estabelece critérios específicos para a dosimetria das sanções, considerando fatores como o porte da empresa (micro, pequena, média ou grande), o número de empregados (com a penalidade sendo proporcionalmente maior em empresas de grande porte) e a reincidência (empresas que cometem infrações repetidamente podem ser submetidas a sanções mais severas). Adicionalmente, a norma prevê um processo administrativo que assegura o direito ao contraditório e à ampla defesa. Isso permite que as empresas autuadas contestem as notificações e apresentem suas justificativas antes da efetiva aplicação das sanções.

Ao responsabilizar as empresas pelo descumprimento das normas de segurança e saúde, fomenta uma cultura de responsabilidade social e de respeito aos direitos dos trabalhadores. Contudo, apesar de sua relevância, a implementação e fiscalização da NR-28 enfrentam desafios consideráveis. A escassez de recursos e a falta de profissionais qualificados para a fiscalização podem comprometer a eficácia da norma. Adicionalmente, a conscientização das empresas sobre a importância da saúde e segurança no trabalho ainda representa um obstáculo a ser superado. Para que a NR-28 alcance sua plena efetividade, é crucial um esforço colaborativo entre o Estado, as empresas e os trabalhadores. A promoção de campanhas educativas, a capacitação de profissionais e a melhoria contínua das condições de trabalho são passos fundamentais para assegurar o cumprimento eficaz da norma.

5 RESPONSABILIDADE TRABALHISTA POR DANOS

A responsabilidade trabalhista por danos é um tema de suma importância no Direito do Trabalho, focando na proteção dos direitos dos trabalhadores e na responsabilização dos empregadores por prejuízos causados no ambiente laboral. A legislação brasileira, principalmente por meio da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e normas correlatas, estabelece diretrizes para assegurar a integridade física, psíquica e moral dos trabalhadores, além de prever a reparação de danos resultantes de ações ou omissões do empregador.

A responsabilidade civil é a forma mais comum no âmbito trabalhista e refere-se à obrigação de compensar os prejuízos sofridos por um trabalhador devido a atos ou omissões do empregador. Essa modalidade pode ser dividida em duas categorias principais. A primeira é a responsabilidade objetiva, que se configura quando o empregador é responsabilizado independentemente da existência de culpa. Nesses casos, basta comprovar o dano e a relação direta (nexo causal) entre a conduta do

empregador e o prejuízo sofrido pelo trabalhador. Essa abordagem é frequentemente aplicada em situações de acidentes de trabalho, conforme estabelecido no artigo 927 do Código Civil Brasileiro.

Art. 927 Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem. (BRASIL, 2002)

A segunda categoria é a responsabilidade subjetiva. Aqui, para que o empregador seja responsabilizado, é necessário provar sua culpa, seja por ação ou omissão. O trabalhador precisa demonstrar que o empregador agiu com negligência, imprudência ou dolo, e que essa conduta resultou nos danos. A responsabilidade administrativa concerne às sanções aplicadas pelo Estado em virtude do descumprimento das normativas trabalhistas. O empregador pode ser penalizado por não acatar as obrigações legais, tais como a ausência de registro de empregados, a inobservância das Normas Regulamentadoras (NRs) e outras disposições da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). As penalidades podem abranger multas, interdições e, em casos mais graves, a suspensão das atividades.

A responsabilidade trabalhista por danos acarreta implicações significativas tanto para empregadores quanto para trabalhadores. Para as empresas, é fundamental adotar medidas rigorosas de prevenção e segurança no ambiente de trabalho. Isso visa evitar acidentes e garantir a saúde integral dos colaboradores, e inclui a implementação de programas de treinamento eficazes, a estrita observância das Normas Regulamentadoras (NRs) e a criação de um ambiente laboral intrinsecamente seguro. Já para os empregados, é essencial conhecer seus direitos e buscar a devida reparação em situações de danos sofridos que sejam decorrentes de ações ou omissões do empregador. A conscientização sobre a legislação trabalhista e a importância de relatar prontamente quaisquer situações de risco são atitudes cruciais para a proteção de seus direitos.

6 RELAÇÃO DO ART 7º da CF & NR

O Artigo 7º da Constituição Federal do Brasil delinea um conjunto de direitos fundamentais dos trabalhadores, que são essenciais para a promoção da

dignidade humana no ambiente laboral. Tais direitos abrangem condições de trabalho equitativas, assegurando o salário mínimo, jornada de trabalho limitada, descanso semanal remunerado e férias, elementos cruciais para a dignidade do trabalhador. Adicionalmente, o artigo contempla a proteção à saúde e segurança do trabalhador, um aspecto diretamente correlacionado às Normas Regulamentadoras (NRs). NRs como a NR-28, por exemplo, estabelecem diretrizes para fiscalização e penalidades em caso de descumprimento das normas de segurança, visando promover um ambiente de trabalho seguro. A Constituição Federal também reforça a responsabilidade dos empregadores em garantir a saúde e segurança de seus empregados. Isso implica que, em casos de danos à saúde do trabalhador, a empresa pode ser responsabilizada, um ponto crucial para a proteção dos direitos trabalhistas. A interconexão entre o Artigo 7º, as NRs e a responsabilidade trabalhista é evidente na promoção da dignidade humana. O Artigo 7º, ao assegurar direitos trabalhistas, contribui para a dignidade do trabalhador, garantindo-lhe condições adequadas de trabalho e proteção à saúde.

As NRs atuam como instrumentos que operacionalizam os direitos previstos no Artigo 7º, estabelecendo normas que os empregadores devem seguir para garantir a segurança e saúde dos trabalhadores. A responsabilidade trabalhista por danos à saúde e segurança do empregado é reforçada tanto pela Constituição Federal quanto pelas NRs, criando um cenário onde os empregadores são incentivados a cumprir as normas para evitar penalidades e proteger seus funcionários. Em suma, o Artigo 7º da Constituição Federal é um pilar para a efetivação da dignidade humana no trabalho. Sua intersecção com as Normas Regulamentadoras e a responsabilidade trabalhista por danos à saúde e segurança do empregado ressalta a importância de um ambiente de trabalho seguro e justo. As NRs, ao estabelecerem diretrizes claras, contribuem para a concretização dos direitos trabalhistas, promovendo a dignidade e a proteção dos trabalhadores.

7 DISCUSSÕES e CONCLUSÃO

A análise aprofundada da intersecção entre o Direito do Trabalho, a Medicina e a Segurança do Trabalho, conforme delineado neste artigo, revela a centralidade das Normas Regulamentadoras (NRs) e da responsabilidade trabalhista na preservação da dignidade humana no ambiente laboral. Longe de serem meros preceitos burocráticos, as NRs, emergem como instrumentos jurídicos vitais que operacionalizam os direitos fundamentais do trabalhador, transformando-os de garantias abstratas em realidades concretas. Em resumo, saúde e segurança no trabalho não são apenas requisitos legais,

mas pilares essenciais para construir uma sociedade mais justa e equitativa. A eficácia das NRs e a responsabilização por danos dependem de um esforço colaborativo e contínuo entre o Estado, as empresas e os trabalhadores. Somente através da conscientização, da capacitação e da promoção de uma cultura de segurança robusta, será possível que cada indivíduo retorne ao lar com sua dignidade e integridade preservadas, consolidando um futuro onde o trabalho seja sinônimo de prosperidade e bem-estar para todos.

A legislação brasileira de Segurança e Saúde no Trabalho (SST), fundamentada na dignidade da pessoa humana, é notavelmente avançada. Em seu cerne, residem as Normas Regulamentadoras (NRs), detalhadas e tecnicamente rigorosas, que servem como a espinha dorsal de um sistema que busca concretizar os direitos constitucionais à saúde e à segurança do empregado. A NR 1, ao introduzir o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), representa o ápice desse esforço, estabelecendo a migração do Direito do Trabalho de um modelo meramente reativo (pós-acidente) para uma cultura proativa e sistêmica de prevenção.

Contudo, entre o texto da lei e o chão de fábrica, estende-se um vasto e problemático hiato. O primeiro grande desafio é o déficit de coerção estatal. As NRs estabelecem obrigações detalhadas (como a gestão de riscos e o uso de EPIs), mas o mecanismo de fiscalização e punição (NR 28) é notoriamente frágil. A escassez crônica de Auditores Fiscais do Trabalho significa que o cumprimento normativo, em muitas empresas, não é motivado por um imperativo legal iminente, mas sim por uma conveniência ou um temor pontual. O rigor técnico da lei é, assim, neutralizado pela falta de *capilaridade* do Estado, criando um custo-benefício regulatório que, inegavelmente, favorece o risco em detrimento da segurança. Em segundo lugar, reside o drama da responsabilidade jurídica pós-dano. Apesar de o descumprimento das NRs configurar um indício de culpa do empregador (elemento central para a indenização), o sistema jurídico adota a responsabilidade subjetiva como regra para acidentes de trabalho. Esse padrão impõe ao trabalhador, já vitimado, um ônus probatório frequentemente insuperável: provar a negligência, a imprudência ou a imperícia da empresa. O legislador, ao restringir a responsabilidade objetiva (aquela que independe de culpa) apenas a atividades de risco acentuado, deixa desprotegida uma vasta gama de trabalhadores cujos danos decorrem diretamente da falha em observar as NRs em ambientes não classificados como risco excepcional.

Por fim, o mecanismo de participação coletiva, vital para a construção da cultura de segurança, é estruturalmente limitado. A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), instituída pela NR 5, deveria ser um canal de diálogo social e cogestão

de riscos. Na prática, porém, frequentemente atua como um órgão consultivo com poder deliberativo mitigado. A estabilidade provisória de seus membros, embora seja uma tutela legal importante, não se traduz em real poder de intervenção nas decisões administrativas, frustrando o engajamento genuíno e transformando o órgão em mera ferramenta de *legitimação* das práticas patronais, em vez de agente de transformação.

Conclui-se, portanto, que as Normas Regulamentadoras são, juridicamente, o vetor ideal para a realização da dignidade humana no trabalho. Todavia, a plena eficácia desse sistema de proteção depende de uma tríplice superação:

- I - Um investimento estatal incisivo para garantir o rigor fiscalizatório;
- II - Uma evolução jurisprudencial que abrace a responsabilidade objetiva como padrão na infortunística;
- III - Um fortalecimento legal do poder dos trabalhadores na gestão e fiscalização da segurança.

Somente ao fechar o fosso entre o texto legal e a realidade coativa e reparatória, o Brasil poderá assegurar que as NRs cumpram sua promessa máxima: transformar a segurança do trabalho em um imperativo jurídico-econômico inegociável, digno do valor supremo da vida humana.

REFERÊNCIAS

AQUINO, José Damásio de. **“Programa de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais e a ISO 45001”**. Webinar no âmbito da Série de Webinars “Programa de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais – Nova NR 01”. São Paulo: Fundacentro, 21 ago. 2020.

Disponível em: https://www.gov.br/fundacentro/pt-br/comunicacao/noticias/noticias/2020/8/fundacentro-realiza-serie-de-webinars-sobre-pgr/fundacentro_webinar_pgro_nr01_21_08_2020_jose_damasio_de_aquino.pdf. Acesso em: 27 out.2025.

BARSANO, Paulo R.; BARBOSA, Rildo P., **Segurança do Trabalho** – Guia Prático e Didático. São Paulo: Editora Érica, 2012.

BRASIL. **[Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [1988]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 09 de Abril 2025.

BRASIL. Apresentação: Ratificação da Convenção 187 da OIT e do Protocolo da Convenção n.º 29 da OIT. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/conselho-nacional-do-trabalho/reunioes/documentos-de-reunioes/2022/13ro/apresentacao-ratificacao-da-convencao-187-oit-e-do-protocolo-da-convencao-no-29-oit.pdf>. Acesso em: 27 out. 2025.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Código Civil**. Brasília, DF: Presidência da República, [2002]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 21 mai. 2025.

BRASIL. Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977. Altera o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo à segurança e medicina do trabalho, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, p. 11953, 23 dez. 1977.

BRASIL. Ministério da Economia. **Norma Regulamentadora nº 1 (NR 1)** — Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Brasília, DF: Ministério da Economia, 31 jul. 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-01-atualizada-2025-i-1.pdf>. Acesso em: 27 out. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 28 (NR 28)**: Fiscalização e Penalidades. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, [s.d.]. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-28-nr-28> . Acesso em: 01 jun. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 5 (NR 5)**: Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio – CIPA. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, [s.d.]. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-5->

nr-5. Acesso em: 10 Abril. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 6 (NR 6)**: Equipamento de Proteção Individual – EPI. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, [s.d.]. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-6-nr-6>. Acesso em: 26 Abril. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 7 (NR 7)**: Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, [s.d.]. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-7-nr-7>. Acesso em: 06 jun. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria n.º 1.419, de 27 de agosto de 2024**. Aprova a nova redação do capítulo “1.5 Gerenciamento de riscos ocupacionais” e altera o “Anexo I – Termos e definições” da Norma Regulamentadora n.º 1 (NR-1) – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. *Diário Oficial da União*, Seção 1, n.º 166, p. 131-132, 28 ago. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2024/portaria-mte-no-1-419-nr-01-gro-nova-redacao.pdf>. Acesso em: 25 out. 2025

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978**. Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 06 jul. 1978.

CAMISASSA, M. Q. **Segurança e saúde no trabalho**: NRs 1 a 36 comentadas e descomplicadas. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método: 2015.

CARDELLA, B. **Segurança no trabalho e prevenção de acidentes**: uma abordagem holística: segurança integrada à missão organizacional com produtividade, qualidade, preservação ambiental e desenvolvimento de pessoas. São Paulo: Atlas, 2014.

EBERHARDT, L. D. et al.. **Conflitos em torno do direito à estabilidade dos metalúrgicos adoecidos pelo trabalho na região de Campinas**, São Paulo, Brasil. Interface - Comunicação, Saúde, Educação, v. 29, p. e240535, 2025. Disponível em <<https://www.scielo.br/j/icse/a/TdcxVYYrJctMq7XYmswZ4nR/?lang=pt>> Acesso em: 23 out. 2025

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e Punir: nascimento da prisão**. Tradução de Raquel Ramallete. 28. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1975.

JACKSON FILHO, J. M. et al.. Desafios para a intervenção em saúde do trabalhador. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 43, p. e13s, 2018. Disponível em <<https://www.scielo.br/j/rbso/a/z9VkpSP8rzzrLKKypGFmL9z/?lang=pt>> Acesso em: 25 out. 2025

JGB Equipamentos de Segurança LTDA. **Segurança feminina na indústria – EPI Feminino é com a JGB**. São Jerônimo, RS, 17 dez. 2024. Disponível em: <https://www.jgb.com.br/seguranca-feminina/>. Acesso em: 24 out. 2025.

KREIN, J. D.; COLOMBI, A. P. F. **A reforma trabalhista em foco: desconstrução da proteção social em tempos de neoliberalismo autoritário**. Educação & Sociedade, Campinas, v. 40, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/es/a/X9zPP8bXjvTHTXK4wYqszk/?lang=pt>. Acesso em: 27 out. 2025.

MORE, Lucila Fernandes et al. **A CIPA analisada sob a ótica da ergonomia e da organização do trabalho**-proposta de criação da Comissão de Estudos do Trabalho-CET. 1997.

OTHON, Adriano. A Governança Global no Âmbito da Organização Internacional do Trabalho (OIT): O Caso do Brasil após a Reforma Trabalhista (2017-2019). **PO-RPCP**, Lisboa, v. 16, p. 167-181, dez. 2021. Disponível em <http://scielo.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2184-20782021000200167&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 27 out. 2025. Epub 02-Mar-2022. <https://doi.org/10.33167/2184-2078.rpcp2021.16/pp.167-181>.

REGULAMENTADORAS, Normas. Segurança e medicina do trabalho. **Editora ATLAS, 76ª Edição**, 1989.

SANTOS, Elisabete. Segurança e Saúde no Trabalho como direito social na legislação nacional e internacional: situação atual e desafios. **Revista Jurídica Portucalense**, [S. l.], pág. 403–425, 2024. DOI: 10.34625/issn.2183-2705(36)2024.ic-18. Disponível em: <https://revistas.rcaap.pt/juridica/article/view/38207>. Acesso em: 24 out. 2025.

SEGURANÇA, Jornal et al. Orientações do Ministério do Trabalho e Conselhos de Medicina sobre PCMSO e ética: a íntegra das orientações oficiais. In: **Orientações do Ministério do Trabalho e Conselhos de Medicina sobre PCMSO e ética: a íntegra das orientações oficiais**. 1996. p. 17-17.

Publicado originalmente no Anais do Congresso Brasileiro de Processo Coletivo e Cidadania, n. 13, p. 700-725, out./2025 ISSN 2358-1557