

REVISTA ELETRÔNICA



Tribunal Regional do Trabalho
9ª Região | Paraná



NR 05 - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DE ASSÉDIO - CIPA

REVISTA ELETRÔNICA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DO PARANÁ

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DO PARANÁ

PRESIDENTE

Desembargador
ARION MAZURKEVIC

VICE-PRESIDENTE

Desembargador
BENEDITO XAVIER DA SILVA

CORREGEDORA REGIONAL

Desembargador
ARCHIMEDES CASTRO CAMPOS JUNIOR

EDITOR CHEFE

Desembargador
LUIZ EDUARDO GUNTHER

ASSESSORA EDITORIAL

Patrícia Eliza Dvorak

COLABORADORES

Secretaria Geral da Presidência
Assessoria da Direção Geral

APOIO À PESQUISA

Elisandra Cristina Guevara Millarch

FOTOGRAFIAS E IMAGENS

Assessoria de Comunicação
Acervos digitais (Creative Commons)

Catálogo: Sônia Regina Locatelli - Analista Judiciário - CRB9/546

R454 Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná [recurso eletrônico]. / Tribunal Regional do Trabalho do Paraná. - n. 1 (out. 2011)-
. - Dados eletrônicos. - Curitiba, 2019-

Mensal

ISSN 2238-6114

Modo de acesso: <https://www.trt9.jus.br>

1. Direito do trabalho - periódicos. 2. Processo do trabalho - periódicos.

I. Título

CDU: 331:347.9(05)

Edição temática - Periodicidade Mensal
Ano XIV - 2026 - n.152

EDITORIAL

A edição desse mês trata da NR 05 - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio - CIPA

Nedilson José Gomes de Melo analisa a importância da CIPA para as empresas, com o objetivo específico de ponderar sobre o conceito da CIPA, descrever sobre as mudanças da NR5 e citar como surgiu a CIPA.

Cristiane Reis de Souza e Júlio César Ferreira analisam como as normas e legislações recentes impactam a atuação das comissões internas, a promoção de ambientes de trabalho seguros e inclusivos, e a efetividade de programas de prevenção de riscos psicossociais.

Isabelle Roberta Machado Silva e Rosilene de Lima Machado Silva indicam os números de acidentes de trabalho ocorridos entre os anos 2018 e 2022, e apresentam a contribuição de medidas educativas para a formação do trabalhador e empregador com vistas à diminuição desses números.

Vanessa Souza Silva, Ediberg de Brito Junior, Emeli Lalesca Aparecida da Guarda e Danilo Ferreira de Souza buscam responder a dois questionamentos motivadores: Existe nexo entre a segurança do trabalho e a sustentabilidade? A implantação das NR pode sustentar ações relacionadas à sustentabilidade?

Dayane Ramos Valeriete esclarece a importância e investimento em segurança do trabalho, demonstrando como é possível reduzir os custos da empresa investindo de forma correta na segurança dos colaboradores e na conscientização quanto à importância do uso dos equipamentos de proteção individual.

Grazielly Natália Pereira Martins e Jair Aparecido Cardoso abordam 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.

Como artigo especial, Juliano Colman e Daniel Colman analisam a relevância da imagem como unidade de informação no contexto da Justiça do Trabalho contemporânea.

Acórdãos complementam o tema e finalizam a edição.

Desejamos a todos boa leitura!

SUMÁRIO

Artigos

- 8 | Importância da CIPA para as empresas – uma revisão bibliográfica - Nedilson José Gomes de Melo
- 16 | O papel da CIPA na construção de um ambiente laboral mais seguro e saudável - Cristiane Reis de Souza e Júlio César Ferreira
- 22 | A contribuição de medidas educativas sobre a saúde e segurança do trabalhador para a redução de acidentes de trabalho- Isabelle Roberta Machado Silva e Rosilene de Lima Machado Silva
- 33 | O nexó entre segurança do trabalho e sustentabilidade: uma análise do caso brasileiro pelas normas regulamentadoras - Vanessa Souza Silva, Ediberg de Brito Junior, Emeli Lalesca Aparecida da Guarda e Danilo Ferreira de Souza
- 58 | Segurança no trabalho: benefícios ao empregado e redução de custos ao empregador - Dayane Ramos Valeriotte
- 72 | 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? - Grazielly Natália Pereira Martins e Jair Aparecido Cardoso

Artigos especiais

- 101 | Breves considerações sobre a imagem como informação na Justiça do Trabalho: a busca do livre convencimento do juiz nas perícias judiciais - Juliano Colman e Daniel Colman

Acórdãos

- 113 | PROCESSO nº 0000412-57.2025.5.09.1980 (ROT) da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Relator Carlos Henrique d Oliveira Mendonça
- 131 | PROCESSO nº 0000483-82.2021.5.09.0013 (ROT) da 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Relator Arnor Lima Neto
- 147 | PROCESSO nº 0000507-79.2021.5.09.0088 (ROT) da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Relatora Neide Alves Dos Santos
- 158 | PROCESSO nº 0002616-75.2024.5.09.0245 (ROT) da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Relatora Rosemarie Diedrichs Pimpão

IMPORTÂNCIA DA CIPA PARA AS EMPRESAS UMA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

IMPORTANCE OF CIPA FOR COMPANIES - A BIBLIOGRAPHICAL REVIEW

Nedilson José Gomes de Melo

RESUMO

Por anos o inconveniente do acidente relacionado ao trabalho retirou a vida de muitos trabalhadores brasileiros. Com o intuito de abater esta fatalidade, as indústrias iniciam-se a pensar nos serviços de saúde do trabalhador. Na década de 70 o governo federal deu entrada uma série de leis e medidas que iriam cultivar a saúde do colaborador. E por conta disto foi criada também a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho) que coloca os próprios trabalhadores das empresas como investigadores dos riscos que podem levar aos acidentes de trabalho. Um dos profissionais que ajudam os empregados a alçar estes riscos é o enfermeiro do trabalho, como noção científica sobre os riscos de acidentes de trabalho e como evitá-los. Pode-se afirmar que através dessas constatações, no presente trabalho conseguiu atingir o seu objetivo geral, no qual é uma revisão bibliográfica sobre a CIPA.

Palavras-chave: Prevenção. Trabalho. CIPA. Segurança do Trabalho.

ABSTRACT

For years, the inconvenience of the work-related accident took the lives of many Brazilian workers. To think about this fatality, how to initiate the health of the worker. In the 70s, the federal government introduced a series of laws and measures that would cultivate employee health. And because of this, the CIPA (Internal Commission for the Prevention of Accidents at Work) was also created, which places the workers of the companies themselves as investigators of the risks that can lead to accidents at work.

Nedilson José Gomes de Melo

Mestre em Ciências da Educação – UNADES (PY), Especialista em Engenharia de Segurança do trabalho – UCAM, Bacharel em Engenharia de Produção – UNINTER.

One of the professionals who help employees to take these risks is the occupational nurse, who has a scientific understanding of the risks of accidents at work and how to avoid them. It can be said that through these findings, no work was able to achieve its general objective, not what is a literature review on CIPA.

Keywords: Prevention. Work. CIPA. Workplace safety.

1 INTRODUÇÃO

O Acidente do trabalho não é algo novo em nossa história, pois desde a antiguidade o homem trabalha para garantir o seu sustento, e disto discorre que o acidente de trabalho poderia estar presente desde esta época. Segundo a Federação das Indústrias do Estado de São Paulo - FIESP e Centro das Indústrias do Estado de São Paulo - CIESP (2003), as doenças que aparentemente são modernas como o estresse, neuroses, e as lesões por esforços repetitivos já vem sendo diagnosticadas há séculos.

Pondera-se que trabalho se virou uma empreitada indispensável para a sobrevivência e vida das pessoas, e que essa necessidade permanece desde os princípios da humanidade. A partir do enriquecimento do conceito da relação de trabalho e pessoas, novas configurações de atuação acabaram surgindo e entre elas, está a Segurança do Trabalho.

O intuito de segurança do trabalho se aplica teoricamente como forma a de se evitar acidentes. Ou seja, a segurança do Trabalho seria de extrema necessidade para resguardar a vida e a saúde dos trabalhadores em geral. Com isto existe a CIPA- Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, constituindo obrigatoriedade para as empresas com mais de 20 (vinte) trabalhadores, e regulamentada pela NR 5 - portaria nº 3.214 de junho de 1978.

A CIPA tornou-se um instrumento de prevenção à saúde e vida do funcionário dentro da Empresa, sendo que ela se compõe dos próprios colaboradores, que ficam avisadas dos riscos a que estão contidos, sendo dever da Empresa treiná-los para identificarem tais riscos com o auxílio de alguns programas de prevenção a vida e saúde como o SESMET- Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho e SIPAT- Semana Interna de Prevenção de Acidente de Trabalho.

A comissão interna de prevenção de acidentes, a CIPA se trata de um grupo de pessoas treinadas para evitar acidentes no ambiente de trabalho, é um dos principais meios de fazê-los os empregados e empregadores compreender.

Diante do exposto, o presente estudo tem como questão problema “Qual a importância da CIPA para as empresas?”.

E por conseguinte o presente estudo pretende geral analisar a importância da CIPA para as empresas, como objetivo específico: ponderar sobre o conceito da CIPA; descrever sobre as mudanças da NR5 e citar como surgiu a CIPA.

Com isto, pode justificar-se a importância deste trabalho, o mesmo se propõe a mostrar a eficácia da CIPA, que colocada em prática pelos membros que compõe a comissão quando em bom funcionamento diminui de uma forma significativa os acidentes no trabalho e conscientiza os mesmos a precisão da prevenção no ambiente de trabalho.

A Pesquisa reunida nesse artigo foi a revisão de literatura, sendo realizadas pesquisas em teses, dissertações, normas vigentes, artigos científicos, legislações e entre outras fontes, selecionadas através de buscas na internet, com foco em estudos de caso realizados nacionalmente, as palavras-chave utilizadas na busca, ressaltam-se: Prevenção. Trabalho. Comissão Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho. Segurança do Trabalho. NR 05.

2 COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES

2.1 CONCEITO DA CIPA

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), é um dos instrumentos mais importantes relacionados à segurança no trabalho, auxilia na prevenção de acidentes e doenças ocasionadas pelo trabalho, esta organização tem o intuito de auxiliar na preservação da integridade física e também pela saúde do trabalhador, ela foi estabelecida pela NR 5, na década de 70, em conjunto com as ações que foram decididas para auxiliar na diminuição do acidente de trabalho (BARSANO, 2011).

A CIPA tem como objetivo: “Prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a prevenção da vida e a promoção da saúde do trabalhador” (BRASIL, 1978, s.p.).

A sua principal função é a de encontrar os possíveis riscos no ambiente para assim poder minimizá-los, e verificar também quais doenças podem ser resultantes daquela atividade ocupacional (BRASIL, 1978). A comissão, é inicialmente formada pelos próprios funcionários, e eles organizam uma eleição com voto secreto. O colaborador eleito, não pode ser demitido sem justa causa no período do seu registro a candidatura até um ano após terminar o seu mandato. Ela também tem um representante da

empresa indicado pela gestão, sendo o único membro no qual não foi elegível pelos colaboradores.

O funcionário que foi eleito para o cargo de direção na CIPA não pode ser demitido pela empresa sem justa causa desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato. O número de trabalhadores que irão fazer parte e representar esta organização depende do número de funcionários que a empresa possui (BARSANO, 2011).

Os componentes que fazem parte da CIPA devem participar ativamente das reuniões banais mensais completando 12 reuniões no seu encargo, todas as reuniões acontecem durante o expediente normal de trabalho, pode haver também reuniões importantes, mas só acontecem quando tem uma circunstância excepcional como exemplo ocorrer um acidente de trabalho grave ou até mesmo fatal (BARSANO, 2014).

2.2 MUDANÇAS NA NR5

O Ministério do Trabalho e Previdência Social, também conhecido como MTP, lançou a Portaria nº 5 em 8 de outubro de 2021. Seu título é CIPA comissão de acidentes internos. As revisões da NR-5 acrescentaram a possibilidade de receber treinamento da CIPA via ensino a distância, bem como avaliação de riscos relacionados à carga de trabalho (GOV, 2021).

Antes do novo texto da NR-5, as organizações com nível de risco 4 ou superior tinham que trabalhar 20 horas por dia. No entanto, isso mudou depois que o texto foi lançado. Atualmente, apenas organizações de nível de risco 4 ou superior precisam trabalhar 20 horas por dia. A nova NR-5 estabelece que o treinamento CIPA concluído em menos de 2 anos após a data de conclusão pode ser utilizado na mesma organização. Além disso, os membros do SESMT não precisam concluir o treinamento da CIPA quando trabalham em medicina do trabalho. (GOV, 2021). A CIPA se reúne regularmente para discutir os graus de risco 1 e 2, bem como pequenas empresas e microempresas. Essas discussões acontecem pessoalmente, mas os participantes podem participar via conexão remota. Além disso, a nova NR-5 indica que os membros da CIPA poderão consultar as atas de todas as reuniões eletronicamente. A CIPA pode escolher o secretário que lavra as atas de cada reunião ordinária ou extraordinária. Isso lhes dá a opção de ter o mesmo secretário ou secretário diferente para cada reunião (GOV, 2021).

A nova NR-5 lista que menos de 50% da força de trabalho de uma empresa

pode participar do processo eleitoral da CIPA. Se isso acontecer, nenhum voto será computado; em vez disso, está agendado um segundo dia de votação. Os votos já registrados no primeiro dia são considerados válidos se pelo menos um terço dos funcionários participar do segundo dia de votação (GOV, 2021).

A comissão eleitoral deve estender a votação se menos de um terço dos funcionários votar no segundo dia. Eles também devem contar os votos dos dias anteriores se os funcionários votaram além desse primeiro corte. Desde que um número significativo de funcionários participe de alguma forma, seus votos são considerados válidos – mesmo que todos os outros funcionários não tenham comparecido (GOV, 2021).

Em 2019, o Governo Federal anunciou planos de revisão das normas de Segurança e Saúde Ocupacional. Uma dessas normas diz respeito a uma mudança na redação da NR-5. Essas mudanças fazem parte de um processo valioso que ajuda os profissionais da área a navegar por padrões obsoletos e inflexíveis. No entanto, essa fluidez atualmente não é acessível a eles devido à conexão inconsistente entre os padrões, falta de leitura adequada entre eles e redação desatualizada. Pequenas empresas lidam com a mesma burocracia e custo que empresas maiores (GOV, 2021).

2.3 BREVE HISTÓRICO

Na década de 70, ao lado com as ações que consistir em capturadas para a minimização do acidente do trabalho o Ministério do Trabalho e Emprego, abonam a Norma Regulamentadora 5 (NR 5, 1978) que aborda sobre a criação da Comissão Interna de Prevenção de Acidente do trabalho – CIPA.

De acordo com Neto (2013), a CIPA nasceu a partir da Revolução industrial, na segunda metade do século XVIII após a chegada de máquinas nas empresas e o crescente números de lesões. No ano de 1921 um grupo de estudos relacionados com a medicina e segurança do trabalho determinou medidas não obrigatórias dentre elas um comitê que logo após se tornaria a CIPA.

Ela surgiu em 10 de novembro em 1944 no decorrer do governo Vargas, mas competiu a ela dar os seus caminhos para a prática no Brasil, foi pelo meio das empresas de energia elétrica que apresentavam serviços no Brasil que já existia CIPA e abraçando esse modelo criou-se a própria no Brasil.

Pelo meio do Decreto- lei nº 7.036A CIPA foi regulamentado no Brasil, ao longo do governo de Getúlio Vargas, pela Norma Regulamentadora 5 (NR-5) – Comissão Interna de prevenção de Acidentes de Trabalho, a qual determina o enquadramento da

CIPA, foi consagrada em 1978 pela Portaria 3.214 de 8 de junho (BRASIL, 1978). Que a mesma deve ser adotada perfeitamente dentro da organização para ter resultados adequados, como a redução dos acidentes.

Conforme a NR-5, existem três tipos de comissões internas de prevenção de acidentes de trabalho, de acordo com a área de atuação, sendo:

CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes;

CIPATR - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes no Trabalho Rural;

CIPAMIN - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes na Mineração.

Seus desígnios é um só, o de impedir acidentes e propiciar a saúde e garantia de um ambiente mais seguro para os trabalhadores, porém há algumas diferenças, pois suas ações são voltadas para a área de atuação e necessidade específica de cada organização.

3 IMPORTÂNCIA DA CIPA PARA AS EMPRESAS

É importante reconhecer os diferentes grupos sociais existentes ao considerar começar um novo emprego. Isso permite que os profissionais avaliem consistentemente os efeitos de seu trabalho no meio ambiente, saúde e segurança. Também informa como os outros valorizam o trabalho desses profissionais. Muitas pessoas acreditavam que seria impossível para os Profissionais de Segurança do Trabalho exercerem suas funções sem formação em engenharia, medicina do trabalho ou ambas. Isso porque muitos deles vinham de ocupações externas e não tinham treinamento formal (FRANÇA; PORTELA, 2013).

Muitas empresas, como a Petrobras, se organizam por meio da implantação de um Sistema de Gestão. Para isso, costumam contratar Profissionais de Sistemas de Gestão de Segurança e Saúde do Trabalho para auxiliar os Profissionais da CIPA e do SESMT. Esses profissionais devem ter experiência em vários departamentos. Seu objetivo principal é auxiliar esses profissionais na organização e implantação do Sistema de Gestão (FRANÇA; PORTELA, 2013).

Esse sistema torna mais eficiente e econômico para as empresas atender às necessidades sociais, respeitando a Legislação Trabalhista. Também reduz os custos financeiros, eliminando ou reduzindo a compensação por lesões ou folha de pagamento por dias de doença. Além disso, beneficia os funcionários, melhorando seu bem-estar geral e habilidades funcionais (FRANÇA; PORTELA, 2013).

De uma perspectiva capitalista, o trabalho é limitado aos aspectos produtivos da existência. Como o trabalho é percebido como uma mercadoria no capitalismo, os trabalhadores devem considerar seu trabalho como um exercício educacional (TAKALA et al., 2012).

Implica superar a visão utilitarista, reducionista de trabalho. Implica inverter a relação, situando o homem e todos os homens como sujeitos do seu devir. Esse é um processo coletivo, organizado, de busca prática de transformação das relações sociais desumanizadoras e, portanto, deseducativas. A consciência crítica é o primeiro elemento deste processo que permite perceber que é dentro destas velhas e adversas relações sociais que podemos construir outras relações, nas quais o trabalho se torne manifestação de vida e, portanto, educativo (FRIGOTTO, 1989, p.8).

Qualquer empresa pode utilizar este Modelo de Gestão de Riscos, independentemente do setor. Também pode ser usado para qualquer atividade econômica. Isso porque a cultura deve estar arraigada nos cargos mais altos de uma empresa (TAKALA et al., 2012).

CONCLUSÃO

Podemos dizer que foram atingidos os objetivos da pesquisa, foi mostrado que a CIPA evita Acidentes de trabalho quando é corretamente inserida, além disso a comissão ajuda a reduzir a desocupação e os gastos da empresa com indenizações de planos de saúde e trabalhistas. Os participantes da comissão têm amplo conhecimento nos assuntos pertinentes à segurança do trabalho e os outros colaboradores não fazem parte da comissão relativamente sabem como funciona a CIPA, e ganham orientações sobre a cautela de acidentes.

Também foi possível compreender que a segurança do trabalho tem grupos de medidas que é abraçada para diminuir o risco de acidentes e doenças no ambiente de trabalho, ela observa as disciplinas, como introdução à segurança, higiene e medicina do trabalho.

Ou seja, com o presente artigo que foi atingido o objetivo geral da pesquisa, desta forma podemos observar que a CIPA exerce sua função e é eficaz utilizando-se de organismos para a melhor performance da comissão.

REFERÊNCIA

ARAUJO, Wellington. **Manual de Segurança do Trabalho**, São Paulo: Editora DCL,2010.

BARSANO, Paulo Roberto. **Segurança no Trabalho**- Guia prático e didático, 2ª Ed. Campo Grande: Editora Saraiva, 2014.

BARSANO, Paulo Roberto. **Segurança no Trabalho para Concurso público**, 1ª Ed. Campo Grande: Editora Saraiva, 2011.

BRASIL, **Ministério do Trabalho e Emprego**. NR 5 Comissão Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho 1978.

BRASIL. **Ministério do Trabalho e Emprego**. NR 5 – Comissão interna de prevenção de acidentes. De 08 de junho de 1978.

FRANÇA, Sergio; PORTELA, Helio Ricardo. **Segurança no trabalho em ambientes escolares da educação profissional**: um caso do instituto federal. 2013.

GOV. **Portaria/MTP nº 422**, de 7 de outubro, de 2021. 2021. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria/mtp-n-422-de-7-de-outubro-de-2021-351613291>. Acesso em 16 de fevereiro de 2023.

MACEDO, R. B. **Segurança, Saúde, Higiene e Medicina do Trabalho, Curitiba**: Editora IESDE Brasil, 2012.

NETO, Nestor W. **Segurança no Trabalho NWN** – História da Segurança do Trabalho. 2013.

TAKALA J, HÄMÄLÄINEN P, SAARELA KL,YUN LY, MANICKAM K, JIN

TW, HENG P, TJONG C, KHENG LG, LIM S, LIN GS. **Global estimates of the burden of injury and illness at work in 2012**. J Occup Environ Hyg 2014;11(5):326- 337.

Publicado originalmente na Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação. São Paulo, v.9.n.03. mar. 2023.

O PAPEL DA CIPA NA CONSTRUÇÃO DE UM AMBIENTE LABORAL MAIS SEGURO E SAUDÁVEL

The role of CIPA in building a safer and healthier work environment

Cristiane Reis de Souza
Júlio César Ferreira

RESUMO

Este artigo apresenta um estudo bibliográfico, documental, qualitativo e quantitativo sobre a revisão de normas e leis que transformaram a CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – em CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio, após a ampliação de suas atribuições para incluir o combate ao assédio e a todas as formas de violência no ambiente de trabalho. O estudo também analisa a aplicabilidade dessas alterações nas organizações, utilizando como estudo de caso a experiência da REPLAN, Refinaria de Paulínia. Os resultados evidenciam a importância de reconhecer o papel da CIPA na fiscalização do cumprimento das normas internas, na efetividade dos programas de inclusão e promoção da diversidade, bem como na gestão dos canais de apuração e tratamento de denúncias de assédio sexual ou moral. Conclui-se que a atuação proativa da CIPA contribui para um ambiente laboral mais seguro, saudável e equitativo para todos os trabalhadores.

ABSTRACT

This article presents a bibliographic, documental, qualitative, and quantitative study on the revision of regulations and laws that transformed CIPA – the Internal Commission for Accident Prevention – into CIPA – Internal Commission for Accident and Harassment Prevention, following the expansion of its responsibilities to include combating harassment and all forms of workplace violence. The study also examines the practical application of these changes in organizations, using the experience of REPLAN, Paulínia

Cristiane Reis de Souza
Petrobras, Paulínia-São Paulo, Brasil. E-mail: crisreis@petrobras.com.br

Júlio César Ferreira
Petrobras, Paulínia-São Paulo, Brasil. E-mail: juliocferr@petrobras.com.br

Refinery, as a case study. Findings highlight the importance of recognizing CIPA's role in monitoring compliance with internal regulations, ensuring the effectiveness of inclusion and diversity programs, and managing channels for investigating and addressing sexual or moral harassment complaints. The results demonstrate that CIPA's proactive actions contribute to a safer, healthier, and more equitable work environment for all employees.

1 INTRODUÇÃO

A NR-1 ou Norma Regulamentadora nº 1 foi estabelecida em 1978, por meio da Portaria nº 3.214, como um conjunto de diretrizes criadas pelo Ministério do Trabalho, visando a garantir os direitos dos trabalhadores e definir regras para prevenir acidentes e doenças ocupacionais.

Em 29 de agosto de 2024, a Portaria nº 1.419 instituiu alterações na NR-01, incluindo a obrigação das empresas de adotarem medidas preventivas voltadas à proteção da saúde mental dos trabalhadores. Tais alterações refletem a crescente preocupação com o bem-estar psicológico dos empregados, evidenciada pelo fato de que, no último ano, 472 mil pessoas foram afastadas de suas atividades por transtornos psicológicos, gerando uma perda global estimada em US\$ 1 trilhão, segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS).

Pouco antes da revisão da NR-01, em 21 de setembro de 2022, foi sancionada a Lei 14.457, do Programa Emprega + Mulheres, destinada a promover a inserção e a permanência das mulheres no mercado de trabalho. Na mesma linha, a Portaria MTP nº 4.219/2022 alterou a forma como a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) atua dentro das empresas – em razão da ampliação de suas atribuições, que passaram a incluir a prevenção e o combate ao assédio sexual e a todas as formas de violência no ambiente laboral.

Diante dessas mudanças, evidencia-se a necessidade de compreender como as normas e legislações recentes impactam a atuação das comissões internas, a promoção de ambientes de trabalho seguros e inclusivos, e a efetividade de programas de prevenção de riscos psicossociais. Este artigo tem como objetivo analisar essas alterações legais, suas implicações práticas para as organizações e a relevância da CIPA na construção de uma cultura organizacional pautada na segurança, na diversidade e no respeito aos direitos dos trabalhadores.

2 RISCOS PSICOSSOCIAIS NO AMBIENTE DO TRABALHO

Os riscos psicossociais são fatores que podem afetar o bem-estar e a saúde mental dos trabalhadores, como excesso de carga horária, práticas de assédio e falta de apoio social dentro da organização.

A partir da inclusão dos riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), as empresas assumem responsabilidade formal e explícita sobre a gestão, monitoramento e mitigação dessas questões, em colaboração com representações internas, como a CIPA.

Riscos psicossociais não identificados ou não tratados podem evoluir para ansiedade, estresse, depressão e Síndrome de Burnout, podendo gerar problemas físicos, como infarto, AVC e artrite reumatoide. Coletivamente, ambientes laborais tóxicos aumentam a probabilidade de falta de atenção e erros de tomada de decisão, sendo fatores relevantes na ocorrência de incidentes e acidentes que afetam pessoas, patrimônio e meio ambiente.

3 EQUIDADE E RESPEITO DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES

De acordo com a pesquisa “Equidade de Gênero e Trabalho no Brasil em 2024”, realizada pela Éssi Consultoria e publicada na revista Fórum, nove em cada dez profissionais declararam já ter sido vítimas de assédio sexual ou moral ao longo da carreira (Vasques, 2025).

A pesquisa, com quase 1.500 entrevistadas de todos os estados brasileiros, revelou que 59% das mulheres acreditam que seriam prejudicadas caso denunciassem a situação, indicando que os casos de assédio são provavelmente subnotificados.

Apesar de 43% das entrevistadas afirmarem que suas empresas possuem programas voltados à equidade de gênero, 42% ainda não percebem ações que revisem práticas e políticas que possam representar obstáculos às suas carreiras. Isso demonstra que tais políticas, embora existentes, são pouco eficientes na percepção das colaboradoras.

A discriminação por gênero é apenas um tipo de preconceito que afeta diversas esferas da sociedade. Dentro do ambiente corporativo, as empresas têm agora a obrigação legal de combater racismo, xenofobia, etarismo e discriminação contra pessoas LGBTQIAP+ ou pessoas com deficiência.

O bem-estar do trabalhador tornou-se responsabilidade explícita da empresa, que deve proteger os indivíduos de microagressões e promover um ambiente laboral saudável e seguro. Nesse contexto, muitas organizações criaram comitês de diversidade e grupos de afinidade: os primeiros atuam junto ao RH no reconhecimento de perspectivas e desenvolvimento de cultura inclusiva, enquanto os segundos reúnem indivíduos com interesses comuns para fortalecer o sentimento de pertencimento e promover apoio mútuo por meio do diálogo e colaboração.

O cenário de desigualdade afeta diretamente a trajetória profissional dos trabalhadores em termos de remuneração, promoções e oportunidades de carreira. Segundo o IBGE (2018) a média salarial das mulheres foi 20,5% menor que a dos homens. De acordo com estudo do CEDRA baseado na PNAD Contínua, embora a população brasileira seja majoritariamente negra (56,5%), em 2023 a hora trabalhada por uma pessoa branca chegou a valer até 58,3% a mais do que a de trabalhadores negros (Cesar, 2025). Considerando a interseccionalidade, apenas 25,7% dos cargos de liderança são ocupados por mulheres, sendo 11,8% mulheres negras.

Dessa forma, a CIPA pode e deve avaliar o cenário para auxiliar na redução das injustiças nos processos internos das organizações.

4 EXPERIÊNCIA NA REFINARIA DE PAULÍNIA - REPLAN

Na REPLAN, a CIPA e o Comitê de Diversidade da DPI – Diretoria de Produção Industrial – passaram a realizar inspeções conjuntas nas áreas da unidade, fortalecendo a prevenção ao assédio moral e sexual. Ações incluem distribuição de materiais informativos, inclusão do tema na programação da SIPAT e divulgação em plataformas digitais internas, reforçando os canais de denúncia e acolhimento.

A atenção especial ao sigilo é observada tanto em respeito às vítimas quanto em cumprimento à LGPD (Lei nº 13.709/2018). Paralelamente, assegura-se ao denunciado o direito constitucional de tomar conhecimento da denúncia e exercer ampla defesa durante a apuração dos fatos.

Durante inspeções e palestras presenciais, observa-se que os trabalhadores reconhecem a CIPA como uma estrutura proativa na promoção de ambientes laborais seguros e inclusivos. Na SIPAT de agosto, houve 320 participantes na palestra sobre Diversidade e Inclusão e 179 na palestra sobre Prevenção ao Assédio, demonstrando significativo interesse pelos temas.

5 CONCLUSÃO

As recentes alterações nas Normas Regulamentadoras NR-1 e NR-5, bem como a promulgação da Lei 14.457, evidenciam o fortalecimento da responsabilidade das empresas na promoção de ambientes de trabalho seguros, inclusivos e livres de assédio. A transformação da CIPA em CIPA+A amplia o papel da comissão, que passa a atuar não apenas na prevenção de acidentes, mas também no combate ao assédio sexual e outras formas de violência no ambiente laboral.

A análise dos dados sobre afastamentos por transtornos psicológicos e das estatísticas de desigualdade de gênero e raça reforça a urgência de medidas preventivas e programas de inclusão eficazes. O reconhecimento do valor da CIPA torna-se essencial para garantir o cumprimento das normas internas, a efetividade das políticas de diversidade, bem como a proteção dos canais de denúncia, promovendo um ambiente laboral mais seguro, saudável e equitativo para todos os trabalhadores.

Nesse contexto, a formação adequada dos membros da CIPA sobre prevenção ao assédio é fundamental, pois permite que os integrantes da comissão estejam preparados para orientar, acolher e apoiar as vítimas de violência no trabalho, fortalecendo, assim, a cultura de respeito e proteção nas organizações. Além disso, a atuação proativa da comissão na prevenção de acidentes contribui diretamente para consolidar a Petrobras como referência na área de segurança e saúde ocupacional, reforçando seu compromisso com o bem-estar da força de trabalho.

Portanto, a implementação efetiva dessas medidas, combinada à capacitação contínua dos membros da CIPA, constitui um instrumento estratégico para a construção de uma cultura organizacional baseada na prevenção de riscos, no respeito aos direitos dos trabalhadores e na promoção da equidade, da segurança e do bem-estar no ambiente laboral.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Portaria nº 4.219, de 20 de dezembro de 2019**2022.

Brasília, DF: **Ministério do Trabalho e Previdência**, Gov.br, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2022/portaria-mtp-no-4-219-altera-nrs-cipa.pdf/>. Acesso em: 18 mar. 2025.

CESAR, Caio. Crescimento salarial não reduz a desigualdade entre negros e brancos. **Carta Capital**, 31 mar. 2025. Disponível em: <http://www.cartacapital.com.br/carta-capital/crescimento-salarial-nao-reduz-a-desigualdade-entre-negros-e-brancos-mostra-pesquisa/>. Acesso em: 20 mar. 2025.

IBGE. Diferença cai em sete anos, mas mulheres ainda ganham 20,5% menos que homens. **Agência de Notícias IBGE**, Rio de Janeiro, 8 mar. 2019. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/23924-diferenca-cai-em-sete-anos-mas-mulheres-ainda-ganham-20-5-menos-que-homens>. Acesso em: 10 nov. 2025.

VASQUES, Lucas. Nove a cada dez mulheres já sofreram assédio no ambiente de trabalho. **Revista Fórum**, 18 mar. 2025. Disponível em: <https://revistaforum.com.br/mulher/2025/3/18/pesquisa-nove-cada-dez-mulheres-ja-sofreram-assedio-no-ambiente-de-trabalho-175889.html>. Acesso em: 20 mar. 2025.

Publicado originalmente na Revista Técnica da Universidade Petrobras | v. 1 n. 7 (2025)

A CONTRIBUIÇÃO DE MEDIDAS EDUCATIVAS SOBRE A SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR PARA A REDUÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO

The contribution of educational measures on workers' health and safety to reduce occupational accidents

Isabelle Roberta Machado Silva
Rosilene de Lima Machado Silva

RESUMO

Dado o crescimento dos acidentes relativos ao trabalho no Brasil e no mundo, provocando sofrimentos físico e mental aos trabalhadores, tendo em vista que, em muitos casos, os acidentes são fatais, esta pesquisa teve como objetivo apresentar os números de acidentes de trabalho no Brasil, entre os anos 2018 e 2022, e salientar a contribuição de medidas educativas para a formação do trabalhador e empregador com vistas à diminuição desses números. O procedimento metodológico consistiu em uma sucinta revisão bibliográfica sobre o tema em estudo, e os dados sobre o número de acidentes de trabalho foram coletados no Portal de Transparência do Ministério da Previdência Social. Os dados foram analisados de forma qualitativa, a fim de apresentar o número total de acidentes de trabalho, bem como o número de registros de Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), e ainda evidenciar se as medidas educativas providas pela Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA) e a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT) contribuíram para a redução do número de acidentes. Os resultados apontaram para um aumento do número total de acidentes de trabalho, entre os anos 2018 e 2022,

Isabelle Roberta Machado Silva

Graduada em Ciência e Tecnologia. Instituição: Universidade Federal de Alfenas (UNIFAL)
Endereço: Poços de Caldas, Minas Gerais, Brasil. E-mail: isabelle.machado@sou.unifal-mg.edu.br

Rosilene de Lima Machado Silva

Doutora em Educação, Conhecimento e Sociedade Instituição: Universidade do Vale do Sapucaí (Univás) Endereço: Pouso Alegre, Minas Gerais, Brasil.
E-mail: rosilenesilva@univas.edu.br

sendo segregados os registrados e os sem registros; houve diminuição do número de acidentes sem registro. Infere-se que as medidas educativas não estão sendo eficientes para a diminuição dos riscos de acidentes de trabalho.

Palavras-chave: Acidentes de Trabalho. CIPA. SIPAT. Medidas Educativas.

ABSTRACT

Given the increase in the number of occupational accidents in Brazil and in the world, which cause physical illness and emotional distress to workers, and considering that, in many cases, these accidents are fatal, the overall objective of this research was to present the number of occupational accidents in Brazil, between the years 2018 and 2022, and to point out the contribution of educational measures for workers and employers' training towards the decrease in these numbers. The methodological procedure consisted of a succinct bibliographic review about the topic of study, and the data collection about the number of occupational accidents was held in the Transparency Portal of the Ministry of Social Welfare. It was performed a qualitative analysis, in order to present the total number of occupational accidents, as well as the number of Communication of Occupational Accidents (CAT) reports, and to evidence if the educational measures provided by the Intern Commission for Occupational Accidents and Harassment Prevention (CIPA) and the Intern Week for Occupational Accidents Prevention (SIPAT) have contributed to the decrease in the number of accidents. The results have shown an increase in the total number of occupational accidents, between the years 2018 and 2022, which were segregated between the reported and non-reported accidents; it was found a decrease in the non-reported occupational accidents. It can be inferred that the educational measures are not effective for the decrease in risk of occupational accidents.

Keywords: Occupational Accidents. CIPA. SIPAT. Educational Measures.

RESUMEN

Teniendo en cuenta el crecimiento de los accidentes de trabajo en Brasil y en todo el mundo, los cuales causan sufrimiento físico y mental a los trabajadores, y dado que los accidentes son a menudo fatales, esta investigación tuvo como objetivo presentar los números de accidentes de trabajo en Brasil entre 2018 y 2022, y destacar la contribución de las medidas educativas para la formación de los trabajadores y empleadores con miras a reducir estos números. El procedimiento metodológico consistió en una breve

revisión bibliográfica sobre el objeto de estudio, y se recogieron datos sobre el número de accidentes de trabajo en el Portal de Transparencia del Ministerio de Seguridad Social. Se realizó un análisis cualitativo, con la finalidad de presentar el número total de accidentes de trabajo, así como el número de registros de Comunicación de Accidente de Trabajo (CAT), y también para mostrar si las medidas educativas proporcionadas por la Comisión Interna de Prevención de Accidentes y Acoso (CIPA) y la Semana Interna de Prevención de Accidentes de Trabajo (SIPAT) han contribuido a reducir el número de accidentes. Los resultados mostraron un aumento del número total de accidentes de trabajo entre 2018 y 2022, que se segregaron en accidentes registrados y no registrados; hubo una disminución del número de accidentes no registrados. Se puede deducir que las medidas educativas no están siendo eficaces para reducir los riesgos de accidentes de trabajo.

Palabras clave: Accidentes de Trabajo. CIPA. SIPAT. Medidas Educativas.

1 INTRODUÇÃO

Embora muitas legislações e normatizações sobre a saúde e segurança no trabalho já tenham sido aprovadas e estejam em vigência no Brasil e no mundo, os acidentes de trabalho, dos mais variados tipos, que afetam tanto homens quanto mulheres, ainda persistem em números elevados.

No Brasil, as estatísticas evidenciam apenas os números de acidentes que foram notificados, ou seja, aqueles que foram registrados no Ministério da Previdência Social, e outros que não foram registrados, mas soube-se de sua existência devido a notícias dos principais jornais. No entanto, ainda existem tantos outros acidentes de trabalho que não foram registrados e nem noticiados, devendo-se ao fato que sequer o trabalhador é registrado em carteira de trabalho, quiçá será registrado o seu acidente.

De acordo com o Tribunal Superior do Trabalho (TST, 2023), a cada 3h57min, ao menos um trabalhador morre por acidente do trabalho no Brasil, percebendo-se a gravidade da questão, a qual pode ser considerada como um problema de saúde pública, bem como um problema para a previdência social, pois deve arcar com os custos de afastamentos, pensões e aposentadorias, decorrentes de adoecimentos físicos e mentais, bem como falecimento do trabalhador. O acidente de trabalho também gera problemas de ordem econômica e jurídica, dado que a empresa pode ficar por horas com a sua operação paralisada e pagar indenizações por não cumprir as regras trabalhistas.

Os trabalhadores são expostos à riscos no ambiente de trabalho, dos mais diversos, que podem ocasionar acidentes ou adoecimentos físicos e mentais. A pergunta que fica é “de quem é a responsabilidade desses acidentes?” Das políticas públicas e legislações que tratam sobre a saúde e segurança do trabalhador? Do empregador que é responsável por colocar em prática as legislações e capacitar os trabalhadores ao cumprimento dessas normatizações? Ou do trabalhador que é responsável por cumprir as normatizações, dentro do ambiente de trabalho? Várias são as perguntas que podem ser conjecturadas nesse contexto de hipóteses, no entanto, enquanto se pensa, estuda ou escreve esta pesquisa, mais um ou vários acidentes de trabalho estão acontecendo, e esses números crescem a cada dia.

Tais riscos de acidentes de trabalho podem ser minimizados com medidas educativas e formativas, palestras instrutivas, tendo como alvos tanto o empregador como o trabalhador. Assim, levando-se em consideração os constantes acidentes e doenças relativas ao trabalho, devido a não observância das normativas e regulamentações acerca da segurança e saúde do trabalhador, esta pesquisa tem como objetivo apresentar os números de acidentes de trabalho ocorridos entre os anos 2018 e 2022, e apresentar a contribuição de medidas educativas para a formação do trabalhador e empregador com vistas à diminuição desses números.

Justifica-se o presente estudo devido a sua utilidade para os pesquisadores do assunto e para a compreensão da relevância do tema pelos empregadores, responsáveis por atender às normativas e promover o treinamento e formação do trabalhador, como também pelos trabalhadores, os quais precisam manter a sua saúde física e emocional e evitar o envolvimento, de maneira cautelara, em acidentes de trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 OS RISCOS DE ACIDENTES DE TRABALHO

Ao longo da história do Trabalho no Brasil, pode-se destacar o importante papel que a higiene ocupacional exerceu e exerce sobre a segurança, saúde e desempenho do trabalhador. Ela se caracteriza por abranger a medicina e segurança do trabalho e a ergonomia; tratando, em seu campo de atuação, de riscos ambientais, como físicos, químicos e biológicos, riscos de acidentes e riscos ergonômicos. Tais riscos são fatores que possuem grande probabilidade de causar danos associados à saúde do trabalhador.

Acerca disso, os riscos físicos incluem agentes que se relacionam a condições ambientais de temperatura – como a carga térmica, ou *heat stress*, que diz respeito à quantidade total de calor em um ambiente – e ruídos – como a poluição sonora, que, a índices elevados, pode causar perdas auditivas. Os riscos químicos incluem agentes tóxicos e contaminantes, que podem ocorrer pelo contato com a pele, pelas vias respiratória, digestiva ou parenteral. Já os riscos biológicos apresentam agentes microscópicos, como bactérias, vírus, fungos, protozoários e parasitas em geral. Estes, de acordo com a Norma Regulamentadora NR-32, da Portaria nº 485, de 11 de novembro de 2005, são classificados em quatro categorias de riscos: baixo individual, moderado individual, elevado individual com probabilidade de disseminação coletiva, e elevado individual com probabilidade elevada de disseminação coletiva (Brasil, 2005).

Já os riscos de acidentes são definidos por condições perigosas, prováveis de ocasionar acidentes, com ou sem lesões. Esses agentes podem decorrer da fonte, como falhas mecânicas de máquinas e equipamentos, utilização de matérias-primas perigosas; da trajetória ou do ambiente, como ventilação geral reduzida, distância inadequada entre a fonte e o trabalhador; ou ainda, os acidentes podem advir de desvios do trabalhador, como a não utilização de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) e Equipamentos de Proteção Coletiva (EPCs). Outrossim, os riscos ergonômicos apresentam fatores de inadequação de ergonomia física, cognitiva e organizacional.

Dessa forma, a higiene ocupacional antecipa os potenciais de riscos e condições perigosas; reconhece e identifica os agentes associados aos riscos; avalia-os qualitativamente, por meio de observações e diálogos com os trabalhadores, permitindo o mapeamento e eleição das exposições prioritárias; avalia-os quantitativamente, por meio de medições e cálculos de exposições e riscos; e controla os riscos de um ambiente de trabalho, determinando tratamentos, correções e eliminações especificamente destinados a eles (Brasil, 1978).

Ao longo dos anos, com o desenvolvimento dos estudos e do campo de atuação da higiene ocupacional, foi possível compreender e definir certos termos relacionados a riscos advindos de condições de trabalho. A exemplo disso, atividades insalubres são caracterizadas por apresentarem fatores de risco à saúde do trabalhador, através de agentes ambientais – físicos, químicos e biológicos. Assim, a insalubridade é concebida como uma caracterização legal de atividades de risco que assegura a trabalhadores uma percepção de adicional sobre o salário-mínimo da região. O inc. XXIII do Art. 7º da Constituição Federal de 1988 estabelece que tal adicional de remuneração é um direito do trabalhador (Brasil, 1988).

Para promover a disseminação dessas normatizações no ambiente de

trabalho, foram instituídas a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA) e a Semana Interna de Acidentes do Trabalho (SIPAT), que serão tratadas no próximo item.

2.2 LEGISLAÇÃO E MEDIDAS EDUCATIVAS PARA A REDUÇÃO DOS RISCOS DE ACIDENTES DE TRABALHO

Como marco de tomada de iniciativa para a implementação da educação no contexto da segurança e saúde do trabalhador, no ano de 1977, o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, o qual aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), foi alterado pela Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977, incluindo a obrigatoriedade da constituição de Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAs) em empresas ou locais de obra, e regulamentando a sua composição por representantes dos empregadores e empregados (Brasil, 1943; Brasil, 1977). Ressalta-se que a Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022, alterou a nomenclatura da CIPA, passando a ser denominada “Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio” (Brasil, 2022a).

A supracitada Lei de 1977 também dispôs sobre a responsabilidade do empregado quanto à observância de normas de segurança e medicina do trabalho e ao uso de equipamentos de proteção individual (EPI), os quais devem ser fornecidos pela empresa, contendo Certificado de Aprovação do Ministério do Trabalho (CA) (Brasil, 1977). Ainda, o Art. 162 da mesma Lei introduziu o órgão de Serviços Especializados em Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMTs) (Brasil, 1977).

Nesse mesmo propósito, a Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978, aprovou 28 Normas Regulamentadoras (NRs) referentes ao Capítulo V, Título II, da CLT (Brasil, 1978). A regulamentação da CIPA é dada pela NR 5, com sua última atualização ocorrida no ano de 2022, pela Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022; à comissão são atribuídas a identificação de perigos e avaliação de riscos, a adoção de medidas preventivas, bem como o acompanhamento da análise de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, e a promoção e programação anual da Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT). Também é atribuída à comissão a requisição de Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) emitida pela empresa ou organização. No que concerne à temática de assédio sexual no ambiente de trabalho, à CIPA é atribuída a inclusão de temas de prevenção e combate ao assédio em suas atividades e práticas (Brasil, 2022b).

Segundo Freitas (2022), a SIPAT objetiva a conscientização dos empregados

quanto à relevância da prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, através da realização de palestras educativas, treinamentos, gincanas, concursos, entre outros.

O Tribunal Superior do Trabalho e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) instituíram, através da Resolução CSJT nº 324/2022, de 11 de fevereiro de 2022, o Programa Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho – Programa Trabalho Seguro –, o qual visa promover ações de prevenção de acidentes de trabalho, promoção da saúde do trabalhador, por meio da atuação de gestores nacionais e regionais, sendo eles juízes, na realização de seminários, visitas a indústrias e escolas, convites a empresas e organizações para adesão ao Programa, entre outros (TRT, 2023).

3 METODOLOGIA

Para atingir os objetivos da pesquisa, foi realizada uma sucinta revisão bibliográfica sobre o tema em estudo, principalmente em legislações, normativas e regulamentações. Os dados sobre o número de acidentes de trabalho foram levantados no Portal de Transparência do Governo Federal, especificamente no Ministério da Previdência Social. Buscou-se dados relativos aos acidentes de trabalho, com e sem registro de CAT. O CAT registrado é aquele informado ao Ministério da Previdência Social, por meio do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e o não registrado não é informado ao INSS.

Os dados foram analisados de forma qualitativa, a fim de apresentar o número total de acidentes de trabalho, bem como o número de registros de CAT, e ainda inferir se as medidas educativas providas pela CIPA e SIPAT, para a formação do empregador e trabalhador quanto a saúde e segurança do trabalho, contribuíram para a redução do número de acidentes de trabalho.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Partindo da revisão bibliográfica realizada, foram levantados os dados sobre o número total de acidentes de trabalho, conforme observado na Tabela a seguir.

Tabela 1. Número de acidentes de trabalho

Ano	Total de Acidentes	Com CAT	Sem CAT
2018	586.017	481.993	104.024
2019	586.857	487.739	99.118

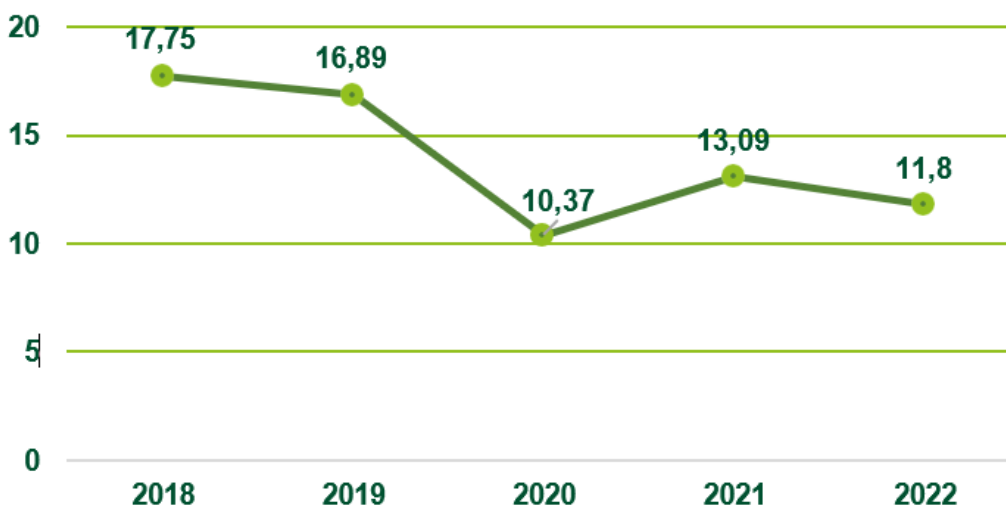
2020	465.772	417.492	48.280
2021	580.833	504.814	76.019
2022	648.366	571.848	76.518
TOTAL	2.867.845	2.463.886	403.959

Fonte: Elaborada pelas autoras com informações de Brasil, 2024.

Observando a Tabela acima, percebe-se que do Ano 2018 a 2019, houve um aumento total de acidentes de 0,14%; do Ano 2019 a 2020, houve uma diminuição do número total de acidentes de 20,63%, podendo ser explicada devido às paralisações das empresas por motivo da pandemia da doença Covid-19; do Ano 2020 a 2021, houve um aumento de 24,7%; do Ano 2021 a 2022, houve um aumento de 11,63%. Pode-se considerar que o maior aumento do número total de acidentes de trabalho ocorreu entre os anos 2021 e 2022. Verifica-se que do ano 2018 ao ano 2022 houve um acréscimo de 10,64% do número de acidentes de trabalho, inferindo-se que não está havendo eficiência das medidas educativas da CIPA e da SIPAT para a redução desses números.

Comparando os acidentes de trabalho sem registros no CAT ao número total de acidentes, nos anos de 2018 a 2022, foi delineada uma série histórica, a qual é retratada na seguinte Figura.

Figura 1. Acidentes sem CAT em 2018-2022.
Acidentes sem CAT em 2018-2022 (%)



Fonte: Elaborada pelas autoras com informações de Brasil (2024).

O gráfico representado pela Figura acima permite a percepção de que, durante a série histórica de 2018 a 2022, houve redução do número de acidentes de trabalho sem o registro CAT, dado que o maior percentual ocorreu no ano 2018 e o menor percentual de acidentes sem registro CAT ocorreu no Ano 2022. Ressalta-se que, no Ano de 2020, houve a já citada pandemia da Covid-19, estabelecendo a interrupção das operações empresariais. Compreende-se que as empresas estão preocupadas em cumprir com as legislações em vigência, quanto ao registro de CAT, tendo em vista que podem ser punidas e multadas (Brasil, 1991), bem como impedir o acesso do trabalhador ao benefício previdenciário e ao tratamento adequado (Brasil, 2012).

5 CONCLUSÃO

Tomando como base as informações obtidas no Portal Transparência do Ministério da Previdência Social, percebe-se que entre os anos 2018 e 2022 houve um aumento do número total de acidentes de trabalho e uma leve redução do número de acidentes sem registro no CAT.

Tais dados comparados às normativas e regulamentações da saúde e segurança do trabalhador, pode-se considerar que a implementação de medidas educativas para o empregador e trabalhador, no sentido de prevenção e controle de acidentes de trabalho, ainda é precária, tendo em vista que as ações educativas já deveriam estar consolidadas, devido as datas de aprovação das legislações, a exemplo da criação da CIPA em 1977. Assim, há a premência de avanços para que a educação do empregador e trabalhador seja efetivamente estabelecida e, por conseguinte, seja reduzido o número de acidentes de trabalho.

As legislações quanto à saúde e segurança do trabalhador precisam ser de fato executadas, bem como há o carecimento de que o empregador tome medidas para que a CIPA e a SIPAT funcionem plenamente como fomentadoras e educadoras de medidas de proteção ao trabalhador. A bem da verdade, cabe também ao trabalhador o cumprimento rigoroso das regras aprendidas para a sua segurança.

É relevante salientar que a legislação que regulamenta a CIPA, a Norma Regulamentadora 5, não prevê a instituição de objetivos nem padrão de atividades a serem seguidas para a realização da SIPAT, deixando para a CIPA, de forma arbitrária, a decisão do funcionamento e programação da Semana.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição de 1988. Constituição da República Federativa do Brasil. **Diário Oficial da União**, Seção 1 – 05 out. 1988, p. 1. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 set. 2024.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis de Trabalho. **Diário Oficial da União**, Seção 1 – 09/08/1943, p.11937. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 01 dez. 2024.

BRASIL. Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022. Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. **Diário Oficial da União**, Seção 1 – 22/09/2022a, p. 10. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm#art32. Acesso em: 01 dez. 2024.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Seção 1 – 25/07/1991, p. 14809. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=8213&ano=1991&ato=9ecETSE9UMFpWT829>. Acesso em: 02 dez. 2024.

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 a segurança e medicina do trabalho e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Seção 1 - 23/12/1977, p. 17777. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/norma/548390/publicacao/15715524>. Acesso em: 10 nov. 2024.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho (AEAT): Brasil e grandes regiões, setembro 2024**. Disponível em: https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/saude-e-seguranca-do-trabalhador/acidente_trabalho_incapacidade. Acesso em: 15 set. 2024.

BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria nº 1.823, de 23 de agosto de 2012. Institui

a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora. **Diário Oficial da União**, Seção 1 – 24/08/2012, p. 46. Disponível em: <https://bibliotecadigital.economia.gov.br/handle/123456789/980>. Acesso em: 02 dez. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho (MTB). Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978. Aprova as Normas Regulamentadoras – NR – do Capítulo V, Título 11, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho – NR 1 a NR 28. **Diário Oficial da União**, parte 1, Seção 1, Brasília, DF, n. 127, p. 1, 6 jul. 1978.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria nº 485, de 11 de novembro de 2005. Aprova a Norma Regulamentadora nº 32 (Segurança e Saúde no Trabalho em Estabelecimentos de Saúde). **Diário Oficial da União**, Seção 1, 16 nov. 2005.

BRASIL. Portaria nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022. Altera a nomenclatura de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA nas Normas Regulamentadoras em virtude da Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022. (Processo nº 19966.100910/2021-44). **Diário Oficial da União**, Seção 1 – 22/12/2022b, p. 1133. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2022/portaria-mtp-no-4-219-altera-nrs-cipa.pdf/view>. Acesso em: 01 dez. 2024.

FREITAS, E. P. G. **Ações educativas em saúde e segurança do trabalho**: Um plano de intervenção para realização de uma SIPAT exitosa. Trabalho de Conclusão de Curso (Pós-Graduação em Docência para a Educação Profissional e Tecnológica) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba. Cabedelo, p. 20, 2022.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO (TRT). O Programa Trabalho Seguro. **TRT da 12ª Região (SC)**, 17 jul. 2023. Disponível em: <https://portal.trt12.jus.br/trabalhoseguro/opograma>. Acesso em: 01 dez. 2024.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). Acidentes de trabalho matam ao menos uma pessoa a cada 3h47min no Brasil. **Secom**, 28 abr. 2023. Disponível em: <https://tst.jus.br/-/acidentes-de-trabalho-matam-ao-menos-uma-pessoa-a-cada-3h47min-no-brasil-1>. Acesso em: 30 nov. 2024.

Publicado originalmente na REVISTA CADERNO PEDAGÓGICO – Studies Publicações Ltda

O NEXO ENTRE SEGURANÇA DO TRABALHO E SUSTENTABILIDADE: UMA ANÁLISE DO CASO BRASILEIRO PELAS NORMAS REGULAMENTADORAS

Vanessa Souza Silva
Ediberg de Brito Junior
Emeli Lalesca Aparecida da Guarda
Danilo Ferreira de Souza

RESUMO

O setor de Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) são separados dos departamentos ligados à sustentabilidade, entretanto existem dúvidas sobre possibilidade de uma relação direta entre as áreas. Para analisar o nexo entre a segurança do trabalho e a sustentabilidade no contexto brasileiro, a metodologia utilizada foi a busca pelos termos da “sustentabilidade” no conjunto de Normas Regulamentadoras vigentes no Brasil em setembro de 2022. Para a definição das palavras-chave ligadas à sustentabilidade, utilizou-se do método de Glavič e Lukman, que construíram uma ampla revisão dos termos de sustentabilidade e as suas definições e localizaram 38 termos considerados intrinsecamente relacionados à sustentabilidade em 37 Normas Regulamentadoras vigentes no Brasil. Na sequência, após registrar os termos presentes nas normas regulamentadoras e qual a frequência, foram respondidos aos seguintes questionamentos: (i) Existe nexo entre a segurança do trabalho à luz das Normas Regulamentadoras brasileiras e a sustentabilidade?;

Vanessa Souza Silva
Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT)

Ediberg de Brito Junior
Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT)

Emeli Lalesca Aparecida da Guarda
Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)

Danilo Ferreira de Souza Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT) Universidade de São Paulo (USP)

(ii) Como a implantação das Normas Regulamentadoras (NR) pode sustentar ações relacionadas à sustentabilidade?. Os termos mais recorrentes foram: “Saúde” com 589 registros, “Recuperação” com 36, “Poluição” com 8, Degradação com “4”, “Purificação” com 3, “Ciclo de vida” com 2 e “Sustentável” com 2. Os resultados deste estudo confirmam que a segurança do trabalho e a sustentabilidade estão intimamente ligadas. A segurança do trabalho e a sustentabilidade, pois ambas as disciplinas compartilham os mesmos pilares, que incluem economia, meio ambiente e sociedade.

Palavras-chave: Sustentabilidade, Segurança do Trabalho, Desenvolvimento Sustentável, Normas Regulamentadoras.

INTRODUÇÃO

Em períodos de crescimento econômico, observa-se a elevação do número de acidentes do trabalho e a redução da taxa de desemprego, bem como, em momentos de recuo da economia, o efeito inverso é observado (DEDECCA; FERREIRA, 1998). Nesse contexto, as atividades econômicas estariam na base da tendência dos acidentes de trabalho, nos países em desenvolvimento, sendo as ocorrências registradas principalmente no mercado de trabalho formal (WÜNSCH FILHO, 1999).

No caso brasileiro, a maior parte dos acidentes do trabalho acontece no setor da construção civil, dentre eles, os maiores causadores são: eletricidade, queda e soterramento, de acordo com dados da Fundação Jorge Duprat Figueiredo, de Segurança e Medicina do Trabalho. A Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 2003, divulgou que aproximadamente 355 mil acidentes com mortes acontecem anualmente, em todo o mundo, sendo pelo menos 60 mil (17%) na construção civil (FUNDACENTRO, 2007).

Segundo o Ministério da Previdência Social (MPS), a construção civil registrou 59.808 acidentes de trabalho em 2011, sendo 6,9% maior que em 2010. Assim, a construção civil foi a área mais autuada pela auditoria fiscal do trabalho, de acordo com a inspeção em segurança do trabalho do Ministério do Trabalho (FUNDACENTRO, 2013).

Acidentes de trabalho e doenças ocupacionais representam a maioria dos acontecimentos que podem prejudicar a atividade laboral do trabalhador. Para Pereira Filho (2017), normalmente a necessidade e a busca de atingimento de metas de desempenho ou de produtividade fazem com que muitas vezes o trabalhador acabe

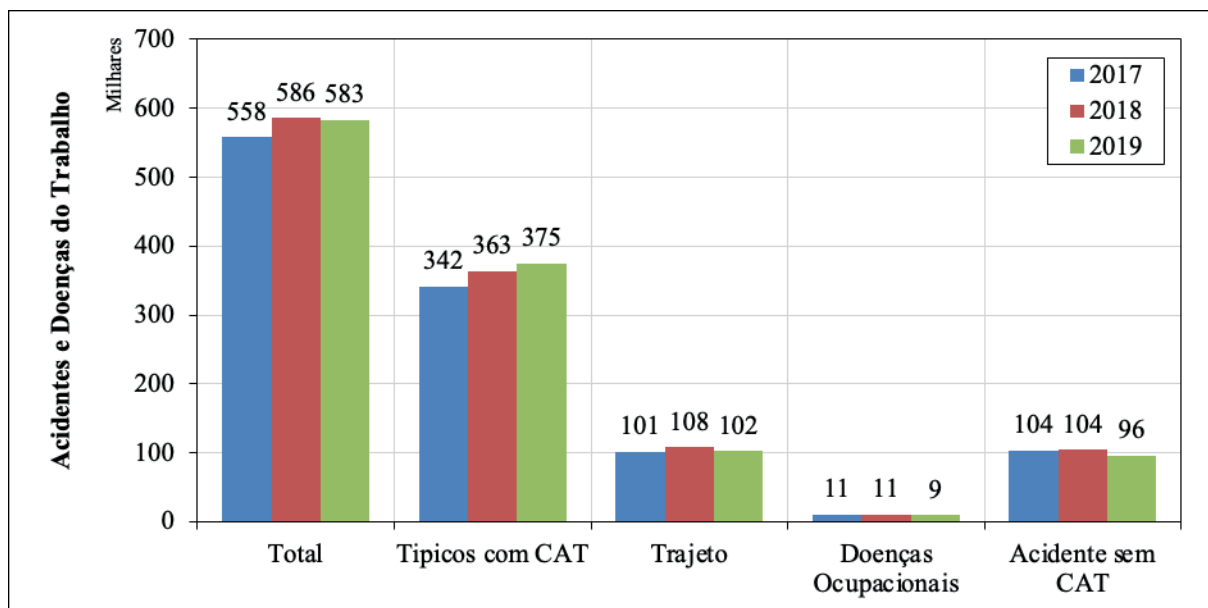
por incorrer em situações que favoreçam a ocorrência de acidentes de trabalho. Além disso, as condições de trabalho também podem contribuir para o acontecimento de fatalidades. Dessa maneira, a ampliação da base de conhecimento sobre acidentes de trabalho no Brasil torna-se importante (OIT, 2021). No Brasil, equiparam-se ao acidente típico de trabalho, para fins previdenciários, o acidente sofrido pelo trabalhador no trajeto da sua residência até o trabalho e as doenças desencadeadas pelo desempenho das suas atividades (TRT 4ª REGIÃO, 2020). Assim, a definição de acidente de trabalho, conforme o art. 19 da Lei nº 8.213/91:

[...]acidente de 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.

Nesse sentido, os acidentes de trabalho dividem-se em três categorias: i) típicos – aqueles decorrentes da característica da atividade profissional realizada pelo indivíduo; ii) de trajeto – ocorrem durante o percurso entre a residência e o local de trabalho; e iii) doenças do trabalho – aqueles ocasionados por qualquer tipo de doença profissional ligada a determinado ramo de atividade (BAKKE, 2010).

Segundo a Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência (DATAPREV) os acidentes no Brasil, em 2019, totalizaram 582.507. Deste total, foram registrados como acidentes típicos, de trajeto e doenças de trabalho, cerca de 374.545 e 96.397, com e sem Registrar Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), 102.213 e 9.352 como doenças ocupacionais, respectivamente. Nesse contexto, observa-se aumento do número de acidentes típicos com CAT e de trajeto entre os anos de 2017 e 2019, com acréscimo de 9,64% e 0,99%, respectivamente. As doenças do trabalho, como as ocupacionais, reduziram 18,18% no mesmo período, bem como o número de acidentes com CAT, 7,69% (Figura 1).

Figura 1. Acidentes e doenças do trabalho no Brasil 2017-2019.



Fonte: DATAPREV (2020).

A Previdência Social no Brasil custeia cerca de R\$ 20 bilhões por ano com os trabalhadores que sofreram acidentes no trabalho, podendo esse número aumentar a cada ano (PEREIRA FILHO, 2017). Assim, uma das formas para evitar ou mitigar os acidentes de trabalho é implementando medidas compulsórias com essa finalidade.

O principal mecanismo para o controle dos riscos nos ambientes de trabalho, são as Normas Regulamentadoras (NR). As NR são disposições complementares ao Capítulo V (Da Segurança e da Medicina do Trabalho) do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com redação dada pela Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977, e consistem em obrigações, direitos e deveres a serem cumpridos por empregadores e trabalhadores, com o objetivo de garantir trabalho seguro e sadio, prevenindo a ocorrência de doenças e acidentes de trabalho.

As primeiras NR foram publicadas pela Portaria MTb nº 3.214, de 8 de junho de 1978. As demais normas foram criadas ao longo do tempo, visando assegurar a prevenção da segurança e saúde de trabalhadores em serviços laborais e segmentos econômicos específicos. Nesse contexto, a Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP) é a instância de discussão para construção e atualização das NR, com vistas a melhorar as condições e o meio ambiente do trabalho (MTE, 2021).

Assim, como medida de contribuição às NR, práticas de sustentabilidade podem auxiliar as organizações a prevenirem os riscos, identificarem oportunidades e a construírem um perfil de sustentabilidade (BLACKBURN, 2007). Em 1987, a sustentabilidade foi concebida pela primeira vez como o desenvolvimento integrado em

torno da economia, meio ambiente e sociedade, a qual poderia oferecer benefícios substanciais e sustentáveis para o mundo (NAWAZ, 2019). Nesse sentido, o conceito de desenvolvimento sustentável não somente busca um meio ambiente ecologicamente equilibrado como também investiga a concretização de outros valores fundamentais, que assegurem a todos o bem-estar físico e psíquico, tais como a proteção da ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa (SANTOS JÚNIOR, 2015). Dessa maneira, define-se desenvolvimento sustentável como “o desenvolvimento que encontra as necessidades atuais sem comprometer a habilidade das futuras gerações de atender suas próprias necessidades” (RELATÓRIO BRUNDTLAND, 1987), e define-se seu objetivo como:

Na sua essência, o desenvolvimento sustentável é um processo de mudança no qual a exploração dos recursos, o direcionamento dos investimentos, a orientação do desenvolvimento tecnológico e a mudança institucional estão em harmonia e reforçam o atual e futuro potencial para satisfazer as aspirações e necessidades humanas. (RELATÓRIO BRUNDTLAND, 1987).

Com a ampliação do conceito de sustentabilidade, a lógica que deve ser observada, no caso da segurança do trabalho, é a construção de um ambiente laboral sustentável, com permanente fiscalização da segurança, higiene, saúde e segurança dos trabalhadores e das comunidades (SANTOS JÚNIOR, 2015).

Alguns pesquisadores como o caso de Lees F. (2012), definem a segurança do trabalho como área ligada intimamente a preservação do meio ambiente, conforme observado abaixo:

“Segurança é a prevenção de acidentes por meio do uso de tecnologias apropriadas para identificar os perigos e eliminá-los antes que causem danos não intencionais a pessoas, propriedades e/ou meio ambiente” (Lees F., 2012).

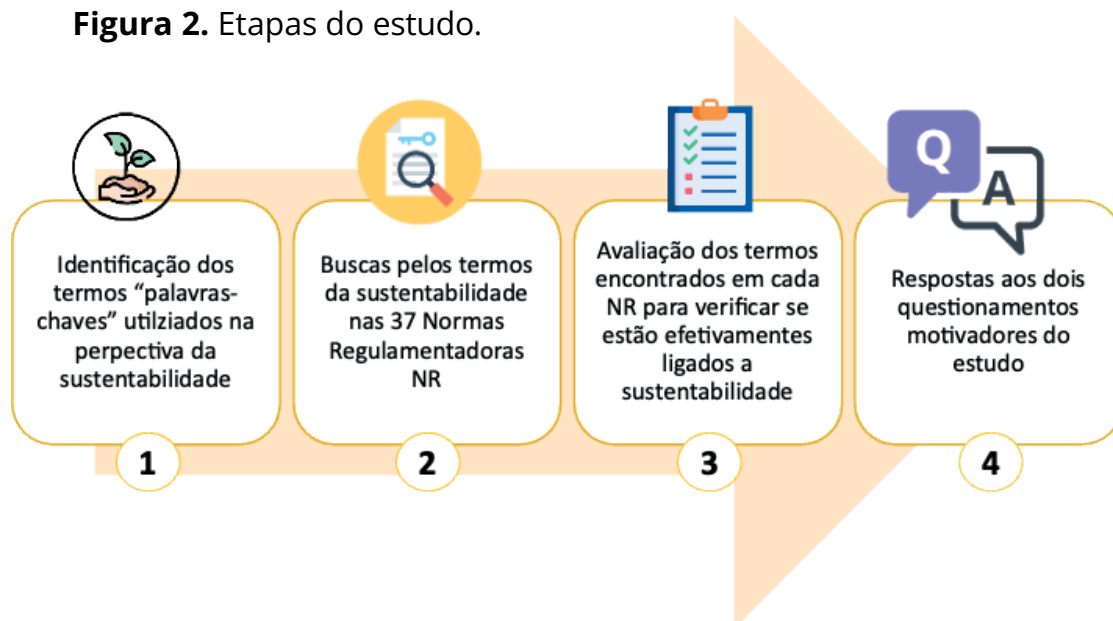
De maneira que, pode existir nexos entre os setores de sustentabilidade e de segurança do trabalho nas organizações.

Esta pesquisa buscou responder a dois questionamentos motivadores: i) Existe nexos entre a segurança do trabalho e a sustentabilidade?; ii) A implantação das NR pode sustentar ações relacionadas à sustentabilidade?

MATERIAIS E MÉTODOS

Para analisar o nexo entre a segurança do trabalho e a sustentabilidade no caso brasileiro, o processo metodológico aplicado neste estudo consistiu na busca pelos termos relacionados a sustentabilidade no conjunto de Normas Regulamentadoras vigentes no Brasil, até setembro de 2022, totalizando 37 NRs. Desta forma, as quatro etapas deste estudo estão apresentadas na Figura 2.

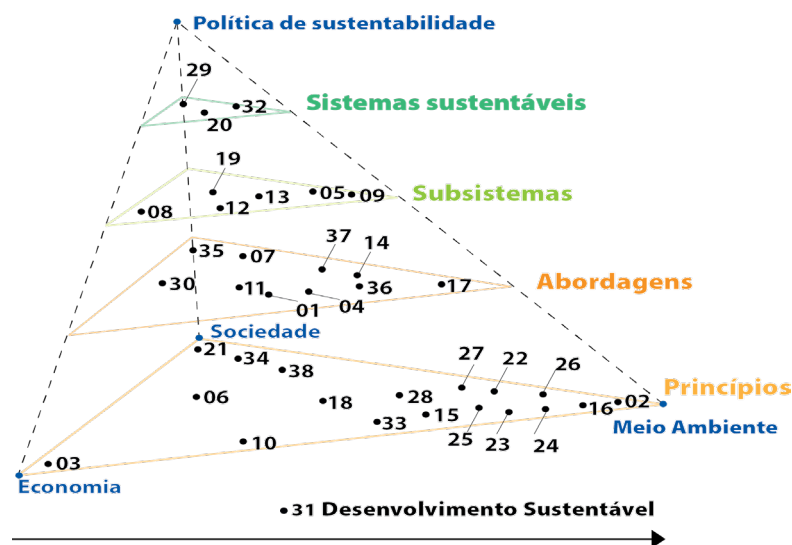
Figura 2. Etapas do estudo.



A primeira etapa do estudo, foi a identificação das palavras chaves ligadas a sustentabilidade ambiental. Peter Glavič e Rebeka Lukman publicaram em 2017 no *Journal of cleaner production* o artigo - *Review of sustainability terms and their definitions*. Onde foram catalogados os principais termos utilizados na busca pelas políticas de desenvolvimento sustentável. E com base na pesquisa de revisão de Glavič e Lukman (2007), foram definidas as palavras-chave utilizadas neste estudo.

Foram utilizados 38 termos, classificados dentro das temáticas: política de sustentabilidade, sociedade, meio ambiente e economia, conforme a pirâmide de palavras da Figura 3.

Figura 3. Classificação dos termos orientados para a sustentabilidade.



Fonte: Adaptado de Glavič e Lukman (2015).

A estrutura de classificação de Glavič e Lukman utiliza uma abordagem que consistem em elementos centrais na base formando a base da pirâmide: a) princípios ambientais/ ecológicos, b) econômicos e c) sociais. Na aresta central da pirâmide está a d) Política de Desenvolvimento Sustentável, enquanto objetivo central.

Os 38 termos da sustentabilidade ambiental estão dispostos sobre 4 faces que formam os andares da pirâmide. A base da pirâmide é formada pela face Princípios, posteriormente os termos ligados a Abordagens no segundo nível, seG. pelos Subsistemas e no nível mais elevado os Sistemas Sustentáveis.

Para este estudo, o essencial são os termos mapeados (Tabela 1) e não a sua localização dentro da pirâmide.

Tabela 1. Classificação dos 38 termos utilizados na busca desta pesquisa.

1: Produção mais limpa	2: Degradação	3: Contabilidade ambiental	4: Eco Design
5: Engenharia Ambiental	6: Investimento ético	7: Legalização ambiental	8: Estratégia de gestão ambiental
9: Tecnologia ambiental	10: Ecoeficiência	11: Química verde	12: Ecologia industrial
13: Prevenção e controle integrados da poluição	14: Ciclo de vida	15: Minimização do uso de recursos	16: Purificação

17: Controle de poluição	18: Princípio do poluidor-pagador	19: Prevenção de poluição	20: Cuidado responsável
21: Relatórios para as partes interessadas	22: Reciclando	23: Remanufatura	24: Regeneração
25: Reparar	26: Reuso	27: Recuperação	28: Recursos renováveis
29: Consumo sustentável	30: Gestão da cadeia de abastecimento	31: Desenvolvimento sustentável	32: Produção sustentável
33: Redução da fonte	34: Responsabilidade social	35: Acordo ambiental voluntário	36: Minimização de resíduos
37: Desperdício Zero	38: Saúde		

SEGURANÇA DO TRABALHO E SUSTENTABILIDADE

As discussões foram organizadas na sequência de numeração das NRs, apresentando a frequência da ocorrência dos 38 termos levantados. No entanto, a NR-02 e a NR-08 foram descartadas da análise, pois não apresentam referência aos 38 termos, bem como a NR-27, a qual foi revogada pela Portaria 262, de 30/05/2008, sendo excluída deste estudo. A NR-01 apresenta as diretrizes de engenharia de segurança e saúde do trabalho, sendo considerado desde os critérios para a construção do gerenciamento de riscos, até as medidas preventivas. Na NR-01, o termo “38 - Saúde” foi contabilizado 48 vezes. Termo este, utilizado na formulação de diretrizes para a atuação e supervisão das atividades da segurança do trabalhador.

A NR-03, intitulada “Embargo e Interdição”, estabelece diretrizes e definições do que deve ser considerado grave e iminente risco. Bem como, os objetivos de um embargo ou interdição em caso de descumprimento dos itens estabelecidos pelas NRs. O termo “38 - Saúde” foi empregado 7 vezes, o qual é utilizado para estabelecer as classificações de consequências ao trabalhador, podendo ser morte, consequência severa e permanente, consequência significativa, leve ou nenhuma.

A NR-04 estabelece a necessidade de um serviço especializado em engenharia de segurança e em medicina do trabalho de manter a saúde e segurança dos trabalhadores. O termo “38 - Saúde” foi registrado 24 vezes e o termo “27 - Recuperação” 8 vezes (Tabela 2). Neste contexto, o termo “27 - Recuperação” é empregado para explicar sobre a utilização de dados históricos relacionados com a saúde do trabalhador, assim não está ligado aos conceitos de sustentabilidade exemplificados por Glavič, e Lukman (2015). Já o termo “Saúde” consiste nos conhecimentos de engenharia de segurança e medicina do trabalho no ambiente em que o trabalhador está exposto, incluindo máquinas e equipamentos, de modo a diminuir ou até mesmo eliminar os riscos ali

existentes.

A NR-05 determina a obrigatoriedade da implantação de uma comissão interna de prevenção de acidentes, de acordo com as características do ambiente do trabalho, número de funcionários, dentre outros. Seu objetivo é preservar a vida e a saúde do trabalhador. Apenas o termo “38 - Saúde” foi contabilizado 10 vezes, o qual é utilizado na verificação dos ambientes e conduções do trabalho, para identificar situações que possam trazer riscos.

A NR-06 apresenta os conceitos de - Equipamento de Proteção Individual (EPI), e como devem ser aplicados para prevenção de riscos à saúde do trabalhador. O termo “38 - Saúde” foi registrado 16 vezes, sendo aplicado na utilização correta de EPIs buscando assegurar as melhores condições para o trabalhador quando os riscos não conseguem ser completamente eliminados.

A NR-07 define a implementação de um programa de controle e saúde médico ocupacional nas organizações, de acordo com um programa de gerenciamento de riscos. O termo “38 - Saúde” foi contabilizado 25 vezes e o termo “27 - Recuperação”, 1 vez. Nesse sentido, o termo “27 - Recuperação” é utilizado para expressar como deve ser feita a descompressão de um espaço físico, para que o trabalhador não sofra nenhuma seqüela durante o término de sua jornada de trabalho, e caso não ocorra da forma adequada, o trabalhador deve ser encaminhado imediatamente para o serviço médico. O termo “38 - Saúde” surge para garantir que recursos médicos sejam disponibilizados para o suporte necessário ao reestabelecimento da saúde do trabalhador, tendo o acompanhamento de um médico do trabalho responsável pela execução do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO).

A NR-09 estabelece a avaliação quando houver exposições a riscos físicos, químicos e biológicos identificados pelo Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), previsto na NR-01. O termo “38 - Saúde” foi empregado 8 vezes e o termo “27 - Recuperação” 1 vez. Neste contexto, o termo “27 - Recuperação” está ligado a condição termicamente do ambiente para que o trabalhador possa atuar em ambiente salubre e seguro. Da mesma forma o termo “38 - Saúde” é utilizado na perspectiva de garantir ao trabalhador, que para manter a saúde, é necessário o acompanhamento periódico de exames médicos descritos no PCMSO, de maneira que a organização possa tomar decisões com base nos históricos de dados disponíveis nos exames.

A NR-10 estipula as medidas de segurança necessárias para os serviços realizados com eletricidade, direta ou indiretamente. O termo “38 - Saúde” foi contabilizado 18 vezes. Neste contexto, o termo se aplica no sentido de explicar que quando houver quaisquer ações diretas com as instalações elétricas, devem ser

utilizadas medidas que previnam acidentes e garantam a saúde do trabalhador.

A NR-11 estabelece como devem ser as normas de segurança para operação de elevadores, guindastes, máquinas transportadoras, postes de elevadores e montacargas. O termo “38 - Saúde” foi contabilizado 4 vezes. Neste contexto, o termo “38 - Saúde” é utilizado para estabelecer requisitos mínimos para preservar as condições dos trabalhadores no comércio e na indústria de beneficiamento, transformação, movimentação, manuseio e armazenamento de chapas.

A NR-12 determina os requisitos mínimos necessários para prevenir acidentes de trabalho e doenças ocupacionais desde a fase de projeto até a sua utilização, incluindo ainda requisitos para importação, fabricação e comercialização de máquinas e equipamentos. Neste caso, apenas o termo “38 - Saúde” foi registrado 24 vezes e o termo “2 - Degradação” uma vez. O termo “2 - Degradação” é empregado referindo-se ao estado da máquina ou equipamento utilizado, de maneira que, está relacionado com a segurança do trabalhador que opera a máquina. O termo “38 - Saúde” é utilizado para ilustrar os ganhos de segurança que se consegue quando se aplicam as medidas de proteção do trabalhador nas referidas máquinas e equipamentos, garantindo a saúde e segurança dos trabalhadores.

A NR-13 trata da segurança das caldeiras, vasos de pressão, tubulações e tanques metálicos de armazenamento, desde as interligações, passando pelos tanques metálicos, até a operação e manutenção destes equipamentos específicos, de forma a resguardar a saúde e integridade física dos trabalhadores. O termo “38 - Saúde” foi contabilizado 7 vezes, o termo “2 - Degradação”, 3 vezes, e o termo “27 - Recuperação” 5 vezes. Neste contexto, o termo “degradação” se refere de forma indireta ao tema deste trabalho, visto que, em particular, está aplicado no sentido de avaliar a integridade estrutural deste tipo de equipamento, buscando com isso prevenir acidentes de trabalho. O termo “27 - Recuperação” se relaciona com a sustentabilidade no quesito do aproveitamento da água utilizada nas caldeiras, e o termo “38 - Saúde” é empregado para ilustrar que, quando houver um profissional habilitado, este deve obedecer a todos os aspectos de segurança, saúde e meio ambiente aplicáveis. A NR-14 institui os requisitos para construção de fornos, explicitando os materiais apropriados, para que garantam os limites de tolerância estabelecidos pela legislação vigente. O termo “19 - Poluição” foi contabilizado 1 vez. O termo “poluição”, nesta NR, se relaciona com aquilo que se deseja evitar com a adoção de medidas que atendam à legislação vigente no que diz respeito à saída de gases queimados e em elevadas temperaturas.

A NR-15 atende o que é definido pela legislação como atividades insalubres e as medidas de prevenção necessárias para minimizar os impactos na saúde do

trabalhador. O termo “27 - Recuperação” foi empregado 3 vezes e o termo “38 - Saúde” 25 vezes. “27 - Recuperação” se relaciona com o tema central desta pesquisa no sentido de garantir a existência no local de trabalho de instalações adequadas para quaisquer assistências que o trabalhador possa porventura necessitar para o reestabelecimento de suas condições laborais. Da mesma maneira o termo “38 - Saúde” é utilizado para definir limites de tolerância, concentração ou intensidade máxima, relacionados ao tempo de exposição ao agente, de forma tal a não prejudicar a saúde do trabalhador.

A NR-16 trata de atividades que são consideradas perigosas, notadamente trabalhos relacionados com eletricidade e explosivos. Neste caso, foi encontrado o termo “27 - Recuperação” que foi registrado 1 vez, o termo “2 - Degradação” 1 vez, e o termo “16 - Purificação” 1 vez. O termo “2 - Degradação” se relaciona com a possibilidade de existir a degradação dos produtos considerados explosivos e suas consequências. “27 - Recuperação” não se aplica de forma direta com o tema desta pesquisa visto que está relacionado com a existência de locais que possam assegurar a recuperação quando da utilização de equipamentos móveis de Raio-X. Do mesmo modo o termo “purificação” aparece nesta NR para garantir que produtos considerados como radioativos sejam manuseados de forma adequada, desde a prospecção até o beneficiamento.

A NR-17 estabelece diretrizes e requisitos para condições de trabalho com características psicofisiológicas dos trabalhadores, de forma a proporcionar conforto, segurança e saúde para que tenham um desempenho eficiente no seu ambiente de trabalho. O termo “recuperação” foi contabilizado 3 vezes, e o termo “saúde”, 24 vezes (Tabela 2). “Recuperação” visa a medidas de prevenção a serem incluídas para garantir a recuperação dos trabalhadores como uma pausa no trabalho sem prejudicar a jornada do trabalho. “Saúde” sugere um acompanhamento da saúde do trabalhador, dentro do PCMSO ou relação da causa das condições e efeito do trabalho relacionados a acidentes e doenças do trabalho nos termos do programa de gerenciamento de riscos.

A NR-18 corresponde à forma de planejamento, organização e administração para melhor implantação no controle de medidas de prevenção de segurança nos processos e condições ambientais de trabalho na indústria da construção. O termo “27 - Recuperação” foi contabilizado 1 vez, o termo “Sustentável” que de forma composta está presente nos termos número 29, 31 e 32 (Tabela 1), foi localizado 2 vezes. O termo “Poluição” que está presente nos termos compostos 13, 17 e 19 (Tabela 1), 1 vez, e o termo “38 - Saúde” está presente no texto 11 vezes. “Poluição” é aplicado para exemplificar medidas para prevenção das condições ambientais com a implantação

ou implementação de dispositivos de insuflação de ar impedindo assim a alteração das características do ambiente de trabalho saudável. “27 - Recuperação” significa ter à disposição do trabalhador em uma obra uma instalação para atendimento médico ou recuperação das suas condições de saúde. “Saúde” é aplicado nesta NR para estimular a busca de recursos tecnológicos que visem promover ou garantir a saúde do trabalhador, e sustentável corresponde à parte estrutural de um trabalho na construção civil, utilizando uma escada como exemplo, ou seja, neste caso não está diretamente ligada à área da sustentabilidade ambiental.

A NR-19 define, do processo de fabricação ao manuseio, as normas de segurança que devem ser seguidas para garantir a saúde do trabalhador. O termo “38 - Saúde” foi registrado 13 vezes. O termo “38 - Saúde” exemplifica o que se busca com a implantação de medidas que vão da fabricação ao manuseio dos artefatos pirotécnicos.

A NR-20 trata de medidas de prevenção quando da utilização de combustíveis, desde a fase de fabricação até a fase de utilização e manuseio deles. Neste caso, o termo “27 - Recuperação” foi contabilizado 3 vezes, o termo “16 - Purificação” 1 vez. O termo “38 - Saúde”, 36 vezes. “16 - Purificação” se relaciona com sustentabilidade ambiental no que se refere aos meios de tornar o produto mais “puro”, se valendo de processos físicos ou químicos. “Recuperação” se refere também à sustentabilidade ambiental no sentido de aproveitar subprodutos provenientes da produção do combustível, e saúde é utilizado para garantir que as instalações por onde são extraídos, produzidos, armazenados e transferidos os inflamáveis sejam projetadas de forma a garantir a saúde do trabalhador.

A NR-21 estabelece que todo trabalho a céu aberto tenha uma proteção para os trabalhadores contra as condições do clima ou intempéries. Neste caso, foi encontrado o termo “saúde”, que foi registrado 3 vezes. “Saúde”, nesta NR, é utilizado como resultado de medidas de profilaxia para o combate às endemias em trabalhos realizados em regiões pantanosas ou alagadiças.

A NR-22 normatiza as fases do planejamento das atividades relacionadas com minas, visando à manutenção da saúde dos trabalhadores. Neste caso, o termo “recuperação” foi contabilizado 3 vezes, o termo “poluição” 3 vezes, e o termo “saúde”, 25 vezes (Tabela 2). “Recuperação” se refere à estrutura de sustentação da mina utilizando de tipo pilares para manter a atividade extrativa. Ou seja, neste caso, não está diretamente ligada à área da sustentabilidade ambiental. “Poluição” é utilizada como o agente indesejável. É o que se procura evitar com a implantação de medidas que garantam a ventilação forçada em caso da utilização de motores a combustão no interior das minas. “Saúde” é aplicado para expressar o que se deseja com a implantação

de medidas provenientes das orientações previstas nesta NR em atividades de lavra ou permissionárias.

A NR-24 define as condições mínimas a serem seguidas pelas organizações no que tange às condições sanitárias necessárias para o bom desempenho do trabalho. Neste caso, o termo “38 - Saúde” foi registrado 1 vez. Neste contexto, o termo “38 - Saúde” é o que se busca com a implantação de água canalizada e esgotamento sanitário conectados com uma rede geral, de forma que não proporcione riscos à saúde humana.

A NR-25 tem foco nas possíveis problemáticas causadas pelos resíduos da produção industrial, como aqueles que são oriundos dos processos industriais, em sua forma sólida, líquida ou gasosa. Neste caso, o termo “17 - Controle de poluição” foi contabilizado 1 vez, o termo “Poluição” 1 vez, e o termo “38 - Saúde” 2 vezes. “17 - Controle de poluição” está ligado aos equipamentos instalados nos locais de depósito, processamento ou transporte de resíduos industriais. Visa à verificação permanente das características físicas, químicas ou microbiológicas de resíduos, como cinzas, lodos, óleos, materiais alcalinos ou ácidos, escórias, poeiras, borras, substâncias lixiviadas. Essas substâncias podem estar presentes em efluentes líquidos e emissões gasosas, sendo considerados contaminantes atmosféricos. Todo resíduo industrial deve ter destino de forma adequada, sendo efetivamente proibido o lançamento ou a liberação no ambiente de trabalho, pois os resíduos podem ter em sua composição contaminante. Dependendo dos contaminantes a saúde dos trabalhadores da companhia, ou das proximidades, pode ser comprometida. Por esse motivo o termo “38 - Saúde” está presente nesta NR.

A NR-26 estabelece um reconhecimento de sinalização de cores dentro da segurança de estabelecimentos ou locais de trabalho, a fim de alertar sobre os riscos iminentes. Nesta NR o termo “38 - Saúde” apareceu 5 vezes. “38 - Saúde” visa certificar um produto químico utilizado e classificado no ambiente de trabalho, de maneira a possuir minimamente as recomendações necessárias para garantir a saúde e segurança do trabalhador.

A NR-28 estabelece os critérios de fiscalização do cumprimento das disposições legais ou regulamentares de saúde e segurança do trabalhador obedecendo ao disposto nos decretos pertinentes ao assunto. Neste caso, foi encontrado o termo “38 - Saúde”, que foi registrado 6 vezes. “38 - Saúde” é utilizado como o resultado que se busca quando executada a inspeção pelos agentes do trabalho nas suas fiscalizações. Caso sejam registradas situações que afetem de forma negativa a saúde dos trabalhadores, os agentes fiscalizados podem sofrer autos de infração. Este auto de infração deverá ser emitido por engenheiro de segurança do trabalho ou médico do

trabalho, devidamente habilitado.

A NR-29 trata de proteção e medidas de primeiros socorros nas atividades relacionados ao trabalho portuário. Neste caso, o termo "27 - Recuperação" foi contabilizado 3 vezes, o termo "Poluição" 1 vez, e o termo "38 - Saúde", 16 vezes. "Recuperação" se relaciona com o tempo necessário para o reestabelecimento das condições normais do trabalhador, dependendo das condições ambientais em que certas atividades são executadas. Ou seja, neste caso, não está diretamente ligada à área da sustentabilidade ambiental. "Poluição" se refere à sustentabilidade ambiental no que tange às linhas de ação para os casos em que ocorram danos ao meio ambiente, por exemplo, vazamento de produtos perigosos. "38 - Saúde" é o que se busca com o cumprimento das normas regulamentadoras expedidas pela Portaria MTb n.º 3.214/78 e alterações posteriores.

A NR-30 estabelece requisitos mínimos necessários para prevenção da segurança dos trabalhadores em atividades relacionadas ao setor aquaviário. Neste caso, foi encontrado o termo "38 - Saúde", sendo contabilizado 52 vezes. "38 - Saúde" é utilizado para exemplificar como a contribuição dos trabalhadores pode influir nas propostas de avarias ou condições adversas que possam se transformar em fatores de risco para o trabalhador ou para a embarcação.

A NR-31 normatiza a segurança e a saúde no trabalho na agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e aquicultura. Neste caso, o termo "16 - Purificação" foi contabilizado 1 vez, e o termo "38 - Saúde", 64 vezes. "16 - Purificação" se relaciona com sistemas de climatização buscando uma qualidade de ar mais adequada em locais como cabines fechadas. "38 - Saúde" se relaciona com materiais que servem de apoio e suporte aos trabalhadores durante sua permanência no local de trabalho.

A NR-32 estabelece a segurança e a saúde no trabalho em serviços de saúde. Neste caso, o termo "27 - Recuperação" foi registrado 2 vezes, e o termo "38 - Saúde" 69 vezes. "27 - Recuperação" se refere a ambientes em que se proponha assistência para a saúde da população. Ou seja, não se relaciona com o tema sustentabilidade de forma direta. "38 - Saúde" é utilizado como uma exemplificação da implementação de um Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), além do que é definido na NR-09, como algo que contenha o seu reconhecimento como um possível risco a ser evitado de forma biológica (risco biológico).

A NR-33 define a segurança e saúde no trabalho em espaços confinados. Neste caso, o termo "38 - Saúde" foi registrado 18 vezes. "38 - Saúde" é o que se deseja com a implementação de medidas técnicas, administrativas, pessoais, de emergência e salvamento quando do trabalho em espaços confinados.

Na NR-34 – Condições e meio ambiente de trabalho na indústria da construção, reparação e desmonte naval, foi encontrado o termo “38 - Saúde” 19 vezes. “38 - Saúde” deve ser consequência da implementação de medidas que eliminem ou minimizem riscos potenciais, causas e consequências dos riscos de trabalho desta atividade, mediante a realização de uma análise preliminar de risco.

Na NR-35 – Trabalho em altura, o termo “27 - Recuperação” foi contabilizado 1 vez, o termo “degradação” 2 vezes, e o termo “saúde” 9 vezes (Tabela 2). “2 - Degradação” se refere ao desgaste sofrido pelos equipamentos e materiais envolvidos nessa atividade. Ou seja, não se relaciona com a sustentabilidade. “27 - Recuperação” se relaciona com a questão estrutural dos equipamentos utilizados para trabalho em altura. Quando da impossibilidade de recuperação de determinados pontos de ancoragem, estes devem ser submetidos a ensaios de resistência. De maneira que, neste caso, também não está diretamente ligado à área da sustentabilidade ambiental. “38 - Saúde” é utilizado como o estado em que o trabalhador se encontra quando capacitado para executar trabalho em altura, tendo este estado sido previamente avaliado.

A NR-36 estabelece os requisitos mínimos para avaliar, controlar e monitorar os riscos existentes nas atividades de abate e processamentos de carnes e derivados, visando manter a saúde do trabalhador. Foi encontrado o termo “38 - Saúde”, que foi contabilizado 40 vezes. “38 - Saúde” é o resultado da implantação de medidas técnicas e organizacionais adotadas para reduzir o impacto da atividade de carregamento manual.

A NR-37 normatiza a adoção de medidas para a manutenção da segurança do trabalhador nas atividades realizadas em plataformas de petróleo dentro da água sob jurisdição brasileira. Foi encontrado o termo “14 - Ciclo de vida”, que foi contabilizado 2 vezes (Tabela 2). “14 - Ciclo de vida” se refere à estrutura física das plataformas, ou seja, sua vida útil. “27 - Recuperação” se relaciona com estrutura, pois, quando da impossibilidade da instalação, ela deve seguir recomendações previstas nesta NR. “38 - Saúde” é o resultado das ações provenientes da implementação desta NR. Isso não desobriga o cumprimento do que está descrito nas demais Normas Regulamentadoras pertinentes a casos específicos.

A Tabela 2 apresenta a frequência de ocorrência de um dos termos da sustentabilidade nas Normas Regulamentadoras brasileiras.

Tabela 2. Consolidação dos termos frequentes nas NRs analisadas.

NRs	Termo	Frequência de ocorrência	NRs	Termo	Frequência de ocorrência
NR-01	Saúde	48	NR-20	Recuperação	03
NR-03	Saúde	07		Saúde	01
NR-04	Saúde	24		Purificação	01
	Recuperação	08	NR-21	Saúde	03
NR-05	Saúde	10	NR-22	Recuperação	03
NR-06	Saúde	16		Poluição	03
NR-07	Saúde	25		Saúde	25
	Recuperação	01	NR-24	Saúde	01
NR-09	Saúde	08	NR-25	Poluição	02
	Recuperação	01		Saúde	01
NR-10	Saúde	18	NR-26	Saúde	05
NR-11	Saúde	04	NR-28	Saúde	06
NR-12	Saúde	24	NR-29	Recuperação	03
	Degradação	01		Poluição	01
NR-13	Saúde	07		Saúde	16
	Degradação	03	NR-30	Saúde	52
	Recuperação	05	NR-31	Purificação	01
NR-14	Poluição	01		Saúde	64
NR-15	Saúde	25	NR-32	Recuperação	02
	Recuperação	03		Saúde	69
NR-16	Degradação	01	NR-33	Saúde	18
	Recuperação	01	NR-34	Saúde	19
	Purificação	01	NR-35	Degradação	02
NR-17	Saúde	24		Saúde	09
	Recuperação	03		Recuperação	01

NR-18	Poluição	01	NR-36	Saúde	36
	Recuperação	01	NR-37	Ciclo de vida	02
	Saúde	11		Saúde	01
	Sustentável	02		Recuperação	01
NR-19	Saúde	13			

Os termos mais recorrentes foram: “Saúde” com 589 registros, “Recuperação” com 36, “Poluição” com 8, Degradação com “4”, “Purificação” com 3, “Ciclo de vida” com 2 e “Sustentável” com 2. Ressalta-se que na busca foi realizada a utilização de termos apropriados e inequívocos, para direcionar de forma correta a correlação do nexo entre os termos relacionados com a sustentabilidade e a engenharia de segurança do trabalho.

Analisando as 37 NR’s, conclui-se que as práticas organizacionais que melhoram as configurações de segurança do trabalho, provavelmente encontrarão igual ou ainda mais sucesso na consecução das metas de desenvolvimento sustentável. Pois o gerenciamento de risco ocupacional e a gestão de saúde podem ajudar significativamente a atingir os objetivos de sustentabilidade no nível organizacional.

Os resultados deste estudo confirmam que a segurança do trabalho e a sustentabilidade estão intimamente ligadas. A segurança do trabalho pode oferecer alinhamento operacional para a sustentabilidade, pois ambas as disciplinas compartilham os mesmos pilares, que incluem economia, meio ambiente e sociedade.

CONCLUSÃO

A importância construção de um projeto de futuro pautado no desenvolvimento sustentável foi reconhecida globalmente, pois são elaboradas possibilidade para combater as ameaças existenciais que a humanidade enfrenta no mundo moderno.

Realizou-se a busca dos termos destacados nas Normas Regulamentadoras vigentes no país até a elaboração desta pesquisa. Observa-se que existe o nexo entre a sustentabilidade com a segurança do trabalho, como foi demonstrado por meio da relação de causa e efeito entre os termos. Para exemplificar o exposto nos valemos do termo “saúde”, que se apresentou em 27 NRs totalizando 589 registros.

Os diversos contextos encontrados ajudam na evolução do processo de gerenciamento possível de nossa sociedade de maneira mais equilibrada e orientada à prevenção, o que pode resultar em uma melhoria geral da sociedade. Os termos de sustentabilidade, suas definições e interconexões são cruciais para a compreensão

e para uma melhor comunicação no processo de mover nossas sociedades para o desenvolvimento sustentável.

Com base em todas as evidências objetivas demonstradas ao longo de todo o texto, pode-se então concluir que: (i) existe uma relação direta entre os assuntos relacionados à segurança do trabalho e à sustentabilidade, haja vista o número de termos relacionados a este encontrado na maioria das Normas Regulamentadoras vigentes no Brasil ao tempo da elaboração do presente artigo; e (ii) entende-se que, para responder à segunda pergunta, deve-se partir do pressuposto de que a implantação responsável e consistente das normas regulamentadoras por parte das empresas, tanto públicas quanto privadas, torna invariavelmente conhecidos tanto o conceito da sustentabilidade quanto as ações relacionadas à fixação deste mesmo conceito na cultura organizacional da entidade que implanta cada norma regulamentadora dentro do seu escopo específico.

Os resultados deste estudo oferecem uma justificativa para examinar todo o espectro de segurança no contexto organizacional, a fim de destacar as áreas em que a otimização ou modificações podem resultar em resultados mais sustentáveis. Ajudando assim, os profissionais de segurança do trabalho e de sustentabilidade e buscarem internamente nas companhias os recursos de forma conjunta e alinhada.

Conclui-se que a segurança do trabalho possui objetivos comuns com a sustentabilidade, sobretudo na proteção e desenvolvimento da sociedade (pessoas), economia e meio ambiente (ecologia). Desta forma, argumenta-se neste estudo que os avanços no campo da segurança podem ser estendidos ainda mais para superar as deficiências operacionais da sustentabilidade.

REFERÊNCIAS

BAKKE, Hanne Alves; ARAÚJO, Nelma Mirian Chagas de. Acidentes de trabalho com profissionais de saúde de um hospital universitário. **Production**, v. 20, n. 4, p. 0-0, 2010.

BITENCOURT, Celso Lima; QUELHAS, Osvaldo Luis Gonçalves. **Histórico da evolução dos conceitos de segurança**. Encontro Nacional de Engenharia de Produção, v. 18, 1998.

BLACKBURN, William R. **The sustainability handbook: The complete management guide to achieving social, economic and environmental responsibility**. Routledge, 2012.

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:** Poder Executivo, Brasília, DF, 23 dez. 1977.

BRASIL. Medida provisória nº 905, de 11 de novembro de 2019. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 12 nov. 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Mpv/mpv905.htm. Acesso em: 19 dez. 2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Portaria MTb n.º 877, de 24 de outubro de 2018. Norma Regulamentadora No 6 (NR-6) - Equipamento de Proteção Individual. **Diário Oficial da União:** Poder Executivo, Brasília, DF, 24 out. 2018.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Portaria MTb n.º 1.087, de 18 de dezembro de 2018. Norma Regulamentadora No 36 (NR-36) - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO EM EMPRESAS DE ABATE E PROCESSAMENTO DE CARNES E DERIVADOS. **Diário Oficial da União:** Poder Executivo, Brasília, DF, 18 dez. 2018.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Portaria MTE n.º 704, de 28 de maio de 2015. Norma Regulamentadora No 26 (NR-26) - SINALIZAÇÃO DE SEGURANÇA. **Diário Oficial da União:** Poder Executivo, Brasília, DF, 28 maio 2015.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Portaria MTP n.º 422, de 07 de outubro de 2021. Norma Regulamentadora No 5 (NR-5) - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes- CIPA (Novo Texto). **Diário Oficial da União:** Poder Executivo, Brasília, DF, 07 out. 2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Portaria MTP n.º 423, de 07 de outubro de 2021. Norma Regulamentadora No 17 (NR-17) – ERGONOMIA. **Diário Oficial da União:** Poder Executivo, Brasília, DF, 07 out. 2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Portaria MTP n.º 424, de 07 de outubro de 2021. Norma Regulamentadora No 19 (NR-19) – EXPLOSIVOS. **Diário Oficial da União:** Poder Executivo, Brasília, DF, 07 de out. 2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Portaria MTP n.º 425, de 07 de outubro de 2021. Norma Regulamentadora No 30 (NR-30) - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO AQUAVIÁRIO. **Diário Oficial da União:** Poder Executivo, Brasília, DF, 07 out. 2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Portaria MTP n.º 426, de 07 de outubro de 2021. Norma Regulamentadora No 15 (NR-15) - ATIVIDADES E OPERAÇÕES INSALUBRES. **Diário Oficial da União:** Poder Executivo, Brasília, DF, 07 jul. 2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Portaria MTPS 505, de 29 de abril de 2016. Norma Regulamentadora No 11 (NR-11) - TRANSPORTE, MOVIMENTAÇÃO, ARMAZENAGEM E MANUSEIO DE MATERIAIS. **Diário Oficial da União:** Poder Executivo, Brasília, DF, 23 abr. 2016.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Portaria MTPS 510, de 29 de abril de 2016. Norma Regulamentadora No. 4 (NR-4) - Serviços especializados em engenharia de segurança e em medicina do trabalho. **Diário Oficial da União:** Poder Executivo, Brasília, DF, 29 abr. 2016.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Portaria SEPRT n.º 210, de 11 de abril de 2019. Norma Regulamentadora No 22 (NR-22) - SEGURANÇA E SAÚDE OCUPACIONAL NA MINERAÇÃO. **Diário Oficial da União:** Poder Executivo, Brasília, DF, 11 abr. 2019.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Portaria SEPRT 915, de 30 de julho de 2019. Norma Regulamentadora No 10 (NR-10) - SEGURANÇA EM INSTALAÇÕES E SERVIÇOS EM ELETRICIDADE. **Diário Oficial da União:** Poder Executivo, Brasília, DF, 30 jul. 2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Portaria SEPRT n.º 915, de 30 de julho 2019. Norma Regulamentadora No 13 (NR-13) - CALDEIRAS, VASOS DE PRESSÃO, TUBULAÇÕES E TANQUES METÁLICOS DE ARMAZENAMENTO. **Diário Oficial da União:** Poder Executivo, Brasília, DF, 30 jul. 2019.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Portaria SEPRT n.º 915, de 30 de julho de 2019. Norma Regulamentadora No 32 (NR-32) - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO EM SERVIÇOS DE SAÚDE. **Diário Oficial da União:** Poder Executivo, Brasília, DF, 30 jul.

2019.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Portaria SEPRT n.º 915, de 30 de julho de 2019. Norma Regulamentadora No 33 (NR-33) - SEGURANÇA E SAÚDE NOS TRABALHOS EM ESPAÇOS CONFINADOS. **Diário Oficial da União:** Poder Executivo, Brasília, DF, 30 jul. 2019.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Portaria SEPRT n.º 915 de 30 de julho de 2019. Norma Regulamentadora No 34 (NR-34) - CONDIÇÕES E MEIO DE TRABALHO NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO, REPARAÇÃO E DESMONTE NAVAL. **Diário Oficial da União:** Poder Executivo, Brasília, DF, 30 jul. 2019.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Portaria SEPRT n.º 915, de 30 de julho de 2019. Norma Regulamentadora No 35 (NR-35) - TRABALHO EM ALTURA. **Diário Oficial da União:** Poder Executivo, Brasília, DF, 30 jul. 2019.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Portaria SEPRT n.º 916, de 30 julho de 2019. Norma Regulamentadora No 12 (NR-12) - SEGURANÇA NO TRABALHO EM MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS. **Diário Oficial da União:** Poder Executivo, Brasília, DF, 30 jul. 2019.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Portaria SEPRT n.º 1.066, de 23 de setembro de 2019. Norma Regulamentadora No 24 (NR-24) - CONDIÇÕES SANITÁRIAS E DE CONFORTO NOS LOCAIS DE TRABALHO. **Diário Oficial da União:** Poder Executivo, Brasília, DF, 23 set. 2019.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Portaria SEPRT 1.068, de 23 de setembro de 2019. Norma Regulamentadora No. 3 (NR-3) – EMBARGO E INTERDIÇÃO. **Diário Oficial da União:** Poder Executivo, Brasília, DF, 23 set. 2019.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Portaria SEPRT n.º 1.357, de 09 de dezembro de 2019. Norma Regulamentadora No 16 (NR-16) - ATIVIDADES E OPERAÇÕES PERIGOSAS. **Diário Oficial da União:** Poder Executivo, Brasília, DF, 09 dez. 2019.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Portaria SEPRT n.º 1.412, de 17 de

dezembro de 2019. Norma Regulamentadora No 37 (NR-37) - SEGURANÇA E SAÚDE EM PLATAFORMAS DE PETRÓLEO. **Diário Oficial da União:** Poder Executivo, Brasília, DF, 18 jan. 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Portaria SEPRT n.º 1.360, de 09 de dezembro de 2019. Norma Regulamentadora No 20 (NR-20) - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO COM INFLAMÁVEIS E COMBUSTÍVEIS. **Diário Oficial da União:** Poder Executivo, Brasília, DF, 09 dez. 2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Portaria SEPRT n.º 6.730, de 09 de março de 2020. Norma Regulamentadora No. 1 (NR-1) - Disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais. **Diário Oficial da União:** Poder Executivo, Brasília, DF, 09 mar. 2020.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Portaria SEPRT 8.873, de 23 de julho de 2021. Norma Regulamentadora No 7 (NR-7) - Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional – PCMSO. **Diário Oficial da União:** Poder Executivo, Brasília, DF, 23 jul. 2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Portaria SEPRT 8.873, de 23 de julho de 2021. Norma Regulamentadora No 9 (NR-9) - Avaliação e controle das exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos e biológicos. **Diário Oficial da União:** Poder Executivo, Brasília, DF, 23 jul. 2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Portaria SEPRT n.º 8.873, de 23 de julho de 2021. Norma Regulamentadora No 18 (NR-18) - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO. **Diário Oficial da União:** Poder Executivo, Brasília, DF, 23 jul. 2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Portaria SEPRT n.º 9.384, de 06 de abril de 2020. Norma Regulamentadora No 28 (NR-28) - FISCALIZAÇÃO E PENALIDADES. **Diário Oficial da União:** Poder Executivo, Brasília, DF, 06 abr. 2020.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Portaria SEPRT n.º 22.677, de 22 de outubro de 2020. Norma Regulamentadora No 31 (NR-31) - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO NA AGRICULTURA, PECUÁRIA, SILVICULTURA, EXPLORAÇÃO FLORESTAL E

AQUICULTURA (NOVO TEXTO). **Diário Oficial da União:** Poder Executivo, Brasília, DF, 22 out. 2020.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Portaria SIT n.º 221, de 06 de maio de 2011. Norma Regulamentadora No 23 (NR-23) - PROTEÇÃO CONTRA INCÊNDIOS. **Diário Oficial da União:** Poder Executivo, Brasília, DF, 06 maio 2011.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Portaria SIT 222, de 06 de maio de 2011. Norma Regulamentadora No 8 (NR-8) – EDIFICAÇÕES. **Diário Oficial da União:** Poder executivo, Brasília, DF, 06 maio 2011.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Portaria SIT n.º 253, de 04 de agosto de 2011. Norma Regulamentadora No 25 (NR-25) - RESÍDUOS INDUSTRIAIS. **Diário Oficial da União:** Poder Executivo, Brasília, DF, 04 ago. 2011.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Portaria SSMT n.º 12, de 07 de junho de 1983. Norma Regulamentadora No 14 (NR-14) – FORNOS. **Diário Oficial da União:** Poder Executivo, Brasília, DF, 12 jul. 1983.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Portaria TEM n.º 1.080, de 16 de julho de 2014. Norma Regulamentadora No 29 (NR-29) - NORMAS REGULAMENTADORAS DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO PORTUÁRIO. **Diário Oficial da União:** Poder Executivo, Brasília, DF, 16 jul. 2014.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Portaria TEM n.º 2.037, de 15 de dezembro de 1999. Norma Regulamentadora No 21 (NR-21) - TRABALHOS A CÉU ABERTO. **Diário Oficial da União:** Poder Executivo, Brasília, DF, 15 dez. 1999.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Revogada pela Portaria SEPRT 915, de 30 de julho de 2019. Norma Regulamentadora No. 2 (NR-2) - INSPEÇÃO PRÉVIA (REVOGADA). **Diário Oficial da União:** Poder Executivo, Brasília, DF, 30 jul. 2019.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Revogada pela portaria TEM n.º 262, de 30 de maio de 2008. Norma Regulamentadora No 27 (NR-27) - REGISTRO PROFISSIONAL DO TÉCNICO DE SEGURANÇA DO TRABALHO (REVOGADA). **Diário Oficial da União:** Poder Executivo, Brasília, DF, 30 maio 2008.

BRUNDTLAND, Gro Harlem *et al.* **Nosso futuro comum**. Rio de Janeiro: FGV, v. 2, 1991.
DATAPREV, Cadastro Nacional de Informações Sociais (CNIS). Brasília-DF, 31 de Jul. de 2007. Disponível em: <<http://www3.dataprev.gov.br/scripts10/dardoweb.cgi>> . Acesso em: 19, dez. 2021.

DAS VIRGENS, Jacqueline Silva; FRANÇA, Sergio Luiz Braga. **A importância da Aprendizagem Significativa na cultura de segurança do trabalhador operacional**. 1984.

DEDECCA, Claudio Salvadori. Uma avaliação do desemprego nos mercados de trabalho metropolitanos de São Paulo e de Porto Alegre em 1990. **Indicadores Econômicos FEE**, v. 18, n. 4, p. 132-147, 1991.

FERREIRA, João Luiz Cesarino; CAMPOS, Luiz Fernando Laguardia. Sustentabilidade ambiental e o trabalho digno. **Revista de trabalhos acadêmicos Universo Campos DOS Goytacazes**, v. 1, n. 8, 2017.

FREITAS, Juarez. **Sustentabilidade: direito ao futuro**. 2012.

FUNDACENTRO, Acidentes na construção: guindaste e desabamento. Brasília-DF, 26 de Dez. de 2013. Disponível em: <<https://www.gov.br/fundacentro/ptbr/assuntos/noticias/noticias/2013/12/acidentes-na-construcao-civil-guindaste-e-desabamento>> . Acesso em: 31, dez. 2021.

FUNDACENTRO, Indústria da Construção Civil no Mundo. Brasília-DF, 31 de Jul. de 2007. Disponível em: <<https://www.gov.br/fundacentro/pt-br/assuntos/noticias/noticias/2007/7/industria-da-construcao-civil-no-mundo>> . Acesso em: 26, dez. 2021.

GLAVIČ, Peter; LUKMAN, Rebeka. Review of sustainability terms and their definitions. **Journal of cleaner production**, v. 15, n. 18, p. 1875-1885, 2007.

LEES, Frank. **Lees' Loss prevention in the process industries: Hazard identification, assessment and control**. Butterworth-Heinemann, 2012.

NAWAZ, Waqas; LINKE, Patrick; KOÇ, Muammer. Safety and sustainability nexus: A review and appraisal. **Journal of Cleaner Production**, v. 216, p. 74-87, 2019.

PEREIRA FILHO, Jeová Souza. **Análise de acidentes do trabalho na cidade de Lagarto/ Sergipe entre os anos 2013 a 2015**. 2017.

SANTANA, Vilma; NOBRE, Letícia; WALDVOGEL, Bernadette Cunha. Acidentes de trabalho no Brasil entre 1994 e 2004: uma revisão. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 10, n. 4, p. 841-855, 2005.

SANTOS JÚNIOR, Célio Acelino dos. **Sustentabilidade, direito ambiental e meio ambiente do trabalho**: análise do meio ambiente do trabalho das indústrias de pesca de Santa Catarina. 2015. Tese (Doutorado) - Universidade do Vale do Itajaí.

TRT 4ª REGIÃO, Número de acidentes de trabalho no Brasil e no RS segue alto. Porto Alegre-RS, 12 de Ago. de 2020. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/305976>> . Acesso em: 03, jan. 2022.

WÜNSCH FILHO, Victor. Reestruturação produtiva e acidentes de trabalho no Brasil: estrutura e tendências. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 15, p. 41-52, 1999.

Publicado originalmente em *Ambiência, Engenharia e Sustentabilidade em diferentes espaços e direções* - ISBN 978-65-5360-379-0 - Vol. 1 - Ano 2023 - Editora Científica Digital

SEGURANÇA NO TRABALHO: BENEFÍCIOS AO EMPREGADO E REDUÇÃO DE CUSTOS AO EMPREGADOR

Workplace safety: benefits for employees and cost reductions for employers

Dayane Ramos Valeriotte

RESUMO

Com o crescimento do mercado de trabalho, muito se sabe da importância da segurança do trabalho no desenvolvimento das atividades dentro de uma empresa, porém pouco se sabe que para alguns empresários e administradores tem gerado grandes custos com encargos trabalhistas devido aos acidentes de trabalho e afastamentos por problemas de saúde, ligados diretamente ao trabalho. Portanto, é importante que a empresa tenha um profissional contratado e atualizado para informar aos administradores os problemas e orientar para que sejam tomadas as devidas providências para que assim possam ser reduzidos os custos, seG. do uso de equipamentos e acessórios adequados para a realização do trabalho e evitando o agente insalubre, podendo assim prevenir de despesas futuras. Será possível um melhor esclarecimento sobre o assunto, será explicado sobre Fator Acidentário Previdenciário (FAP), Riscos Ambientais do Trabalho (RAT), Insalubridade, Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia e Informações à Previdência Social (GFIP), Acidentes de Trabalho, Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), e demonstrando também o cálculo com e sem a utilização de EPI's na prevenção em acidentes de trabalhos na empresa.

Palavras-chave: acidente de trabalho, fator acidentário previdenciário, redução de custos.

Dayane Ramos Valeriotte

Pós-Graduada em Engenharia de Segurança do Trabalho, UniRedentor Centro Universitário (AFYA), São José de Ubá, Rio de Janeiro, Brasil. E-mail: dayanevaleriotte12@gmail.com

ABSTRACT

With the growth of the labor market, much is known about the importance of work safety in the development of activities within a company, but little is known that for some business owners and administrators has generated large costs with labor costs due to accidents at work and leave By health problems, directly linked to work. Therefore, it is important that the company has a hired and updated professional to inform the administrators of the problems and guide them so that the necessary measures are taken so that the costs can be reduced, followed by the use of appropriate equipment and accessories to carry out the work And avoiding the unhealthy agent, thus preventing future expenses. It will be possible to clarify further on the subject, it will be explained about FAP, Environmental Hazards of Work (RAT), Unhealthiness, Guide to Collection of the Guarantee Fund and Information to Social Security (GFIP), Accidents at Work, Commission (CIPA), and also demonstrates the calculation with and without the use of PPE in the prevention of work accidents in the company.

Keywords: accident at work, factor acidentário previdenciário, cost reduction.

RESUMEN

Con el crecimiento del mercado laboral, se sabe mucho sobre la importancia de la seguridad en el trabajo para el desarrollo de las actividades dentro de una empresa, pero poco se sabe que para algunos empresarios y administradores ha generado grandes costos con cargas laborales debido a accidentes de trabajo y bajas por problemas de salud, directamente relacionados con el trabajo. Por lo tanto, es importante que la empresa cuente con un profesional contratado y actualizado para informar a los administradores sobre los problemas y orientarlos para que se tomen las medidas adecuadas para reducir los costos, seG. del uso de equipos y accesorios adecuados para la realización del trabajo y evitando los agentes insalubres, pudiendo así prevenir gastos futuros. Se proporcionará una mejor aclaración sobre el tema, se explicará el Factor Accidental de Previsión Social (FAP), los Riesgos Ambientales del Trabajo (RAT), la Insalubridad, la Guía de Recaudación del Fondo de Garantía e Información a la Previsión Social (GFIP), Accidentes Laborales, Comisión Interna de Prevención de Accidentes (CIPA), y se demostrará también el cálculo con y sin el uso de EPI en la prevención de accidentes laborales en la empresa.

Palabras clave: accidente laboral, factor accidental de la seguridad social, reducción de costes.

1 INTRODUÇÃO

O artigo científico tem por objetivo, explicar e informar tanto para as empresas quanto aos empregados da importância e investimento em segurança do trabalho, demonstrar aos seus administradores como é possível, reduzir os custos da empresa, investindo de forma correta na segurança dos colaboradores, na conscientização dos mesmos, quanto à importância do uso dos equipamentos de proteção individual (EPI) e responsabilidade por parte do empregador, quanto à fiscalização do uso correto desses equipamentos. A fim de identificar os riscos possíveis e introduzir medidas de proteção para sua diminuição ou supressão, além de ocasionar melhor qualidade de vida e aprimorar a imagem da empresa.

2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

2.1 ACIDENTE DE TRABALHO

É o que geralmente ocorre no exercício do trabalho devido a uma ação não planejada, podendo resultar em dano a saúde ou integridade física dos trabalhadores, podendo provocar doenças que cause a morte, perda ou diminuição permanente ou temporária da capacidade para o exercício do trabalho. (MENDES,1998).

Consideram-se acidentes de trabalho:

Doença profissional, produzida pelo tipo de trabalho;

Doença do trabalho, ocasionada pelas condições do trabalho;

Acidente típico, ocorre fora do local de trabalho quando você está prestando serviços para empresa;

Acidente de trajeto, acontece no trajeto entre a casa e o trabalho ou do trabalho para casa;

Acidente de viagem, ocorre quando estiver viajando a serviço da empresa.

Segundo o site Brasil.gov.br, “Uma das grandes preocupações atuais do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) é a quantidade de acidentes de trabalho no Brasil. O documento Estratégia Nacional para Redução dos Acidentes do Trabalho 2015-2016, divulgado pelo MTE em 2015, apontou que houve 2.797 acidentes do trabalho fatais em 2013 no Brasil, o que correspondeu a uma taxa de mortalidade de 6,53 a cada 100.000 segurados no país. Além disso, o mesmo relatório destaca que a Organização

Internacional do Trabalho (OIT) faz a estimativa de que 2,34 milhões de pessoas morrem todos os anos no mundo devido a acidentes de trabalho.”

São vários os motivos que causam acidentes de trabalho no país, temos como principais:

- A não utilização do EPI, Equipamento de Proteção Individual;
- Falhas na instrução do trabalhador, informando-os da importância do uso de EPI e que são obrigatórios o uso dos mesmos, e demonstrar o uso correto e a função dos equipamentos;
- Ausência de conhecimento sobre segurança no trabalho e sobre o manuseio dos equipamentos;
- Imprudência por parte dos trabalhadores em ambientes perigosos;
- Negligência em relação aos direitos dos trabalhadores e ausência de fiscalização no ambiente de trabalho;
- Maquinários velhos e desprotegidos.

Os acidentes mais comuns são quedas, golpes gerados por ferramentas, cortes, choques, lesões, entre outros. Ocasionalmente fraturas, luxações, amputações e outros ferimentos. A razão pela qual são gerados praticamente são sempre as mesmas, caracterizam-se por condições de trabalho inseguras e ou atos inseguros praticados nas atividades (PONTES *et al*, 1998).

Consideramos outros casos, como episódios de estresse, depressivos e ansiedade os transtornos mentais e comportamentais.

Nos acidentes com menos gravidade, aqueles que o empregado fica afastado por um período menor que quinze dias, o empregador consente da utilização da mão de obra por um determinado tempo, e arca com os custos econômicos.

2.2 COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO (CAT)

De acordo com o site previdencia.gov.br, “Na ocorrência de um acidente de trabalho o empregado precisa informar a empresa, que é obrigada a comunicar o fato a Previdência Social através do CAT. Qualquer acidente de trabalho ou doença profissional deverá ser informado pela empresa ao INSS dentro do prazo legal, caso a empresa omita esta informação estará sujeita à aplicação de multa.”

Após a comunicação gera-se o processo administrativo a fim de proteger o empregado, que irá levantar as causas e consequências dos fatos, fornecendo o

benefício adequado ao acidentado.

Para obter o conhecimento da história dos acidentes de uma empresa, é só recorrer as CATS, que permitem a seleção dos acidentes por ordem de importância, de tipo, de gravidade da lesão ou encontrá-los no tempo.

3 FATOR ACIDENTÁRIO PREVIDENCIÁRIO (FAP)

Quando se trata em medidas adotadas pelo governo na área tributária, previdenciária e trabalhista sabemos que sempre aumentam as obrigações, a responsabilidade e custo financeiro para as empresas. Contudo uma medida criada pelo governo, que pode ser exceção é o Fator Acidentário Previdenciário (FAP), que conseguiu de uma maneira bem organizada reduzir os custos de muitas empresas que oferecem condições apropriadas para seus funcionários, entretanto pode ser uma medida que venha a punir aqueles empregadores que não oferecem condições apropriadas para seus funcionários.

O site da Receita Federal define o FAP como Fator Acidentário Previdenciário que afere o desempenho da empresa, dentro da respectiva atividade econômica, relativamente dos acidentes de trabalho ocorridos num determinado período. O FAP consiste num multiplicador variável num intervalo contínuo de cinco décimos (0,5000) a dois inteiros (2,0000) aplicados com quatro casas decimais sobre a alíquota RAT (Brasil, 2011).

Pode-se dizer que a alíquota FAP foi criada pela Receita Federal com o objetivo de diminuir os custos das empresas que investem em segurança e meio ambiente do trabalho, a fim de estimular a prevenção de acidentes na empresa. Podendo ser obtida pela gravidade, frequência e custo, serão calculados da seguinte forma:

Gravidade: diz respeito à gravidade dos acidentes de trabalhos ocorridos na empresa e levam-se em conta todos os casos de auxílio-doença auxílio acidente, aposentadoria por invalidez e pensão por morte, todos de natureza acidentária;

Frequência: diz respeito à incidência de acidentes ocorridos na empresa e levam-se em conta os registros de acidentes e doenças do trabalho informado ao INSS através do Comunicado de Acidente de Trabalho (CAT) e benefícios acidentários estabelecidos por nexos técnicos pela perícia médica do INSS, ainda que sem CAT a eles vinculados;

Custo: representa o custo dos benefícios por afastamento cobertos pela Previdência. Para esse índice são computados os valores pagos pela Previdência em rendas mensais de benefícios e o tempo de afastamento em meses ou fração, sendo que benefício sem data final tem data de fim de ano com base de cálculo.

3.1 CÁLCULO DO FAP

O cálculo do FAP varia anualmente. É calculado sempre em cima dos dois últimos anos de todo o histórico de acidentalidade e de registros acidentários da previdência social por empresa. Todo ano é substituída pelos novos dados anuais incorporados.

No ano de 2009 a nova metodologia aprovada pelo Conselho Nacional e Previdência Social (CNPS), que está em vigor desde janeiro de 2010, não levantou qualquer alteração da contribuição para as pequenas e microempresas, já que seus tributos são recolhidos pelo sistema simplificado, o Simples Nacional. (Previdencia.gov.br)

4 CÁLCULO DO RAT E RISCOS AMBIENTAIS DO TRABALHO

Segundo o site da Receita Federal, o RAT (Risco Ambiental do Trabalho) representa a contribuição da empresa, ou seja, é uma contribuição Previdenciária paga pelo empregador, a fim de cobrir custos da Previdência com trabalhadores vítimas de acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais, previsto no inciso II do artigo 22 da Lei 8212/91, e consiste em um percentual que mede o risco da atividade econômica, com base no qual é cobrada a contribuição para financiar os benefícios previdenciários decorrentes do grau de incidência de incapacidade laborativa (GIIL- RAT).

A alíquota de contribuição para o RAT será de 1% se a atividade é de risco mínimo, 2% se de risco médio e 3% se o risco for grave. Será demonstrada de acordo com a tabela a seguir:

Tabela 1. Alíquota de contribuição para o RAT.

Grau Risco	Tipo de Risco	(%) Contribuição
Grau 1	Atividade preponderante cujo risco de acidente do trabalho seja considerado mínimo	1 %
Grau 2	Atividade preponderante cujo risco de acidente do trabalho seja considerado médio	2 %
Grau 3	Atividade preponderante cujo risco de acidente do trabalho seja considerado grave	3 %

Fonte: Artigo 22, inciso II da Lei 8212/91.

Ocorrendo exposição do trabalhador a agentes nocivos que permita conceder a aposentadoria especial, há acréscimo das alíquotas na forma da legislação em vigor.

Portanto o RAT irá depender da atividade econômica da empresa inscrita no CNAE (Classificação Nacional de Atividades Econômica), que irá determinar o risco da empresa.

4.1 IMPORTÂNCIA DO FAP E RAT

De acordo com os dados apontados, pode-se dizer que as empresas que procuram investir em segurança no meio ambiente de trabalho podem reduzir custos da empresa através do FAP que é obtido juntamente com a alíquota RAT que será o multiplicador, podendo reduzir seu custo pela metade, caso não ocorra acidentes de trabalho e auxílio-doença podendo recolher o mínimo de 0,5%, porém pode elevar os custos das empresas que apresentam altos índices de acidente de trabalho e auxílio-doença, dobrando seu índice, podendo recolher até 6% (BRASIL,2011).

5 GFIP – GUIA DE RECOLHIMENTO DO FUNDO DE GARANTIA E INFORMAÇÃO À PREVIDÊNCIA SOCIAL

É um documento oficial onde as empresas declaram os dados sobre os trabalhadores e que deve ser utilizado para o recolhimento do FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço) e para disponibilizar à Previdência Social as informações obrigatórias relativas aos segurados, bem como outros assuntos que são do interesse do INSS. Foi criada para substituir a Guia de Recolhimento do FGTS-GRE.

A GFIP proporcionou uma forma de recolhimento mais eficiente dos valores

do FGTS e acrescentou informações úteis para facilitar o acesso à comprovação do tempo de contribuição dos segurados, além de melhorar o atendimento na Previdência Social.

É de extrema importância a sua observação, a fim de que todos os atos praticados no cotidiano das empresas que geram obrigações com o instituto da previdência sejam noticiados de maneira correta, assim como o correto recolhimento dos valores devidos ao INSS. (BRASIL, 2011)

No ano de 1999, a GFIP tornou-se obrigatória, sendo necessário ser apresentada mensalmente, mesmo que não haja recolhimento para o FGTS, para informações à Previdência Social.

As informações servem também como termo de confissão de dívidas. Dispõe o §1º do art.225 do RPS:

As informações prestadas na Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do tempo de serviço e Informações à Previdência Social servirão como base de cálculo das contribuições arrecadadas pelo Instituto Nacional de Seguro Social, comporão a base de dados para fins de cálculos e concessão dos benefícios previdenciários, bem como se constituirão em termo de confissão de dívidas na hipótese de não recolhimento (BRASIL, 2011).

O §7º do artigo 1º do decreto 2803/98 relata “o preenchimento, as informações prestadas e a entrega da GFIP são de inteira responsabilidade da empresa”. (Brasil, 2011)

De acordo com o parágrafo anterior, a entrega e fornecimento de informações a GFIP são de responsabilidade da empresa. Isso comprova a importância da contratação de funcionário ou empresa com a capacitada para execução desse serviço, evitando problemas futuros pela entrega incorreta ou não entrega da GFIP.

6 ISALUBRIDADE - NR 15

Segundo o Tribunal Superior do Trabalho (TST), a caracterização da insalubridade se faz de acordo com a previsão da Norma Regulamentadora nº 15 – Atividades e Operações Insalubres (NR15), assim como pela perícia no local. Sem prova do agente insalubre (no caso, a temperatura acima do limite), é irrelevante a alegação da intermitência do trabalho. Vale lembrar que, conforme o artigo de nº 195, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) a definição e categorização da insalubridade é realizada através de perícia a cargo do Médico do Trabalho ou do Engenheiro do

Trabalho, devidamente registrados no Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

As atividades insalubres estão definidas no artigo 189 da CLT no site do MTE. As atividades insalubres são:

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 192 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) – prescreve que as atividades de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, garante que o funcionário tenha de 40% (quarenta por cento), classificado em grau máximo, 20% (vinte por cento) classificado em grau médio e 10% (dez por cento) classificado em grau mínimo de atividades insalubres, dependendo do agente insalubre a qual o empregado está exposto. (BRASIL,2011)

A insalubridade é definida em função do tempo de exposição ao agente nocivo, de acordo com o tipo de atividade, o curso de sua jornada de trabalho, limites de tolerância, taxas de metabolismo e tempos de exposição.

O Limite de Tolerância refere-se à concentração ou intensidade máxima ou mínima, atinente à natureza e o tempo de exposição ao agente, que não causará dano à saúde do trabalhador, durante a sua jornada de trabalho.

A Constituição Federal certifica aos trabalhadores urbanos e rurais, entre outros, o adicional de remuneração para atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei. (art.7º, XXIII), da Constituição Federal de 1988.

O empregado irá receber, além de seu salário, um adicional de insalubridade, que incide sobre o salário mínimo da região, podendo variar entre 40%, 20% ou 10%, dependendo do agente insalubre a qual o empregado está exposto conforme o grau de insalubridade. A tabela a seguir, mostrará os agentes insalubres e suas porcentagens de incidências sobre o salário.

Graus de insalubridade:

Anexo	Atividades ou operações que exponham o trabalhador	Percentual
1	Níveis de ruídos contínuos ou inteiramente superiores aos limites de tolerância	20%
2	Níveis de ruído de impacto superiores aos limites de tolerância.	20%

3	Exposição ao calor com valores de IBUTG, superiores aos limites de tolerância.	20%
4	(Revogado pela Portaria TEM nº. 3.751, de 23 de novembro de 1990).	
5	Níveis de radiações ionizantes com radioatividade superior aos limites de tolerância.	40%
6	Ar comprimido.	40%
7	Radiações não ionizantes consideradas insalubres em decorrência de inspeção realizada no local de trabalho.	20%
8	Vibrações consideradas insalubres em decorrência de inspeção realizada no local de trabalho.	20%
9	Frio considerado insalubre em decorrência de inspeção realizada no local de trabalho.	20%
10	Umidade considerada insalubre em decorrência de inspeção realizada no local de trabalho.	20%
11	Agentes químicos cujas concentrações sejam superiores aos limites de tolerância.	10%, 20% e 40%
12	Poeiras minerais cujas concentrações sejam superiores aos limites de tolerância.	40%
13	Atividades ou Operações, envolvendo agentes químicos, consideradas insalubres em decorrência de inspeção realizada no local de trabalho.	10%, 20% e 40%
14	Agentes biológicos	20% e 40%

Fonte: Resumo dos anexos NR - 15 e percentuais.

É importante analisar as maneiras para redução de custos para a empresa. Essa redução é alcançada devido ao uso de EPI, ou seja, uma empresa que investe em uma política de uso de equipamentos adequados para anulação do fator insalubre, como por exemplo, o ar comprimido, o qual ocorre um índice de pagamento de 40% sobre o salário mínimo do funcionário exposto, poderá ter esse percentual zerado devido ao uso do equipamento (PONTES *et al*, 1998).

A eliminação ou a neutralização da insalubridade ocorre no momento que o empregador adota medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância, com a utilização de equipamentos de proteção individual ao

trabalhador EPI (equipamento de proteção individual), que diminuam a intensidade do agente agressivo aos mencionados limites conforme citado no Art. 194 CLT.

7 CIPA – NR 05

Segundo a Norma regulamentadora NR 05 - A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA - tem como objetivo preservar acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e o cuidado da saúde dos trabalhadores.

A CIPA É composta de representantes dos Empregados e do Empregador, de acordo com o dimensionamento estabelecido, com exceção as alterações disciplinadas em atos normativos para as áreas e setores específicos.

Tem a função de identificar os riscos dos possíveis acidentes de trabalho, criar um mapa onde apareça os riscos, contando com a participação do maior número de trabalhadores, tendo a assessoria do SESMT (Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho) para realizar suas funções.

O principal objetivo da CIPA é à prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, auxiliando o SESMT. A diferença entre esses dois órgãos internos da empresa reside no fato de que o SESMT é composto somente por profissionais especialistas em segurança e saúde no trabalho, enquanto a CIPA é uma comissão composta constituída por empregados normalmente leigos em prevenção de acidentes.

O desenvolvimento das ações preventivas por parte da CIPA, basicamente, é observar e relatar as condições de riscos nos ambientes de trabalho; solicitar medidas para reduzir e eliminar os riscos existentes ou até mesmo neutraliza-los; averiguar os acidentes ocorridos, pedindo medidas que previnam acidentes semelhantes e também, orientar aos demais trabalhadores quanto à prevenção de futuros acidentes na SIPAT (Semana Interna de Prevenção de Acidentes). Que é realizada anualmente.

8 DEMONSTRAÇÃO DE CÁLCULO

De acordo com o que foi desenvolvido neste artigo, com relação ao FAP, RAT e insalubridade, segue, exemplos que serão demonstrados através de cálculos, da importância do empregador/empresário, demonstrar atenção e interesse em relação ao que foi dito, para que assim possa obter redução de custos em sua empresa.

Empresa AA

Demonstrativo de cálculo sem o uso dos EPI's:

Atividade da empresa expõe o funcionário a um nível de ruído de impacto superiores aos limites de tolerância.

Número de funcionários: 50

Salário: R\$ 937,00

Insalubridade: 20%

FAT: 2%

RAT: 2%

Fator Acidentário Previdenciário: 4%

Demonstrativo de cálculo

Tabela 3. Demonstrativo de cálculo sem o uso de EPI's.

Custo mensal dos funcionários a respeito do Fap	$50 \times 937,00 = 46.850,00 \times 4\% = 1.874,00$
Custo mensal dos funcionários a respeito da insalubridade	$50 \times 937,00 = 46.850,00 \times 20\% = 9.370,00$
Custo mensal dos funcionários a respeito do Fap e insalubridade	11.240,00
Custo anual dos funcionários para a empresa dos encargos	$11.240,00 \times 12 = \mathbf{134.880,00}$

Fonte: Receita Federal e Previdência Social.

Demonstrativo de cálculo com uso os EPI's:

Atividade da empresa continua expondo os colaboradores a um nível de ruído de impacto, porém usando os equipamentos necessários não expõe a risco

Número de funcionários: 50

Salário: R\$ 937,00

Insalubridade: insento

FAT: 0,5%

RAT: 2%

Fator Acidentário Previdenciário: 1%

Demonstrativo de cálculo

Tabela 4. Demonstrativo de cálculo com uso de EPI's.

Custo mensal dos funcionários a respeito do Fap	$50 \times 937,00 = 46.850,00 \times 1\% = 468,50$
Custo mensal dos funcionários a respeito da insalubridade	INSENTO
Custo mensal dos funcionários a respeito do Fap e insalubridade	468,50
Custo anual dos funcionários para a empresa dos encargos	$468,50 \times 12 = \mathbf{5.622,00}$

Fonte: Receita Federal e Previdência Social.

Conclui-se que de acordo com os cálculos nota-se que a empresa AA no segundo exemplo, com o uso de EPI's, obteve uma redução de custos em relação ao primeiro exemplo no valor de R\$ 129.258,00 (cento e vinte e nove mil, e duzentos e cinquenta e oito reais), uma economia significativa por adotar medidas de prevenção de acidentes de trabalho e redução de agentes insalubres.

9 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O que todo empregador procura em seus negócios é a redução de custos, sem abrir mão da qualidade de seus produtos ou serviços. Porém a maioria busca essa redução em compra de matéria prima, custos com transporte, mão-de-obra e muitas vezes não se atentam que tomando medidas que anulam agentes insalubres e prevenindo acidentes podem reduzir drasticamente os valores recolhidos por falta de salubridade no ambiente de trabalho.

Nos calculos levantados no item 8 (oito) desse artigo, foi possível perceber a importância de investimento na segurança e saúde do trabalhador, tanto para o empregado, que terá melhor rendimento e mais segurança para executar a sua função, quanto para o empregador, que terá uma redução financeira significativa com os encargos trabalhistas, e conscientização do mesmo em investir e manter uma qualidade na segurança do trabalho, visando a saúde de seus colaboradores. Resultando assim, na diminuição dos riscos quanto a uma reclamatória trabalhista, ou multa, seja por acidente de trabalho, ou informações incorretas repassadas a previdência social.

Contudo é necessário que os empregadores estejam atentos para analisar a importância de ouvir sua equipe de técnicos da segurança do trabalho, fortalecendo

assim um canal de comunicação, uma relação de trabalho confiável e saudável. Sendo a maneira mais eficaz de conhecer, prevenir e controlar os riscos.

REFERÊNCIAS

BLOG SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO. **Acidentes de Trabalho no Brasil.**

<<http://www.blogsegurancaesaudenotrabalho.com.br/2016/03/acidentes-detrabalho-no-brasil.html>>. Acesso em: 20 de jun. de 2017.

BRASIL. CAT – **Comunicação de Acidente de trabalho.** Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/servicos-ao-cidadao/todos-os-servicos/comunicacao-de-acidente-de-trabalho/cat.htm>>. Acesso em: 19 maio 2017.

BRASIL. FAP – **Fator acidentário de prevenção.** Disponível em:<<http://www.receita.fazenda.gov.br/previdencia/fap.htm>>. Acesso em: 19 maio 2017.

BRASIL. **Fator acidentário de prevenção.** Disponível em:<<http://www2.dataprev.gov.br/fap/fap.htm>>. Acesso em: 20 jun 2017.

BRASIL. **GFIP e SEFIP orientações gerais.** Disponível em: <http://www.receita.fazenda.gov.br/previdencia/gfip/orientacoes.htm>. Acesso em: 20 jun 2017.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 15 – Atividades E Operações Insalubres.** Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2009.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 5 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.** Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2009.

BRASIL. Tribunal Superior Do Trabalho (**TST**). Disponível em <<http://www.tst.jus.br/>> *Online*, Acesso em: 20 de jun. 2017.

MENDES, R., **O impacto dos efeitos da ocupação sobre a saúde de trabalhadores. I. Morbidade.** Revista de Saúde Pública, 22: 311-326, 1988.

PONTES R., Leite M. S., Duarte D. **Uma Filosofia Para O Gerenciamento Dos Riscos Na Construção Civil**, 1998. <www.abepro.org.br/biblioteca/enegep1998_art367.pdf>, Acesso em 20 jun. 2017.

Publicado originalmente na Revista Cajuína v. 11 n. 3 ano 2026

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 proibição; 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/acesso-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/acesso-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

BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE A IMAGEM COMO INFORMAÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO: A BUSCA DO LIVRE CONVENCIMENTO DO JUIZ NAS PERÍCIAS JUDICIAIS

Brief Considerations on the Image on the Image as Information
in Labor Courts: the pursuit of the judge's free conviction in
judicial expert reports

Juliano Colman
Daniel Colman

RESUMO

O presente artigo analisa a relevância da imagem como unidade de informação no contexto da Justiça do Trabalho contemporânea. Diante de um cenário de documentos híbridos e da saturação de registros digitais, propõe-se o conceito de “profissional multimídia” para designar os agentes que operam na intersecção entre Direito, saúde ocupacional e tecnologia. A investigação utiliza como base a tese de que a imagem como documento é marcada pela polissemia, exigindo uma interpretação qualificada que transcende a mera observação visual. Destacam-se as distinções funcionais éticas entre as leituras realizadas pelo médico assistente, perito médico e juiz do trabalho, evidenciando como a funcionalidade institucional condiciona o valor probatório do registro imagético. Conclui-se que a imagem integrada ao rito processual e ao contraditório, não possui sentido autônomo, mas atua como suporte de conteúdo

Juliano Colman

Oficial de Justiça Avaliador Federal da Vara do Trabalho de Jaguariaíva-Pr. Graduado em Direito pela Universidade Estadual de Ponta Grossa, e Mestre em Ciências Sociais Aplicadas pela mesma instituição.

Daniel Colman

Médico. Graduado pela Universidade Federal do Paraná. Mestre e Doutor em Clínica Cirúrgica pela Universidade Federal do Paraná. Especialista em anestesia. Especialista em Medicina Legal e Perícia Médica.

que exige fundamentação técnica e jurídica para a formação do livre convencimento motivado do juiz.

Palavras chave: Justiça do Trabalho, imagem-documento, profissional multimídia, prova processual.

ABSTRACT

This article analyzes the relevance of images as units of information in the context of contemporary Labor Justice. Faced with a scenario of hybrid documents and the saturation of digital records, the concept of “multimedia professional” is proposed to designate the agents who operate at the intersection of Law, occupational health, and technology. The investigation is based on the thesis that the image as a document is marked by polysemy, requiring a qualified interpretation that transcends mere visual observation. The ethical functional distinctions between the readings performed by the attending physician, medical expert, and labor judge are highlighted, evidencing how institutional functionality conditions the probative value of the image record. It concludes that the image, integrated into the procedural rite and the adversarial process, does not possess autonomous meaning, but acts as a support for content that requires technical and legal justification for the formation of the judge’s reasoned conviction.

Keywords: Labor Justice, image-document, multimedia professional, procedural evidence.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo busca a discussão a partir do mundo do trabalho contemporâneo, com a evolução dos múltiplos meios de produção, circulação, registro e interpretação de informações. Nesse ambiente, a documentação escrita já não ocupa sozinha o centro da convicção técnica e jurídica. Fotografias, prontuários digitalizados, exames de imagem, vídeos, laudos ilustrados, capturas de tela e outros documentos híbridos passaram a integrar o cotidiano clínico, pericial e judicial. Nesse cenário, o profissional multimídia pode ser compreendido como aquele que atua em ecossistema informacional plural, no qual diferentes suportes e formas de evidência precisam ser lidos em conexão.

Nesta perspectiva, a tese central deste artigo é a de que a imagem não deve ser tratada apenas como representação visual, mas como informação. A imagem

carrega dados, indícios, temporalidades e marcas contextuais que não se esgotam em sua aparência imediata.

Para a efetivação deste trabalho, partiu-se de uma pesquisa qualitativa através de um raciocínio dedutivo. Em função da temática escolhida, estes parecem ser os caminhos metodológicos adequados, uma vez que se entende metodologia como: “o caminho do pensamento e prática exercida na abordagem da realidade” (MINAYO, 1998, p. 16).

Segue o método dedutivo, ou seja, a partir das proposições lógicas apresentadas no seu desenvolvimento é que se configurará a dedução na perspectiva de não comprometer a validade da conclusão final. (MEZZARROBA; MONTEIRO, 2003, p. 65). Desta forma, parte-se de uma situação numa perspectiva geral, para se atingir um resultado específico partindo de algo conhecido para se atingir o desconhecido.

A literatura da Ciência da Informação destaca que a imagem-documento é marcada por polissemia, isto é, pela aptidão de gerar sentidos diversos conforme os repertórios cognitivos, as experiências e os objetivos do observador (GONÇALVES, OLIVEIRA E NEVES).

Na Justiça do Trabalho, por isso, a imagem não possui sentido autônomo: seu valor depende do contexto de produção, da finalidade do exame, do método de leitura empregado e da articulação com os demais elementos probatórios (GONÇALVES, OLIVEIRA E NEVES). E tudo isso culmina no livre convencimento motivado do Juiz.

Essa perspectiva explica por que uma mesma, fotografia do ambiente de trabalho, radiografia, exame complementar ou vídeo funcional pode ser lida de maneiras distintas por três figuras institucionais centrais: o médico assistente, o perito médico e o juiz do trabalho. Não se trata de relativismo, mas do reconhecimento de que cada leitura é condicionada por função institucional própria, deveres éticos específicos e distintos critérios de validação.

Ainda, por estar relacionado às Ciências Sociais sendo o Direito uma integrante, tal pesquisa é qualitativa. Desta forma, busca: “A compreensão das informações é feita de uma forma mais global e inter-relacionada com fatores variados, privilegiando contextos”. (MEZZARROBA; MONTEIRO, 2003, p. 108). Isto na busca de tentar compreender o universo de significados, motivos, aspirações, valores dentro de um processo de relações e dos fenômenos que não podem ser reduzidos a variáveis quantitativas.

2 O PROFISSIONAL MULTIMÍDIA E A CENTRALIDADE DA IMAGEM NO TRABALHO CONTEMPORÂNEO

A expressão profissional multimídia, aqui tomada em sentido técnico-conceitual, designa o agente que opera em ambiente saturado por documentos visuais, registros digitais e informações heterogêneas. Não se trata apenas do trabalhador da comunicação ou da tecnologia, mas de perfil profissional mais amplo, típico de sociedades altamente documentadas, no qual produzir, interpretar e integrar dados de diferentes suportes se tornou condição ordinária de atuação.

Na saúde ocupacional, na perícia e na jurisdição trabalhista, esse profissional transita entre documentos textuais, achados clínicos, imagens diagnósticas, metadados, cronologias e narrativas técnicas.

Sob essa ótica, a imagem deixa de ser mero adereço ilustrativo. A abordagem cognitiva da informação imagética demonstra que percepção e interpretação não se confundem com simples recepção passiva do visível: reconhecer, organizar e compreender estímulos visuais envolve processos cognitivos e experiências prévias do observador (GONÇALVES, OLIVEIRA E NEVES).

Além disso, os estudos sobre análise imagética ressaltam que a representação conceitual da imagem é profundamente afetada pela polissemia e pelo interesse particular de usuários e indexadores, o que significa que o mesmo objeto visual pode gerar descrições e inferências diversas (GONÇALVES, OLIVEIRA E NEVES). Ou seja, a interpretação é dada pelo agente em busca do livre convencimento motivado do juiz.

Em ambiente judicial, essa constatação impõe cautela: quanto mais relevante for a imagem para a decisão, maior deverá ser a exigência de contextualização técnica.

Na Justiça do Trabalho, essa centralidade da imagem é perceptível nos litígios envolvendo doença ocupacional, acidente de trabalho, redução funcional, insalubridade, ergonomia e capacidade laborativa. Exames de ressonância, tomografias, radiografias, fotografias do posto de trabalho, prints de telas, vídeos de tarefas e documentos médicos ilustrados ingressam com frequência nos autos.

Seu ingresso, porém, não resolve o caso; apenas inaugura a disputa sobre o que a imagem mostra, o que ela não mostra e quem está habilitado a lhe atribuir significado. Neste contexto, a imagem presente nos autos, surge como informação e não como evidência autoexplicativa.

Pensar a imagem como informação significa compreendê-la como suporte de conteúdo cognoscível, passível de descrição, organização, mediação e uso. A pesquisa sobre análise da informação imagética enfatiza que a imagem, quando

tratada como documento, sofre diretamente os efeitos da polissemia, porque cada indivíduo observa e interpreta os fatos a partir de sua própria percepção do mundo (GONÇALVES, OLIVEIRA E NEVES).

Essa constatação é particularmente fecunda para o Direito do Trabalho: uma fotografia de postura corporal, por exemplo, pode sugerir esforço intenso ao leigo, indicar adaptação compensatória ao médico assistente, representar indício a ser testado pelo perito e aparecer ao juiz apenas como elemento complementar de convicção.

Por isso, a imagem isolada é insuficiente. Ela contém potencial informacional, mas esse potencial precisa ser ativado por contexto, método e finalidade.

Um exame de imagem pode revelar alterações anatômicas; não revela, por si só, o grau de incapacidade laboral, a existência de nexos causal ou concausal, a repercussão funcional concreta e a correspondência entre achados, queixa e história ocupacional.

Do mesmo modo, a fotografia de um ambiente pode registrar uma condição perigosa ou insalubre, mas não necessariamente basta, sozinha, para qualificar juridicamente o fato. A interpretação tecnicamente adequada exige integração entre imagem, exame físico, documentos clínicos, cronologia do adoecimento, descrição das atividades, narrativa do trabalhador e parâmetros normativos aplicáveis (MARTINS DE ALMEIDA).

A relevância dessa conclusão aparece, inclusive, no regime processual da prova pericial. Ao analisar o Código de Processo Civil, este registra que a prova pericial consiste em exame, vistoria ou avaliação e que o laudo deve conter exposição do objeto, análise técnica ou científica, indicação do método empregado e resposta conclusiva a todos os quesitos formulados.

O Código de Processo Civil ressalta que o perito e os assistentes técnicos podem instruir o laudo com fotografias, desenhos, planilhas e outros elementos necessários ao esclarecimento do objeto da perícia. Em outras palavras, a própria sistemática processual brasileira reconhece que a imagem integra o raciocínio pericial, mas não o substitui.

3 TRÊS LEITURAS INSTITUCIONAIS DA IMAGEM: CUIDADO, RECONSTRUÇÃO TÉCNICA E CONVENCIMENTO JUDICIAL

A diferença entre médico assistente, perito médico e juiz do trabalho pode ser visualizada com maior nitidez quando se observa a finalidade institucional de

cada um diante da mesma imagem. De forma resumida, está representada no quadro abaixo a atuação de cada parte.

Figura institucional	Finalidade principal	Estatuto da imagem	Limite decisivo
Médico assistente	Diagnosticar, tratar, acompanhar e orientar o paciente	Parte do cuidado clínico e do raciocínio terapêutico	Não atua com dever de imparcialidade pericial; sua leitura é voltada à assistência
Perito médico	Esclarecer tecnicamente o juízo sobre fatos controvertidos	Elemento técnico de reconstrução do caso, submetido a método e quesitos	Deve atuar com isenção e dentro dos limites do objeto pericial
Juiz do trabalho	Formar convencimento e decidir a lide	Meio de prova a ser valorado no conjunto dos autos	Não está adstrito ao laudo, mas deve fundamentar a decisão

Fonte: próprio autor.

No plano assistencial, segundo a revisão da literatura, tem-se que a relação médico-paciente se baseia em confiança mútua, vínculo, busca de diagnóstico e tratamento, sendo os exames complementares instrumentos auxiliares do diagnóstico. Nessa perspectiva, a imagem é lida como parte do cuidado.

O médico assistente observa para compreender o sofrimento, orienta conduta terapêutica, acompanha a evolução e protege a saúde do paciente. Seu horizonte é clínico e prospectivo: a pergunta fundamental não é o que interessa ao processo, mas o que importa ao tratamento.

A relação perito-periciando, por sua vez, possui natureza distinta. O mesmo estudo destaca que ela é investigativa, não se funda em confiança recíproca e visa ao esclarecimento da Justiça; além disso, o sigilo profissional não se mantém restrito ao binômio perito-periciando nos mesmos moldes da relação assistencial. Nesta perspectiva, a imagem passa a ser lida como elemento técnico-pericial.

O perito não está vocacionado a cuidar, mas a examinar criticamente a coerência entre queixa, história clínica, exame físico, documentos, cronologia, capacidade funcional e nexos com o trabalho. A imagem pode confirmar, relativizar ou enfraquecer hipóteses, mas não dispensa fundamentação metodológica.

Essa diferença institucional repercute também no plano ético-normativo. O Parecer CFM nº 8/15 afirma que o assistente técnico é profissional de confiança da parte e, por isso, não se submete aos mesmos impedimentos e suspeições do perito; em contrapartida, é vedado ao médico assistente de uma instituição atuar como perito em processos envolvendo funcionários dessa mesma instituição, e o Código de Ética

Médica veda ao médico ser perito do próprio paciente ou atuar sem absoluta isenção.

Tais distinções ajudam a compreender por que a divergência entre relatório assistencial e conclusão pericial não implica, automaticamente, erro ou má-fé. Muitas vezes, o que se altera não é o objeto material observado, mas a finalidade da observação.

Ao juiz do trabalho cabe um terceiro olhar. Seu encontro com a imagem é mediado pelo contraditório, pela racionalidade probatória e pelos limites da demanda. Segundo o Código de Processo Civil o magistrado apreciará a prova pericial em conjunto com os demais elementos dos autos e não está obrigado a seguir o laudo, desde que indique os motivos que o levaram a considerar ou a desconsiderar suas conclusões. Logo, a imagem, para o juiz, é meio de prova e não ponto terminal do raciocínio.

Ela integra a formação do convencimento, mas não elimina a exigência de fundamentação judicial.

Nesta perspectiva pode-se destacar brevemente a imagem no rito da Justiça do Trabalho. Desta forma, a imagem ingressa, em regra, como parte de uma cadeia interpretativa mais ampla, normalmente adensada pela prova pericial.

O regime geral da perícia, conforme o Código de Processo Civil, prevê que as partes possam arguir impedimento ou suspeição do perito, indicar assistentes técnicos e apresentar quesitos.

O laudo deve responder conclusivamente a tais quesitos, explicitar o método utilizado e manter coerência lógica. Quando necessário, podem ser formulados quesitos suplementares e requisitados esclarecimentos posteriores.

Essa engrenagem processual evidencia que a imagem não é recebida passivamente pelo processo; ela é submetida a procedimentos de validação, debate técnico e controle argumentativo. Logo, segue um rito dentro do processo!

Especificamente na seara trabalhista, o debate torna-se ainda mais sensível quando se pensa no art. 195 da CLT¹, tradicionalmente ligado à caracterização de insalubridade e periculosidade mediante perícia.

A interpretação do dispositivo legal, reproduz o dispositivo segundo o qual essa caracterização se faz por perícia a cargo de médico do trabalho ou engenheiro do trabalho, chamando atenção para a necessidade de adequada correlação entre objeto examinado e habilitação técnica do expert.

Destaca-se, ainda que o presente artigo desenvolve tese interpretativa própria sobre a repartição de competências, ele é útil para demonstrar algo maior: a

1 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. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977).

Justiça do Trabalho exige leitura tecnicamente qualificada da materialidade probatória, sobretudo quando dela dependem qualificações jurídicas que ultrapassam a aparência sensível imediata.

É justamente nesse ponto que a imagem mostra sua dupla potência e seu duplo risco. Sua potência reside em condensar informação clínica, espacial ou funcional de modo particularmente expressivo. Seu risco está em produzir a ilusão de imediatismo, como se ver equivalesse a compreender e interpretar a situação *in locu* de cada demanda individualizada.

No processo do trabalho, porém, a compreensão juridicamente válida depende de mediação técnica e de valoração judicial. Uma ressonância pode documentar alteração anatômica, mas a incapacidade laboral exige juízo funcional; uma fotografia do posto de trabalho pode sugerir inadequação, mas a conclusão sobre insalubridade, periculosidade ou nexos demanda correlação entre normas, contexto e metodologia; um vídeo pode retratar gesto ou postura, mas não basta, isoladamente, para resolver a controvérsia.

Assim, a imagem, quando inserida no rito trabalhista, participa de uma cadeia de interpretação composta por produção documental, leitura assistencial, exame pericial, contraditório técnico e valoração judicial. O erro analítico mais comum consiste em colapsar essas etapas, atribuindo à imagem sentido único. O enfoque adequado, ao contrário, reconhece que a mesma imagem pode conter verdades distintas conforme a pergunta institucional formulada a ela culminando com a fundamentação de cada parte envolvida no processo, em busca do livre convencimento motivado do juiz.

4 A REGULAMENTAÇÃO LEGAL PARA O TRATAMENTO DA IMAGEM

A literatura médica não fornece diretrizes legais específicas para o uso de fotografias em perícia médica trabalhista no Brasil. No entanto, é possível delinear alguns princípios éticos e legais brasileiros, que regem essa prática com base na legislação vigente no Brasil.

Destaca-se como conjunto de normativos a serem considerados exemplificativamente: O Código de Ética Médica, Legislação Trabalhista, o Código de Processo Civil, as Resoluções atualizadas do Conselho Federal de Medicina, Normas Regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho, Orientações da Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT) e a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) - Lei nº 13.709/2018.

A documentação fotográfica em perícias médicas trabalhistas é uma

ferramenta valiosa para registro objetivo de lesões e condições relacionadas ao trabalho, devendo seguir protocolos padronizados e respeitar requisitos legais e éticos rigorosos de privacidade e confidencialidade.

As fotografias médicas em avaliações ocupacionais servem para documentar condições clínicas, apoiar diagnósticos, orientar procedimentos, facilitar colaboração entre profissionais e permitir acompanhamento longitudinal sem necessidade de consultas presenciais (PETERSILGE, MCDONALD, BISHOP, et al).

No contexto trabalhista, são particularmente úteis para registro de lesões visíveis, avaliação de evolução de feridas e documentação de achados físicos relevantes para determinação denexo causal.

Segundo a literatura, um protocolo validado para fotografia de lesões em ambiente clínico recomenda: mínimo de 4 fotografias por lesão em múltiplas distâncias; imagens com e sem régua/guia de cores; posicionamento corporal padronizado para 8 regiões anatômicas e documentação de tamanho, localização precisa, lado do corpo e tipo de lesão.

As fotografias médicas contêm informações de saúde protegidas (relação médico e paciente) e requerem processos padronizados e seguros para aquisição, gerenciamento, armazenamento e acesso.

Para a utilização de uma fotografia médica o paciente deve ser informado e previamente fornecer o consentimento para uso. Logo, o paciente deve: ser informado sobre a finalidade das fotografias; compreender como os dados serão compartilhados; ter direito de recusar autorização sem perder acesso ao atendimento e assinar consentimento por escrito após esclarecimento de dúvidas.

O uso indevido de fotografias em perícia médica trabalhista no Brasil pode acarretar, consequências éticas, administrativas, civis e criminais graves para o médico perito, incluindo sanções do Conselho Federal de Medicina, responsabilização civil por danos morais e materiais, e até mesmo penalidades criminais por violação de sigilo profissional.

A confidencialidade médica é elemento fundamental da relação médico-paciente no Brasil, protegida Constitucionalmente e pelo Código Penal, Código de Processo Penal e Código de Ética Médica. A quebra de confidencialidade sem justa causa pode resultar em: processo ético-profissional no Conselho Regional de Medicina (CRM), sanções disciplinares que variam de advertência confidencial até cassação do exercício profissional e dano reputacional significativo à carreira médica

O sigilo deve ser mantido como padrão, sendo quebrado apenas em situações excepcionais, como risco iminente a terceiros. A violação da privacidade do

paciente é tanto uma violação ética quanto legal, com consequências potencialmente graves.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A noção de profissional multimídia é útil para compreender a Justiça do Trabalho contemporânea.

Em um ambiente processual de documentos híbridos e provas visuais, já não basta ler textos; é necessário interpretar imagens e integrá-las a raciocínios interdisciplinares.

A imagem deve ser tomada como informação, e não como evidência visual auto evidente. Seu significado nasce do encontro entre suporte, contexto, finalidade, método e posição institucional do intérprete (GONÇALVES, OLIVEIRA E NEVES).

Partindo desse pressuposto, o médico assistente, o perito médico e o juiz do trabalho não competem por uma verdade única extraída mecanicamente da imagem. Cada qual opera segundo regime próprio de responsabilidade: o médico assistente lê a imagem em função do cuidado; o perito, da reconstrução técnica do caso; o juiz, da formação do convencimento juridicamente fundamentado.

As divergências entre esses olhares, portanto, não representam defeito do sistema, mas a pluralidade funcional de papéis institucionais distintos.

Na Justiça do Trabalho, por conseguinte, a imagem não possui sentido autônomo. Seu valor probatório e cognitivo resulta de interpretação qualificada, submetida ao contraditório, à técnica e à fundamentação.

É precisamente por isso que o profissional contemporâneo e, em especial, o profissional multimídia, exige do sistema de justiça uma leitura interdisciplinar, tecnicamente rigorosa e contextualmente sensível da imagem.

Assim será possível evitar a ingenuidade visual, que crê demais no que vê, e o ceticismo empobrecedor, que subestima a potência informacional do visível.

REFERÊNCIAS

ALVES-MAZZOTTI, A. J. **O método nas ciências naturais e sociais: pesquisa quantitativa e qualitativa**. São Paulo: Pioneira Thomson, 2002.

ANDRADE, C. J. de. **Hermenêutica Jurídica no Brasil**. São Paulo: RT, 1991.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição Federal e ADCT**. 2. ed. São Paulo: RT, 2025.

CARRION, V. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 50 ed. São Paulo: Saraiva, 2026.

COLMAN, J. **Acidente de trabalho**: a caracterização objetiva das lesões por esforço repetitivo (ler). 2006. 152f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais Aplicadas) - Universidade Estadual de Ponta Grossa, Ponta Grossa, 2006.

Conselho Federal de Medicina, Parecer CFM n.º 8/15.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2005.

DINIZ, M. H. **Curso de Direito Civil Brasileiro. Responsabilidade Civil**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2005. v. 07.

FERRARI, I.; NASCIMENTO, A.M. e MARTINS FILHO, I. G. da S. **História do trabalho, do Direito do Trabalho e da justiça do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998

GONÇALVES, E. F.; OLIVEIRA, R. A. de; NEVES, D. A. de B. **Análise da informação imaginética**: uma abordagem sob a perspectiva cognitiva. Disponível em: <Dialnet-AnaliseDaInformacaoImagetica-6141955.pdf >. Acesso em: 30 março 2026.

MALATESTA, N. F. D. **A lógica das provas em matéria criminal**. 6. ed. Campinas: Bookseller, 2005.

MARTINS ALMEIDA, M. **A verdadeira inteligência do art. 195 da CLT**. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg. - Belo Horizonte, 36 (66): 61-64, jul./dez.2002.

MEZZAROBA, O.; MONTEIRO, C. S. **Manual de Metodologia da Pesquisa no Direito**. São Paulo: Saraiva, 2003.

MINAYO, L.C. **Pesquisa Social**: Teoria, método e criatividade. 7. ed. Petrópolis: Vozes, 1998.

PERELMAN, C. **Ética e Direito**. São Paulo: Martins Fontes, 1996

PETERSILGE C.A., MCDONALD J., BISHOP M., et al. **Visible Light Imaging: Clinical Aspects With an Emphasis on Medical Photography-** a HIMSS-SIIM Enterprise Imaging Community Whitepaper. Journal of Digital Imaging. Disponível em: <<https://link.springer.com/article/10.1007/s10278-022-00584-0>>. Acesso em: 30 março 2026.

PROCESSO nº 0000412-57.2025.5.09.1980 (ROT)

EMPREGADO ELEITO PARA CIPA. RENÚNCIA AO DIREITO À ESTABILIDADE E PEDIDO DE DEMISSÃO. VALIDADE.

Incontroverso o fato de que o Reclamante foi eleito à CIPA e, assim, era possuidor da garantia provisória de emprego na forma do art. 10, inciso II, alínea “a”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, tendo renunciado expressamente ao cargo e abdicado da estabilidade provisória daí decorrente, conforme declaração de próprio punho havida nos autos. É cediço que a proteção conferida aos integrantes das comissões internas de prevenção de acidentes visa garantir-lhes autonomia para desempenhar suas funções de elaborar e implementar medidas destinadas a prevenir acidentes e doenças ocupacionais, protegendo-os contra eventuais retaliações por parte do empregador. Trata-se, portanto, de instituto que visa resguardar direito coletivo, e não individual, pois colima proteger os membros da CIPA de possíveis represálias em decorrência da fiscalização rigorosa das normas de segurança no ambiente de trabalho. A jurisprudência do C. TST tem se posicionado no sentido de que a renúncia à estabilidade provisória de membro da CIPA é válida, desde que não haja qualquer vício de consentimento na declaração de vontade por parte do titular. Essa posição decorre do entendimento de que o direito constitucional à estabilidade provisória do cipeiro é uma garantia coletiva da categoria de trabalhadores, não se configurando como uma vantagem pessoal, ao contrário do que ocorre com a garantia provisória da gestante, que visa resguardar, inclusive, o direito à proteção à maternidade (art. 6º, “caput”, da Carta Constitucional). No caso dos autos, não ficou provado qualquer vício decorrente de erro, dolo ou coação na renúncia à estabilidade provisória por parte do Autor e pedido de demissão apresentado, sendo que a validade do pedido de demissão sequer foi arrolada na audiência de instrução processual como ponto controvertido, inexistindo dúvida, pois, que o Autor estava cômico de sua manifestação de vontade e ciente de seus efeitos,

expressando de forma livre e consciente seu desejo, sua vontade, sua intenção de renunciar à estabilidade decorrente do cargo de cipeiro e pedir seu desligamento dos quadros funcionais da Ré. Ressalta-se, inclusive, que em seu depoimento pessoal o Autor esclareceu que, depois que pediu demissão, abriu uma empresa, ou seja, passou a atuar como empresário, ficando patente seu interesse em se desligar da Reclamada para poder se dedicar ao empreendedorismo, ressaltando-se que o Reclamante pediu demissão em 06.02.2025 e sua empresa foi constituída no dia 08.02.2025. Recurso ordinário do Reclamante a que se nega provimento.

RELATÓRIO

V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, provenientes da **MM. VARA DO TRABALHO DE CAMPO LARGO**, em que figuram como Recorrente o Autor (**LENON KHAUAN CAMPANHARO**) e como Recorrida a Ré **FLORPINUS INDÚSTRIA QUÍMICA LTDA.**

Inconformado com a r. sentença proferida pelo Exmo. Juiz do Trabalho Pedro Celso Carmona, recorre o Autor.

Por meio do recurso ordinário interposto, postula o Autor a reforma do decidido quanto aos seguintes temas: a) nulidade processual; b) nulidade do pedido de demissão; c) indenização por danos morais; e d) honorários advocatícios de sucumbência.

Custas pela Ré.

Contrarrazões apresentadas pela Reclamada.

Os autos não foram remetidos ao Ministério Público do Trabalho em razão do disposto nos artigos 36 da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho e 45 do Regimento Interno deste Tribunal.

FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

Preenchidos os pressupostos legais de admissibilidade, **CONHEÇO** do recurso ordinário interposto pelo Autor, assim como das respectivas contrarrazões da

Reclamada.

NULIDADE PROCESSUAL

Pede o Reclamante a *“reforma da r. sentença a fim de declarar a nulidade processual e a reabertura da instrução processual a fim de que seja permitida a produção da prova testemunhal, uma vez que foram indeferidas diversas perguntas realizadas as partes e testemunhas”* (fl. 175).

Sem razão.

O indeferimento de perguntas às partes e testemunhas é uma prerrogativa do Magistrado, que é quem conduz a audiência na forma do art. 765 da CLT e deve zelar pelo andamento célere e regular do feito, indeferindo perguntas inúteis (parágrafo único do art. 370 do CPC), **“que puderem induzir a resposta, não tiverem relação com as questões de fato objeto da atividade probatória ou importarem repetição de outra já respondida”** (art. 459, “caput”, do CPC).

A parte Autora sequer apontou, especificamente, quais perguntas indeferidas seriam relevantes e pertinentes, nem indicou o porquê da suposta relevância ou pertinência das indagações rejeitadas.

Houve, portanto, observância do devido processo legal (art. 5º, inciso LIV, da Constituição Federal) e da celeridade e economia processual (art. 5º, inciso LXXVIII, da Constituição Federal), não se cogitando de qualquer suposta nulidade a ser declarada.

Isso posto, **rejeita-se.**

MÉRITO

RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR

NULIDADE DO PEDIDO DE DEMISSÃO

Pede o Reclamante seja afastada a validade do pedido de demissão por ele apresentado, com a consequente condenação da Ré *“ao pagamento da indenização do período de estabilidade e reflexos”* (fl. 184).

Afirma que *“era membro da CIPA eleito, bem como foi obrigado a realizar o seu pedido de demissão em decorrência de faltas graves cometidas pela reclamada, a exemplo o atraso no pagamento de salário, vale alimentação e depósitos do FGTS”* (fl. 178).

Pontua que, por ter sido eleito à CIPA, *“a rescisão contratual seria válida, somente mediante a homologação sindical”* (fl. 179).

Pede *“a reversão do pedido de demissão para a modalidade rescisão indireta do contrato de trabalho, bem como o pagamento das verbas rescisórias, multa do FGTS 40%, nos termos dos pedidos contidos na petição inicial”* (fl. 184).

Analisa-se.

Assim decidiu o i. Julgador “a quo”:

3. NULIDADE DO PEDIDO DE DEMISSÃO - ESTABILIDADE CIPA - RESCISÃO INDIRETA

Alega o Reclamante que possuía estabilidade por ter sido eleito para a CIPA, mas que em setembro de 2024 a empresa começou a atrasar o pagamento de salário e vale alimentação, “motivo pelo qual foi obrigado a elaborar seu pedido de demissão”. Sustenta ainda que sofria muita pressão, cobrança excessiva e era obrigado a fazer horas extras, atrasos reiterados nos salários e no FGTS, ausência do correto pagamento salarial, bem como era obrigado a adentrar e laborar em áreas de risco, sem o devido treinamento. Argumenta que o pedido de demissão só seria válido com a homologação sindical, nos termos do artigo 500 da CLT. Em razão disso, requer a nulidade do pedido de demissão e o pagamento dos salários desde a rescisão contratual até a sentença. Requer ainda o pagamento de indenização pelo período de estabilidade e o pagamento de diferenças das verbas rescisórias, além do pagamento das multas dos artigos 467 e 477 da CLT. Sucessivamente, postula o reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho, com o pagamento das verbas decorrentes de tal modalidade.

Em defesa, a Reclamada “impugna categoricamente as alegações da parte autora quanto à nulidade do pedido de demissão e, sucessivamente, quanto à rescisão indireta”. Afirma que o desligamento do Autor ocorreu por sua livre e espontânea vontade, sem qualquer vício de consentimento, que expressamente renunciou à condição de membro da CIPA, sendo dispensável a homologação sindical. Pugna pela improcedência.

Conforme documento de fl. 94, o Reclamante renunciou ao cargo de direção que ocupava na CIPA, “por motivos íntimos e particulares”, e dando ciência de que abdicaria de sua estabilidade provisória (fl. 94). Depois solicitou seu desligamento imediato, “por motivos pessoais” (fl. 127).

Não há provas nos autos de qualquer vício de consentimento em relação aos referidos atos, tampouco sobre a alegação de que teria sido obrigado a pedir demissão. O ônus probatório era do Reclamante (artigo 818, I, da CLT), do qual não se desincumbiu.

O artigo 10, II, "a", do ADCT estabelece vedação apenas à dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado membro da CIPA pelo empregador, não havendo qualquer restrição ao pedido de demissão.

Ademais, no momento do pedido de demissão, o Reclamante já não era detentor de estabilidade, de forma que desnecessária a homologação do TRCT (artigo 477 da CLT).

Assim, tendo em vista a validade da renúncia à estabilidade e do pedido de demissão, indefiro os pedidos de nulidade da rescisão, de pagamento dos salários desde a rescisão contratual até a sentença, de pagamento de indenização pelo período de estabilidade e de pagamento de diferenças das verbas rescisórias.

Quanto ao pedido sucessivo, ausente provas de qualquer vício de consentimento quanto ao exercício potestativo da parte autora em requerer sua demissão, não se mostra possível a conversão do pedido de demissão, como pretendido, conforme entendimento está consolidado no âmbito do E. TRT da 9ª Região por meio de sua Súmula 87:

IMPOSSIBILIDADE DE CONVERSÃO DO PEDIDO DE DEMISSÃO EM RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO SEM COMPROVAÇÃO DE VÍCIO DE CONSENTIMENTO. A conversão do pedido de demissão em rescisão contratual indireta exige prova de vício de consentimento na declaração de vontade do empregado. Editada nos termos da Resolução Administrativa 33/2017. Precedentes: RO-04004-2016-004-09-00-9; RO-09195-2014-872-09-00-7; RO-01421-2015-242-09-00-1. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Seção Especializada. Súmula nº 87. Publicado no DEJT em 13/12/2018. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/4xmvw>

Portanto, indefiro o pleito de nulidade e reversão do pedido de demissão, bem como todos os consectários.

Inexistindo verbas rescisórias incontroversa, indefiro o pedido de pagamento da multa disposta no artigo 467 da CLT.

Por outro lado, a Reclamada não comprovou a quitação das verbas rescisórias

no prazo legal e a entrega dos documentos rescisórios, conforme § 6º do artigo 477 da CLT, ônus que lhe cabia. A declaração de fl. 128 não faz prova da data de quitação e, além disso, está datada de 18/02/2025, quando o prazo era até 17/02/2025. Assim, defiro o pedido de pagamento da multa prevista no artigo 477 da CLT, no importe de R\$ 1.958,00 (fl. 112). (fls. 167/169 - grifos acrescentados).

Incontroverso o fato de que o Reclamante foi eleito à CIPA e, assim, era possuidor da garantia provisória de emprego na forma do art. 10, inciso II, alínea "a", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, tendo renunciado expressamente ao cargo e abdicado da estabilidade provisória daí decorrente, conforme declaração de próprio punho havida à fl. 94.

É cediço que a proteção conferida aos integrantes das comissões internas de prevenção de acidentes visa garantir-lhes autonomia para desempenhar suas funções de elaborar e implementar medidas destinadas a prevenir acidentes e doenças ocupacionais, protegendo-os contra eventuais retaliações por parte do empregador. Trata-se, portanto, de instituto que visa resguardar direito coletivo, e não individual, pois colima proteger os membros da CIPA de possíveis represálias em decorrência da fiscalização rigorosa das normas de segurança no ambiente de trabalho.

Saliente-se que a jurisprudência do C. TST tem se posicionado no sentido de que a renúncia à estabilidade provisória de membro da CIPA é válida, desde que não haja qualquer vício de consentimento na declaração de vontade por parte do titular. Essa posição decorre do entendimento de que o direito constitucional à estabilidade provisória do cipeiro é uma garantia coletiva da categoria de trabalhadores, não se configurando como uma vantagem pessoal, ao contrário do que ocorre com a garantia provisória da gestante, que visa resguardar, inclusive, o direito à proteção à maternidade (art. 6º, "caput", da Carta Constitucional).

Nesse sentido, destacam-se os seguintes julgados:

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE-MEMBRO DA CIPA. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. RENÚNCIA. PEDIDO DE DEMISSÃO. AUSÊNCIA DE VÍCIOS DE CONSENTIMENTO. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA. Deve ser mantida a decisão monocrática agravada, com acréscimo de fundamentação. Isso porque a jurisprudência deste Tribunal Superior tem se manifestado no sentido de que a renúncia à estabilidade provisória de membro da CIPA é válida, desde que não haja qualquer vício de vontade por parte do titular.

Julgados. No caso, o TRT, avaliando o conjunto fático-probatório dos autos, ao concluir pela validade da renúncia à estabilidade feita pela reclamante ante a ausência de evidências de vício de consentimento no pedido de demissão por ela formulado, decidiu em conformidade com o referido entendimento jurisprudencial. **Agravo a que se nega provimento.** (Ag-AIRR-1926-13.2017.5.09.0012, 8ª Turma, Relator Ministro Sergio Pinto Martins, DEJT 13/05/2024 - grifos acrescidos).

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. MEMBRO DA CIPA. RENÚNCIA EXPRESSA. GARANTIA DE EMPREGO. VALIDADE. A controvérsia dos autos diz respeito à validade da renúncia expressa de empregado à garantia no emprego decorrente de sua condição de integrante de CIPA. O Regional concluiu ser válido o pedido de renúncia à estabilidade efetivado pelo reclamante, sob o fundamento de que “ o reclamante renunciou ao mandato como membro da CIPA, e correspondente período estável, mediante carta dirigida ao presidente da CIPA, lançado ao id. 0b034f7, escrito de próprio punho pelo empregado, firmado diante de duas testemunhas, com a chancela sindical “. Sobre a garantia no emprego prevista para o membro da CIPA, dispõe o artigo 10, inciso II, alínea “a”, do ADCT, in verbis : “Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição: I - (...); II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: a) 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”. O artigo 165 da CLT, por sua vez, estatui o seguinte: “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”. A referida garantia dos membros das comissões internas de prevenção de acidentes se destina a assegurar ao seu portador autonomia suficiente para desempenhar as suas funções de executar planos e atividades, a fim de prevenir, conscientizar e diminuir os riscos de acidente do trabalho e doenças profissionais no ambiente laboral,

protegendo-o de possíveis represálias do empregador. Tal proteção é, em princípio, irrenunciável, uma vez que protege o empregado membro da CIPA contra eventuais represálias da empresa, em razão de eventual rigor na fiscalização das normas relativas à segurança do trabalho. Conclui-se, assim, que a garantia prevista na norma possui caráter cogente, tendo em vista que visa à proteção de todos os trabalhadores que se ativam nos estabelecimentos do empregador. Nesse contexto, em regra, não há falar em renúncia ao direito à estabilidade no emprego. Contudo, o princípio trabalhista da irrenunciabilidade de direitos comporta exceção quando não há prova de fraude ou o vício capaz de invalidar ato de renúncia expressa e voluntária à garantia no emprego. Frisa-se, por oportuno, que a estabilidade provisória do cipeiro, de que trata o item II da Súmula nº 339 do TST, não constitui vantagem pessoal, mas garantia às atividades dos membros da CIPA na defesa da categoria de trabalhadores, o que está a conferir, em alguns casos, o caráter disponível ao direito à referida garantia no emprego. Em virtude dos princípios que norteiam o Direito do Trabalho, a renúncia deve ser admitida como exceção, pelo que não se deve falar em renúncia tacitamente manifestada, nem interpretar extensivamente o ato pelo qual o empregado se despoja de direitos que lhe são assegurados ou sobre os quais transaciona. Logo, a renúncia deve corresponder a ato explícito, não podendo ser presumida. Na hipótese, não há prova de que o ato foi praticado com vício de consentimento. Além disso, é salutar esclarecer que a existência de vício de consentimento no ato de renúncia caracteriza fato constitutivo do direito da reclamante, cujo ônus probatório lhe incumbe, nos termos dos artigos 373, inciso I, do CPC e 818 da CLT. Desse modo, não tendo se desincumbido do seu encargo probatório, o autor deve arcar com o peso da decisão desfavorável, em estrita observância às regras de distribuição do ônus objetivo da prova. Desse modo, considerando as premissas fáticas delineadas nos autos, faz-se mister reconhecer a validade da renúncia expressa e voluntária do reclamante à garantia no emprego decorrente de sua condição de membro de CIPA, ante a ausência de demonstração de vícios de consentimento que pudessem impingir o ato de nulidade. **Agravo desprovido.** (Ag-AIRR-101296-93.2017.5.01.0009, 3ª Turma, Relator Ministro J. Roberto Freire Pimenta, DEJT 17/11/2023 - grifos acrescentados).

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 - INTERVALO INTRAJORNADA - CONCESSÃO PARCIAL - PAGAMENTO TOTAL DO PERÍODO CORRESPONDENTE- VÍNCULO DE EMPREGO EM PERÍODO ANTERIOR À REFORMA TRABALHISTA (LEI Nº 13.467/2017)
A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas do suprimido, com acréscimo de adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, mais reflexos. Incidência da Súmula nº 437, item I, do TST. **INDENIZAÇÃO - ESTABILIDADE PROVISÓRIA - MEMBRO DA CIPA - RENÚNCIA - AUSÊNCIA DE VÍCIO DE VONTADE - VALIDADE** A renúncia à estabilidade provisória de membro da CIPA é válida, quando não há vício de vontade de seu titular. Isso porque o direito constitucional à estabilidade provisória do Cipeiro é uma garantia da categoria de trabalhadores, não possuindo caráter de vantagem pessoal. Recurso de Revista conhecido e parcialmente provido. (RR-1301-35.2013.5.09.0653, 4ª Turma, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 10/06/2022 - grifos acrescentados).

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI N. 13.467/2017. ESTABILIDADE. MEMBRO DA CIPA. RENÚNCIA EXPRESSA E POR ESCRITO. AUSÊNCIA DE VÍCIO DE CONSENTIMENTO. VALIDADE. O art. 10, II, a, do ADCT da Constituição Federal confere estabilidade temporária ao “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”. Referido direito assegurado apenas aos trabalhadores representantes dos empregados na direção da CIPA, titulares e suplentes, não constitui vantagem pessoal, mas garantia para as atividades dos membros da CIPA (Súmula 339, I e II, do TST). A par disso, a jurisprudência desta Corte vem decidindo no sentido de que a renúncia ao cargo na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, por manifestação de vontade livre e desimpedida, em documento escrito, afasta o direito à estabilidade provisória, previsto no art. 10, II, a, do ADCT da Constituição Federal, quando não constatada a existência de vício de consentimento. No caso concreto, o Tribunal Regional do Trabalho, soberano na análise do conjunto fático-probatórios dos autos, concluiu pela existência de renúncia expressa

e escrita do direito à estabilidade provisória do empregado membro da CIPA, registrando que não houve comprovação da ocorrência de vício de consentimento pelo Obreiro. Destacou que a rescisão contratual foi homologada com chancela sindical, sem ressalvas ou alusão a qualquer circunstância que evidenciasse vício de vontade - premissa fática inconteste à luz da Súmula 126/TST. Harmonizando-se o acórdão regional com a iterativa, notória e atual jurisprudência deste TST, torna-se despicienda a análise das violações alegadas e da divergência jurisprudencial suscitada, nos termos da Súmula 333/TST e do art. 896, § 7º, da CLT. **Agravo de instrumento desprovido.** (TST - AIRR: 5714120175110002, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 12/12/2018, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/12/2018 - grifos acrescidos)

RECURSO DE REVISTA. EMPREGADO MEMBRO DA CIPA. RENÚNCIA EXPRESSA E POR ESCRITO À ESTABILIDADE. RESCISÃO CONTRATUAL HOMOLOGADA PELO SINDICATO. VÍCIO DE CONSENTIMENTO NÃO COMPROVADO. No caso dos autos, há manifestação expressa do trabalhador renunciando à estabilidade. Além disso, não se identifica a existência de nenhum vício de consentimento apto a invalidar a renúncia do reclamante. **A jurisprudência desta Corte vem entendendo que a renúncia expressa ao cargo na CIPA, por livre manifestação de vontade, afasta o direito à estabilidade provisória, quando não for constatado vício de consentimento.** Precedentes de todas as Turmas do TST. **Recurso de revista não conhecido.** (RR-1106-64.2011.5.04.0231, Relatora Ministra: Delaíde Miranda Arantes, Data de Julgamento: 6/9/2017, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15.09.2017 - grifos acrescidos).

No caso dos autos, não ficou provado qualquer vício decorrente de erro, dolo ou coação na renúncia à estabilidade provisória por parte do Autor e pedido de demissão apresentado à fl. 127, tendo o Obreiro deixado claro que o fez "*por livre e espontânea vontade, em caráter irrevogável e irretratável, na melhor forma de direito, por motivos íntimos e particulares*" (fl. 94), bem como, solicitou seu desligamento "*de forma imediata por motivos pessoais*" (fl. 127).

A validade do pedido de demissão sequer foi arrolada na audiência de instrução processual como ponto controvertido, inexistindo dúvida, pois, que o Autor estava cômico de sua manifestação de vontade e ciente de seus efeitos, expressando

de forma livre e consciente seu desejo, sua vontade, sua intenção de renunciar à estabilidade decorrente do cargo de cipeiro e pedir seu desligamento dos quadros funcionais da Ré.

Veja-se que, em seu depoimento pessoal, o Autor esclareceu que, depois que pediu demissão, *“eu abri uma empresa pra mim”*, ou seja, passou a atuar como empresário, ficando patente seu interesse em se desligar da Reclamada para poder se dedicar ao empreendedorismo.

Aliás, em pesquisa junto à rede mundial de computadores, pode-se verificar que *“A empresa com a razão social L. K.C., opera com o CNPJ 59.363.193/0001-98 (59363193000198) e foi fundada em 08/02/2025. O endereço de sua sede está localizada na Rua T. K., 110 - Campo do Meio, Campo Largo - PR, 83.604-700. Sua atividade principal é de Obras de alvenaria, de acordo com o código CNAE F-4399-1/03.”*

Observe-se que o Reclamante pediu demissão em 06.02.2025 (fl. 127), e sua empresa foi constituída no dia 08.02.2025, ficando patente o inequívoco interesse do Autor em se desligar da Ré para iniciar seu negócio próprio.

Registre-se que o princípio da conexão que rege o processo eletrônico autoriza ao Juízo se valer de informações e conhecimentos que não constam expressamente nos autos para proferir decisão, tendo por contexto o ambiente virtual propiciado pela rede mundial de computadores em que está inserido o processo judicial eletrônico.

Hodiernamente, o julgador não está mais restrito aos informes disponíveis tão somente nos autos, conforme apresentado pelas partes, podendo se valer também de informações disponibilizadas no ambiente virtual da internet para a formação de sua convicção. É o que vem sendo denominado de “princípio da conexão”, com amparo no qual o Juízo pode valer-se de informações que não constam expressamente nos autos, mas podem ser obtidas junto à rede mundial de computadores, tendo por contexto o ambiente virtual e o processo judicial eletrônico, suplantando-se, em parte, o princípio da escrituração (*“quo non est in actis non est in mundo”*).

No mais, não se cogita da alegada rescisão indireta do contrato de trabalho.

A rescisão indireta consiste no rompimento do contrato de trabalho por causa de alguma conduta faltosa imputável ao empregador tipificada no art. 483 da CLT.

Como bem explicita Homero Batista, **“Denomina-se rescisão indireta a**

justa causa patronal, ou seja, a necessidade de o empregado pedir para sair do emprego por excesso e agressões praticadas pelo empregador" (Manual de Direito do Trabalho. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2023. p. 83).

Para a jurista Vólia Bomfim, rescisão indireta ou despedida indireta **"É a faculdade que possui o empregado de romper o contrato por justo motivo quando o empregador praticar uma das hipóteses previstas em lei como justa causa"** (Direito do Trabalho. 19ª ed., Rio de Janeiro: Forense; Método, 2022. p. 1142).

As hipóteses legais para a rescisão indireta do contrato de trabalho estão elencadas no art. 483 da CLT, e a falta deve apresentar gravidade tamanha que torne insustentável a continuidade do vínculo empregatício. Seu reconhecimento pressupõe a caracterização dos seguintes requisitos: ato doloso ou culposo do empregador, tipicidade da conduta, e o nexo de causalidade entre o ato e a rescisão havida. Ao empregado cabe apontar especificamente a falta cometida pelo empregador passível de ser enquadrada em uma das hipóteses descritas no citado dispositivo, sendo necessária, ainda, a demonstração de inviabilidade da continuação da relação de emprego em razão do ato faltoso praticado pelo empregador.

No caso em análise, a Reclamada não incorreu em qualquer das condutas faltosas arroladas no dispositivo celetário citado como passível de ensejar a resolução contratual por justa causa patronal, observando-se que, no presente caso, o extrato de fls. 30/31 não evidencia qualquer irregularidade nos haveres fundiários, limitando-se o pedido exordial a asseverar que *"a Reclamada não efetuou o correto recolhimento do FGTS em decorrência das diferenças salariais apontadas"* (fl. 17), diferenças estas decorrentes de suposto desvio de função e equiparação salarial que não foram reconhecidas (fls. 162/167).

Do mesmo modo, não havia atrasos salariais de forma reiterada, mas de modo pontual, conforme deixou claro a testemunha de indicação laboral, Sr. L. T. D. R., ao asseverar que tais atrasos aconteciam *"de vez em quando, não era todo o mês"*, sendo de poucos dias, mas era pago, enquanto que a testemunha J. L. R., também ouvida a convite do Autor, disse que à época em que prestou serviços à Ré não houve atraso no pagamento de salário e nem no pagamento do vale alimentação, e a preposta da Reclamada esclareceu que apenas no mês de fevereiro de 2025 é que houve atraso no pagamento dos salários, mesmo mês em que o Obreiro pediu demissão (06.02.2025).

Saliente-se que o Autor disse em seu depoimento pessoal que não lembrava dos meses em que, supostamente, houve atraso no pagamento de seu salário e do

vale alimentação, não havendo dúvida, portanto, que, se tais atrasos ocorreram, não eram de forma habitual ou reiterada, mas esporádica e do modo não significativo, tanto que o próprio Obreiro não se recorda dos períodos em que hipoteticamente aconteceram.

Não ficaram evidenciados, ainda, o suposto desvio de função, a suposta equiparação salarial ou o suposto tratamento ríspido, agressivo ou abusivo em tese dispensado por seus superiores hierárquicos, nem “pressão” ou cobranças excessivas, tendo a testemunha L. T. D. R. , ouvida a convite do próprio Autor, destacado que o ambiente laboral era bom de se trabalhar.

Na verdade, ficou claro que o pedido de demissão do Reclamante decorreu de sua insatisfação pessoal pelo fato de, por diversos motivos, não estar conseguindo ascender profissionalmente, o que o fez querer buscar novos caminhos junto ao empreendedorismo, circunstâncias que, em hipótese alguma, autorizam o reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho.

Ante o exposto, **mantém-se** a r. sentença.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

A pretensão obreira relativa ao recebimento de indenização por danos morais foi rechaçada pelo r. Juízo de Origem com base nos seguintes fundamentos:

4. DANO MORAL

Em decorrência dos fatos narrados nos itens anteriores, o Reclamante pleiteia o pagamento de indenização por dano moral.

A Reclamada contesta o pedido, aduzindo que o Autor não demonstrou a ocorrência de qualquer ato ilícito, abusivo ou discriminatório por parte da empresa, e que “A mera alegação de dissabores, inerentes às relações interpessoais e às próprias vicissitudes da vida profissional, não se confunde com o dano moral passível de reparação”. Requer a improcedência.

Em audiência, o Reclamante disse que seu chefe era o J. ; que o L. era o supervisor; que o turno mudava a cada dois meses, então chegava a trabalhar com o Sr. L. ; que o J. era o diretor e que ele ficava quase todo dia andando para baixo a para cima; que só tinha relação com ele quando ele passava por perto, mas ele não cumprimentava, não dava espaço; que só uma vez que ele foi grosseiro, não lembra

bem quando foi, mas foi quando faltou bastante material; que acha que foi na metade do ano; que esse tratamento dele foi olhando para o depoente; que ele foi na sala de envase; que foi forçado a pedir a demissão por causa da estabilidade; que falaram que não tinha chance no laboratório e que estava fraca a empresa; que quem falou foi o L. e o J. ; que o L. falou que era melhor pedir a demissão; que o depoente ficou pressionado; que o L. oferecia promoção, falava que “se você fizer isso, você vai ter aumento”; que o depoente não pediu para mudar de cargo; que a carta que escreveu para pedir demissão foi um texto que a Fernanda do RH colocou na tela e pediu para copiar; que depois que escreveu a carta ela falou sobre a estabilidade; que o depoente sempre foi pedreiro e depois que saiu da Reclamada abriu uma empresa; que não lembra os meses de atraso de salário e do vale alimentação.

A preposta da Reclamada disse que houve atraso em fevereiro de 2025; que além desse período não houve atrasos; que não havia exigência de o funcionário fazer horas extras; que o Autor não fez nenhuma reclamação no RH, apenas comentou com a depoente sobre isso; que a depoente era a responsável pelo RH; que o Autor nunca fez reclamação sobre o Sr. L. ou o Sr.J. .

A testemunha L. T. D. R. disse que de vez em quando atrasava o salário, não era todo mês; que não lembra o mês; que o vale alimentação também; que o ambiente de trabalho para o depoente era um ambiente bom de se trabalhar; que não presenciou nenhuma situação entre o Sr. L. e o Autor; que em janeiro atrasou o salário uns quatro dias e o vale uns dez dias, mas foram pagos; que se recorda desse atraso.

A testemunha J. L. R. disse que quando trabalhou na empresa não acontecia de ter atraso salarial e de vale alimentação; que havia exigência para realizar horas extras; que tinha um pouco de pressão no ambiente de trabalho; que o encarregado ficava junto, observando se estava trabalhando, para sair a produção; que não se lembra de nenhuma situação do Sr. L. ou do Sr.J. em relação ao Autor; que não lembra se anotava no ponto as horas extras; que não lembra se o Autor pediu para mudar de função.

A testemunha L. A. M. disse que não ofereceu ao Reclamante nenhum tipo de aumento de salário; que nem pode conceder aumento; que não se recorda de haver atraso de salário, mas de vale alimentação sim; que ficou uns 10 dias atrasado e depois a empresa pagou o vale; que o Sr. J. é diretor industrial; que o Autor não tem contato diário com o Sr. J. , mas tem livre acesso para falar com ele; que nunca

presenciou o Sr.J. sendo grosseiro com a equipe ou algum funcionário; que o Autor era um bom funcionário e em um certo momento foi conversado que se ele trabalhasse bem poderia haver uma mudança de cargo.

Conforme decidido nos itens anteriores, não foram reconhecidas as alegações de desvio de função, equiparação salarial, nulidade do pedido de demissão e rescisão indireta.

Além disso, não há provas nos autos de cobrança ou pressão excessivas. As testemunhas ouvidas não relataram qualquer situação envolvendo o Autor e os superiores Sr. L. e/ou Sr. J. , de modo que a testemunha Sr. Luciano, indicado pelo próprio Reclamante, chegou a declarar que o ambiente da empresa era bom de se trabalhar.

Quanto à alegação de atraso salarial, os recibos salariais juntados pela Reclamada foram impugnados pelo Autor apenas quanto aos valores e ausência de assinatura, nada mencionando quanto às datas de pagamento (fls. 135/136). Além disso, a prova oral não permite concluir que havia atrasos reiterados nos pagamentos, de forma que não restou caracterizada a situação prevista na Súmula 33, item I, do E. TRT da 9ª Região.

Diante do exposto, indefiro o pedido. (fls. 169/171).

Pede o Reclamante a modificação do decidido, alegando que *“o ambiente de trabalho era hostil, que sofriam cobranças, inclusive para realização de horas extras e ainda houve atrasos reiterados de salário”* (fl. 185).

Sem razão.

O conjunto probatório existente nos autos evidenciou que os supostos atrasos salariais foram esporádicos, e não reiterados, sequer sabendo o Reclamante precisar quando, em tese, teriam ocorrido, dizendo em audiência que precisaria consultar seu extrato bancário, ou seja, tais supostos atrasos não eram frequentes ou diuturnos, não angustiando o trabalhador com incertezas quanto a seu sustento ou de de seus familiares, não ultrapassando, portanto, a esfera do mero dissabor.

A testemunha J. L. R. , ouvida a convite do Reclamante, disse que havia *“um pouco de pressão”* no ambiente de trabalho porque o encarregado ficava observando se estavam trabalhando, circunstância esta que decorre da própria natureza do contrato de trabalho e do poder de direção patronal, não caracterizando ato ilícito,

mas, sim, o exercício regular de um direito por meio de um preposto (o encarregado).

A testemunha L. T. D. R. , por sua vez, disse que o ambiente laboral era bom de se trabalhar e que jamais presenciou qualquer rusga ou atrito entre o Reclamante e algum superior hierárquico, constando, ainda, no item 5. do contrato de trabalho ajustado entre as partes que *“Obriga-se também o EMPREGADO a prestar serviços em horas extraordinárias, sempre que lhe for determinado pela EMPREGADORA, na forma prevista em Lei”* (fl. 93).

Inexistiu, portanto, qualquer violação a direito personalíssimo do Reclamante passível de ensejar eventual indenização por supostos danos de natureza extrapatrimonial.

Cabe ponderar que a crescente judicialização de demandas indenizatórias por dano moral revela uma preocupante tendência de banalização de um instituto jurídico de suma importância. O que outrora se destinava a reparar ofensas graves à honra, à imagem e a outros direitos da personalidade tem sido, por vezes, desvirtuado em busca de compensações financeiras por meros dissabores do cotidiano. Essa inflação de ações fragiliza a credibilidade do sistema judiciário e desvirtua a nobre função da responsabilidade civil, que é a de restaurar um abalo moral significativo, e não de fomentar enriquecimento sem causa ou de transformar trivialidades em fonte de lucro.

A busca incessante por indenizações, muitas vezes desproporcionais ao alegado dano, fomenta o que se convencionou chamar de “indústria do dano moral”. Advogados, por vezes, incentivam seus clientes a ingressarem com ações por situações corriqueiras, inflando o número de processos e asoberbando o Poder Judiciário. Essa cultura da indenização a qualquer custo desvirtua o caráter pedagógico e sancionatório da responsabilidade civil, transformando-a em um mero instrumento de especulação financeira, em detrimento da sua finalidade precípua de proteção aos direitos da personalidade efetivamente lesados.

Urge, portanto, um olhar mais crítico e rigoroso por parte dos operadores do direito e da sociedade como um todo. A banalização do dano moral não apenas onera o sistema judiciário, mas também desvaloriza as reais ofensas morais, tornando mais difícil a justa reparação daqueles que efetivamente sofreram um abalo significativo em sua esfera personalíssima. É fundamental resgatar a seriedade e a excepcionalidade da condenação por dano moral, restringindo-a aos casos em que a lesão aos direitos da personalidade seja patente e de considerável magnitude.

Ante o exposto, **nega-se provimento** ao recurso ordinário do Reclamante.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS DE SUCUMBÊNCIA

No que tange aos honorários advocatícios de sucumbência, assim decidiu o i. Julgador de primeiro grau:

9. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Tendo sido recíproca a sucumbência em razão da procedência em parte dos pedidos analisados, nos termos do artigo 791-A, § 3º, da CLT, condeno a Reclamada no pagamento de honorários de sucumbência à procuradora da parte autora de 10% sobre o valor da condenação, conforme apurado em fase de liquidação da sentença, e condeno a parte autora no pagamento de honorários de sucumbência aos procuradores da Reclamada de 10% sobre o montante atualizado dos pedidos integralmente indeferidos, devendo ser observada a condição suspensiva da exigibilidade do pagamento da referida verba honorária, na forma do § 4º, do artigo 791-A da CLT, em conformidade com a decisão proferida na ADI 5.766 pelo C. STF. (fls. 172/173).

Pede o Reclamante *"a reforma da decisão proferida nos presentes autos a fim de que os honorários de sucumbência devidos aos procuradores da reclamante sejam majorados para 15% (quinze por cento) incidentes sobre o valor da condenação"* (fl. 190), bem como, pede que *"Ante a concessão dos benefícios da justiça gratuita a Reclamante, REQUER ainda seja reconhecida e declarada a suspensão de exigibilidade dos honorários advocatícios devidos aos patronos da Reclamada nos termos do §4º do art. 791-A da CLT"* (fl. 190).

Analisa-se.

O percentual fixado pelo r. Juízo de Origem a título de verba honorária está balizado pelo art. 791-A da CLT, e deve ser mantido, haja vista que o i. Julgador "a quo" acompanhou mais de perto a atuação dos causídicos junto ao presente feito.

No mais, o art. 85, § 11, do CPC, é inaplicável ao Processo do Trabalho, pois a CLT estabelece, de forma taxativa, os critérios de fixação dos honorários advocatícios de sucumbência que devem ser observados pelo julgador de primeiro grau, balizando-se por aspectos relativos à atuação dos causídicos na primeira instância, como o grau de zelo do profissional, a natureza e a importância da causa, o lugar de prestação do serviço, o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o bom exercício de

seu mister, conforme § 2º do art. 791-A da CLT, sem prever a hipótese de majoração da verba honorária em razão da interposição de recurso ordinário por qualquer das partes.

Por fim, o r. Juízo de Origem já determinou a observância da condição suspensiva de exigibilidade dos honorários advocatícios sucumbenciais devidos pela parte Reclamante, não possuindo o Autor qualquer interesse recursal em relação a tal questão.

Ante o exposto, **nega-se provimento** ao recurso ordinário do Autor.

ACÓRDÃO

Em Sessão Extraordinária Presencial realizada em 12/02/2026, sob a Presidência do Excelentíssimo Desembargador Luiz Alves; presentes em plenário a Excelentíssima Procuradora Marília Massignan Coppla, representante do Ministério Público do Trabalho, e os Excelentíssimos Desembargadores Claudia Cristina Pereira, Carlos Henrique de Oliveira Mendonca e Luiz Alves; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Carlos Henrique de Oliveira Mendonca (Relator), Luiz Alves (Revisor) e Claudia Cristina Pereira; ausente, em férias, a Excelentíssima Desembargadora Rosemarie Diedrichs Pimpão; **ACORDAM** os Desembargadores da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR**, assim como das respectivas contrarrazões da Reclamada. Sem divergência de votos, **REJEITAR** a preliminar de nulidade processual suscitada, e, no mérito, por igual votação, **NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE**. Tudo, conforme os termos da fundamentação.

Custas inalteradas.

Intimem-se.

Curitiba, 12 de fevereiro de 2026.

CARLOS HENRIQUE DE OLIVEIRA MENDONÇA

PROCESSO nº 0000483-82.2021.5.09.0013 (ROT)

RESTABILIDADE PROVISÓRIA DO CIPEIRO. EXTINÇÃO DO ESTABELECIMENTO. *Segundo o art. 10, II, "a", do ADCT da CF, "fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: a) 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". O fundamento teleológico da estabilidade no emprego dos representantes da CIPA é manter incólume o contrato de trabalho do empregado responsável por fiscalizar as medidas e equipamentos voltados a prevenir os acidentes de trabalho e preservar a saúde e segurança dos trabalhadores, tendo em conta que sua atuação naquela comissão pode vir a contrariar interesses patronais. Estabelece o artigo 165 da CLT: "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." Dentre estes motivos econômicos, deve ser lembrada a hipótese de extinção do estabelecimento. Quanto a este ponto, estabelece a Súmula 339, II, do TST: 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 estabilitário. (ex-OJ nº 329 da SBDI-1 - DJ 09.12.2003). No caso, as atividades da CIPA foram encerradas em razão do término do convênio firmado entre as reclamadas. Desta feita, não subsiste razão para prosseguir com a estabilidade provisória. Sentença mantida.*

I - RELATÓRIO

V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA (1009)**, provenientes da **MM. 13ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA**.

Inconformadas com a r. sentença, proferida pela Exma. Juíza do

Trabalho **MARLI GOMES GONÇALVES**, que rejeitou os pedidos, recorrem as partes, tempestivamente.

O autor, por meio do RECURSO ORDINÁRIO, postula a reforma da r. sentença quanto aos seguintes pedidos: a) estabilidade provisória de membro da CIPA; b) honorários advocatícios.

Custas pelo reclamante, no importe de R\$ 3.370,00, dispensadas, por se tratar de beneficiário da justiça gratuita.

Contrarrrazões apresentadas pela Funpar às fls. 4015/4035 e pela UFPR à fl. 4036.

A UFPR, por meio do RECURSO ORDINÁRIO ADESIVO, postula a reforma da r. sentença quanto aos seguintes pedidos: a) responsabilidade subsidiária; b) prequestionamento.

O recolhimento do depósito recursal e das custas processuais não foi efetuado, conforme a previsão constante no art. 1º, IV e VI, do Decreto-lei nº 779/69.

Contrarrrazões apresentadas pelo autor às fls. 4044/4048.

O Ministério Público do Trabalho, no Parecer de fls. 4058/4065, da lavra da Exma. Procuradora Regional **DARLENE BORGES DORNELES** opinou pela manutenção da r. sentença.

II - FUNDAMENTAÇÃO

1. ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, **CONHEÇO DOS RECURSOS ORDINÁRIOS** interpostos pelas partes e das suas contrarrrazões.

2. MÉRITO

RECURSO DA PARTE AUTORA

A) ESTABILIDADE PROVISÓRIA DE MEMBRO DA CIPA

A r. sentença não reconheceu ser o autor detentor de estabilidade provisória, pelos seguintes fundamentos: *“O Autor foi eleito como representante dos Empregados*

na CIPA - titular (assembleia realizada em 26-04-2019 - ID 853c2f3), como representante dos empregados, para mandato de um ano. Foi dispensado em 17/12/2019. (...) No caso, o Autor, a princípio, teria estabilidade provisória no emprego, até 26/04/2021 (um ano após o término do mandato). Mas o término do seu mandato foi antecipado, em razão do encerramento das atividades da gestão 2019/2020 da CIPA, conforme ata da reunião realizada em 12-12-2019 (ID b589c98): (...) A estabilidade não é um direito personalíssimo; não está vinculada a uma condição pessoal do trabalhador e não tem conotação absoluta. A garantia de emprego tem sua razão de ser em razão da atividade em dado estabelecimento. No caso, a ata nº 09 da reunião da CIPA não deixa dúvidas de que as atividades da CIPA foram encerradas, em razão do término do convênio entre os réus para o trabalho no Hospital de Clínicas". (fls. 3985/3986 - itálico nosso, grifo no original)

Insurge-se o autor, afirmando que os efeitos do acordo entabulado em Ação Civil Pública não podem atingir os seus direitos, já que dele não participou dele, tampouco foi representado por seu sindicato de classe. Pontua que houve o desligamento de todos os empregados da Funpar lotados junto ao Hospital de Clínicas; contudo tal fundação continuou exercendo suas atividades em diversos outros estabelecimentos, conforme petição de fls. 453/1454. Esclarece que a Funpar possui 304 projetos ativos.

Alega que o estabelecimento empregador está em pleno funcionamento e que a mera rescisão contratual de apenas um de seus tomadores dos serviços não implica a extinção e/ou encerramento das suas atividades. Aduz que a interpretação do item II da Súmula 339 do C. TST deve ser restrita, não podendo o verbete ser aplicado nos casos de extinção do contrato de prestação de serviços entre tomador e empregador. Apregoa que as suas atividades eram administrativas e poderiam ser exercidas junto à própria empregadora ou a outros tomadores de serviços. Postula a condenação das reclamadas no pagamento de indenização substitutiva, em razão de ser detentor de estabilidade.

Analiso.

Segundo o art. 10, II, "a", do ADCT da CF, "fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: a) 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".

O fundamento teleológico da estabilidade no emprego dos representantes da CIPA é manter incólume o contrato de trabalho do empregado responsável por

fiscalizar as medidas e equipamentos voltados a prevenir os acidentes de trabalho e preservar a saúde e segurança dos trabalhadores, tendo em conta que sua atuação naquela comissão pode vir a contrariar interesses patronais.

Estabelece o artigo 165 da CLT: “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.”

O doutrinador trabalhista ARNALDO SÜSSEKIND delimita os motivos de ordem disciplinar, técnico, econômico e financeira, nos seguintes termos:

“A despedida será nula, salvo se o empregador comprovar, perante a Justiça do Trabalho, que ela se fundou em motivo disciplinar (atos faltosos considerados justas causas para a rescisão do contrato de trabalho), técnico (introdução de novas máquinas ou métodos de trabalho que importem, necessariamente, na redução do pessoal utilizado no respectivo setor), econômico (p. ex.: redução do mercado consumidor) ou financeiro (p. ex.: falta de capital de giro)” (*in* INSTITUIÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO. 16ª Ed., Ltr, 1996, fls. 699- grifei).

Dentre estes motivos econômicos, deve ser lembrada a hipótese de extinção do estabelecimento. Quanto a este ponto, estabelece a Súmula 339, II, do TST:

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 estabilitário. (ex-OJ nº 329 da SBDI-1 - DJ 09.12.2003)

Quanto a estas mitigações da regra geral de estabilidade do empregado integrante da CIPA, é importante ressaltar que, apesar de não se tratar de uma vantagem estritamente pessoal do empregado, cabe ao empregador realizar prova robusta da ocorrência de algum dos motivos que excluem a presunção do caráter arbitrário da dispensa do integrante das comissões de prevenção de acidentes.

Tecidas tais considerações, passo para a análise do mérito.

Em exordial (fl. 25), o autor relatou que: *“Tendo em vista que o mandato como membro da CIPA teve início em 26/04/2019, o Autor não poderia ser demitido antes de 26/04/2021, em razão de estabilidade provisória adquirida. A Ré despediu o Autor sem justo motivo, a pretexto que estava a cumprir o acordo de demissão coletiva firmado na*

ACP sob comento". (itálico nosso)

Este E. Tribunal já enfrentou a matéria nos autos 0000589-14.2020.5.09.0002 (ROT), em que foram partes as mesmas reclamadas e em que foi Relatora a Exma. Desa. Thereza Cristina Gosdal, com v. aresto publicado em 14/10/2021, cujos fundamentos peço vênha para citar:

A FUNPAR é fundação de direito privado criada para dar apoio à Universidade Federal do Paraná em diversas áreas do conhecimento, participando da gestão técnica e financeira de programas de pesquisa, ensino, extensão, saúde e desenvolvimento institucional. Por meio de convênio firmado entre as rés, a FUNPAR alocou seus empregados em diversos setores do Hospital de Clínicas, tal como ocorreu com o autor, desde sua contratação em 14/04/90.

Em dezembro de 2002, o Ministério Público do Trabalho ajuizou Ação Civil Pública nº 9890800-40.2002.5.09.0001 em face da UFPR, da FUNPAR e da UNIÃO FEDERAL, alegando a existência de terceirização ilícita entre as rés.

Após várias tratativas, as partes entabularam acordo na referida ACT em 11/11/2014, nos seguintes termos: (fl. 197-198)

"1. A FUNPAR e a UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ - UFPR, se comprometem a realizar o desligamento de todos os empregados da FUNPAR que estão lotados ou que prestam serviços no HOSPITAL DE CLINICAS da UFPR, no prazo máximo de 5 (cinco) anos, a contar da homologação do presente acordo.

No prazo acima referido, a UFPR se compromete a assegurar recursos financeiros para o custeio da remuneração e obrigações sociais dos empregados da FUNPAR que lhe prestam serviços no HOSPITAL DAS CLÍNICAS.

2. Para tanto, a FUNPAR e a UFPR se comprometem a realizar o desligamento gradativo de todo o quadro funcional da FUNPAR que presta serviços no HC.

Ao final do prazo ora estabelecido (de cinco anos, contados da data da homologação), todos os empregados da FUNPAR que prestam serviços no HOSPITAL DE CLÍNICAS DA UFPR, deverão ter seus contratos rescindidos, responsabilizando-se a FUNPAR e a UFPR, de forma solidária, pelo pagamento de todas as verbas rescisórias a que fizerem jus os empregados.

3. Permanece, enquanto vigente, a estabilidade pré-aposentadoria, prevista

na cláusula vigésima segunda, letra “g”, do Acordo Coletivo de Trabalho 201412015, que assegura estabilidade ao empregado em período de pré-aposentadoria integral, 3 (três) anos anteriores ao tempo de serviço necessário à aquisição do direito à aposentadoria previdenciária.

Sendo assim, ao final do prazo de cinco anos, só terão estabilidade provisória os empregados que tenham comprovado essa condição ao empregador, com apresentação de fotocópia do requerimento formulado ao INSS, descrevendo a espécie de aposentadoria solicitada e a contagem do tempo de serviço reivindicado para efeitos de reconhecimento da aposentadoria integral.

4. O desligamento dos empregados será feito a critério exclusivo da FUNPAR, garantindo-se o seu direito potestativo, e será feito de forma gradativa e a qualquer momento, respeitado o limite de 5 (cinco) anos.

5. Em caso de inadimplemento de obrigações pactuadas neste acordo, a parte que der causa ao descumprimento responderá por multa pecuniária, a ser estabelecida pelo Juízo no momento da execução, reversível ao FAT - Fundo de Amparo ao Trabalho ou a entidade assistencial cadastrada perante a Procuradoria Regional do Trabalho da 9ª Região, sem prejuízo da execução das obrigações de fazer e não fazer ora pactuadas.

6. Por ser esta a vontade das partes, requerem seja homologado o presente acordo, o qual substituirá as demais avenças firmadas nos autos, requerendo, desde logo, a sua homologação para que produza seus jurídicos e legais efeitos com fundamento nos artigos 269, inciso III, do CPC c/c 769 da CU.”

Referido acordo foi homologado judicialmente em 24/11/2014 (fl. 201).

Buscando verificar o cumprimento dos itens 1 e 2 do acordo, o MPT requereu a notificação das rés para apresentarem documentos hábeis a comprovar o desligamento de todos os empregados da FUNPAR lotados ou prestando serviços no Hospital de Clínicas da UFPR, bem como o cronograma de desligamento dos referidos trabalhadores até a data final do acordo (fl. 208).

Em 10/10/2019, a FUNPAR informou que ainda possuía empregados no Hospital de Clínicas. Disse estar ciente do seu prazo para cumprir a decisão judicial em 24/11/2014, mas dependia do envio de recursos do Governo Federal para pagamento das rescisões contratuais (fl. 213).

Diante desse panorama, o MPT e a FUNPAR, entabularam novo acordo na ACP, nos seguintes termos: (fl.219)

“(...) Tendo em vista o contido no Ofício - SEI nº 223/PRES-EBSERH (fls. 702/703 dos autos) que o Governo Federal, em cumprimento ao que determina o v. acórdão nº 1520/2006, do TCT - Tribunal de Contas da União, organizou um cronograma de desligamento e disponibilizará o valor de R\$ 40.514.276,62 (quarenta milhões, quinhentos e quatorze mil, duzentos e setenta e seis reais e sessenta e dois centavos) para suprir a necessidade financeira para a satisfação das verbas rescisórias dos empregados da FUNPAR, até o dia 31/12/2019.

Tendo em vista que somente com a disponibilização dos recursos financeiros pelo Governo Federal a FUNPAR e a UFPR terão as condições necessárias para o encerramento dos contratos de trabalho desse pessoal.

Tendo em vista de que o valor a ser disponibilizado pelo Governo Federal deve ser utilizado no ano em curso (2019) forçosamente, e de que não estará mais disponível caso o prazo final (31/12/2019) não seja cumprido, resolvem as partes celebrar um novo acordo, assim:

1. O prazo final inicialmente previsto para a efetivação de todos os desligamentos dos empregados da FUNPAR lotados no Complexo Hospital de Clínicas DA UFPR, a lembrar, 24/11/2019, ficará prorrogado até o dia 31/12/2019, de forma a permitir o fiel cumprimento do contido na v. decisão do Egrégio TCU, sem prejuízo do acordo celebrado na presente ACP, não significando que todos os desligamentos devam ocorrer em tal dia, mas sim que se trata de data limite.

2. Isso significa que até o dia 31/12/2019, impreterivelmente, todos os empregados da FUNPAR lotados no Complexo Hospital de Clínicas da UFPR, e que se encontram com contratos ativos, deverão ter seus contratos rescindidos, recebendo, para tanto, os valores que fizerem jus em razão das rescisões a serem operadas.

3. Em razão da composição ora celebrada, reconhece o Ministério Público do Trabalho o contido na cláusula octogésima quarta do Acordo Coletivo de trabalho 2019/2019, a saber:

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE E GARANTIAS DE EMPREGO

Todas as hipóteses de estabilidades e garantias de emprego previstas no presente Acordo Coletivo de Trabalho e não asseguradas por lei, a exemplo das

cláusulas 22ª, 32ª, §2º e 64ª, §4º perdem a eficácia em caso de rescisão contratual para atendimento de ordem judicial, incluindo-se determinação de cumprimento de acordo celebrado nos autos da Ação Civil Pública (ACT nº 98908-2002-001-09-00-2).

4. Sendo assim deverão ser respeitadas as estabilidades asseguradas por lei, de acordo com o previsto na legislação pátria.

5. Em caso de inadimplemento da obrigação pactuada neste acordo - demissão de todos os empregados da FUNPAR lotados no CHC e que se encontram com contratos ativos, até o dia 31/12/2019, o mesmo será automaticamente executado, responsabilizando a parte que der causa ao descumprimento pelo pagamento de multa pecuniária a ser estabelecida por este r. Juízo no momento da execução, (...)

6. Por ser esta a vontade das partes, requerem seja homologado presenta acordo, o qual substituirá as demais avenças firmadas nos autos, requerendo desde logo, a sua homologação para que produza seus jurídicos e legais efeitos com fundamento nos artigos 487, III a, do CPC c/c 764 da CLT.

Curitiba, 25 de novembro de 2019.”

O novo acordo foi homologado pelo Juízo em 26/11/2019 (fl. 222). O MPT informou o cumprimento integral da avença em 22/01/2020 (fl.224) e os autos foram arquivados em 10/02/2020 (fl. 226).

Dentre as cláusulas mencionadas no item 3 do acordo homologado, destaco as seguintes:

“Cláusula 22ª, alínea e - fica assegurada a estabilidade do diretor sindical nos termos da Lei, devendo o Sindicato comunicar expressamente quais são seus dirigentes e seus respectivos suplentes, de acordo com a votação recebida, nos termos do art. 522, combinado com o §5º do art. 543, da CLT” fl. 101

Cláusula 64ª, §4º - fica garantida a estabilidade dos 9 membros da Comissão de Trabalhadores eleitos em Assembleia realizada no dia 03/05/2019 durante todo o período de negociação coletiva, extinguindo-se em 30/04/2020, data em que fica encerrada a vigência do presente acordo coletivo de trabalho.” (fl. 119)

No caso, é incontroverso que o autor foi eleito suplente da CIPA, como representante dos empregados, para a gestão 2019/2020, mas foi dispensado em 17/12/2019.

A estabilidade provisória de empregado eleito para cargo de direção da CIPA está prevista no art. 10, inciso II, alínea a, do ADCT, *verbis*:

“Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição: (...) II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: a) 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; (...)”.

Além disso, o art. 165 da CLT estabelece que “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”.

No caso, o autor tomou posse como membro suplente da CIPA (na representação dos empregados da FUNPAR), na reunião realizada em 26/04/2019, para a gestão 2019/2020, conforme registrado na Ata de Instalação e Posse da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA (fls. 48-52). Assim, a princípio, por disposição legal, ele teria estabilidade provisória no emprego, até 26/04/2021 (um ano após o término do mandato).

No entanto, o término do seu mandato foi antecipado, em razão do encerramento das atividades da gestão 2019/2020 da CIPA, conforme ata da reunião realizada em 12/12/2019: (fl.227)

“Ata de nº 9 da Comissão Interna de Prevenção e Acidentes do dia 12 do mês de dezembro do ano de dois mil e dezenove, as 10 horas, na sala 1 do anexo B, na presença dos cipeiros eleitos representando os trabalhadores e dos cipeiros indicados representando o empregador, conforme lista assina em anexo. Verificado o quorum, o Senhor Vice Presidente declarou aberta a sessão, passando aos assuntos da pauta; 1 Leitura da Ata anterior: sem alterações; 2) Justificativas de ausência: João Batista Menão Balduino, Arai Lazarotto da Luz Vale e Cléria do Pilar Sarot estão de atestado médico. 3) Encerrament das atividades da gestão 2019/2020 da CIPA: o senhor Vice presidente da CIPA, representante dos empregados conforme determina a NR 05 e que seguindo as determinações jurídicas legais em atendimento ao prazo estipulado para cumprimento do acordo firmado com o MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO no Paraná (MPT-PR) na AÇÃO CIVIL PÚBLICA Nº 98908-2002-001-09-00-2 **declara que na data de 17/12/2019 será o ENCERRAMENTO DAS ATIVIDADES DA GESTÃO 2019/2020 DA CIPA-FUNPAR NO CONVÊNIO DO COMPLEXO HOSPITALAR DO HOSPITAL DE CLÍNICAS DA UFPR.** Nada mais havendo a tratar, o Senhor Vice Presidente agradeceu

a participação de todos e mandou lavrar esta ata que após lida vai assinada pelos demais cipeiros eleitos e indicados. " (destaques acrescidos)

Em audiência, o autor confirmou que esteve presente à reunião e reconheceu sua assinatura constante no final da ata (fl. 228). Não foram ouvidas testemunhas e o preposto confirmou a tese da ré de que não mais existe empregado da FUNPAR trabalhando no Hospital de Clínicas.

Veja-se a transcrição do registro audiovisual: (Pje Mídias)

Depoimento pessoal do autor: Durante o ano de 2019 foi comunicado pela Funpar que havia a possibilidade de desligamento dos empregados da FUNPAR até o final do ano; o depoente não tomou ciência quando foi aprovado o ACT de que haveria o desligamento e que as estabilidades (inclusive aquelas decorrentes da norma coletiva) estariam canceladas; o depoente participou da última reunião da CIPA em que aconteceu em 12/12/2019 em que houve o encerramento da CIPA FUNPAR; naquela oportunidade o vice presidente Denilson não comunicou que estavam encerrando os trabalhos da comissão; o depoente assinou a ata, mas era uma ata de encerramento do exercício de 2019, não era uma ata de encerramento da CIPA como um todo; não se recorda se a ata dizia que estavam sendo encerrada a CIPA; mostrado o documento de fl. 227, o Juízo aponta a assinatura do depoente e o item em que consta o encerramento da CIPA; o depoente confirma que participou daquela reunião.

Preposto da ré FUNPAR: ainda trabalha na FUNPAR; trabalha nos Recursos Humanos da FUNPAR; não existem mais funcionários da FUNPAR trabalhando no HC; as atividades encerraram em dezembro de 2019; não existiu banco de empregados para ficarem trabalhando no HC.

Conforme entendimento consolidado no item II da Súmula nº 339 do TST, "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 estabilitário".

A estabilidade não retrata um direito personalíssimo e vinculado a uma condição pessoal do trabalhador e não tem conotação absoluta. A garantia de emprego tem sua razão de ser em razão da atividade em dado estabelecimento.

No caso, a ata nº 09 da reunião da CIPA não deixa dúvidas de que as atividades da CIPA foram encerradas, em razão do término do convênio entre os réus para o

trabalho no Hospital de Clínicas. No mesmo sentido, as razões recursais informam que o Hospital de Clínicas passou a contar com empregados da empresa prestadora de serviços RH NOSSA.

Desse modo, diante da inexistência de empregados da FUNPAR no Hospital de Clínicas, não subsiste razão para prosseguir com a estabilidade provisória no emprego do membro da CIPA. Tratando-se de serviço terceirizado, considera-se que o término do contrato entre 1ª e 2ª reclamadas (em decorrência da ACP 9890800-40.2002.5.09.0001) equivale juridicamente à extinção do estabelecimento em que o autor trabalhava, pois, de fato, a sua ex-empregadora não mais presta serviços de segurança no Hospital de Clínicas.

Portanto, não restou caracterizada despedida arbitrária, até porque a impossibilidade legal de manter o contrato de prestação de serviços entre os réus inviabiliza a própria existência da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes para a qual o reclamante foi eleito, resultando na cessação da garantia provisória de emprego prevista no art. 10, II, "a", do ADCT.

Nesse sentido, as decisões do TST:

"RECURSO DE REVISTA. RECURSO INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017. ESTABILIDADE PROVISÓRIA - MEMBRO SUPLENTE DA CIPA - EMPREGADO TERCEIRIZADO - ENCERRAMENTO DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS - CONSEQUÊNCIAS - TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. Considerando que a discussão travada nos autos gira em torno de se saber se o empregado terceirizado eleito membro da CIPA permanece ou não com o direito à estabilidade provisória prevista no artigo 10, II, "a", do ADCT, caso haja o rompimento do contrato de prestação de serviços estabelecido entre a empresa terceirizada empregadora do cipeiro e a empresa tomadora dos serviços, constata-se que a causa oferece transcendência política, na medida em que a controvérsia possui pertinência com o conteúdo do item II da Súmula/TST nº 339. Verificada, portanto, a presença da transcendência política da causa, prossegue-se na análise do apelo revisional. Com efeito, extrai-se do acórdão regional que houve a extinção do contrato de prestação de serviços firmado entre a empresa terceirizada empregadora da reclamante e a tomadora dos serviços (Fundação Para Remédio Popular - FURP), tendo, pouco depois, ocorrido a cessação do contrato de trabalho da autora com a sua empregadora (Guima Consecó Construção, Serviços

E Comércio LTDA). Nesse contexto, impende ressaltar que a estabilidade conferida aos integrantes de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA não constitui uma vantagem pessoal do empregado, mas sim uma garantia para o livre exercício das atividades inerentes à CIPA. Conforme é consabido, a atuação da CIPA está intrinsecamente ligada ao funcionamento da empregadora, razão pela qual o rompimento do contrato de terceirização entre a empresa tomadora e a interposta constitui fato que inviabiliza o próprio desempenho das atividades fiscalizatórias pelo membro da CIPA, já que o referido membro em questão era empregado terceirizado, de modo que não se verificam mais as condições para a manutenção da garantia provisória de emprego. Dessa forma, ante o encerramento da prestação de serviços à empresa tomadora, estabelecimento para o qual a CIPA foi constituída, tanto assim que existe o registro fático no sentido de que " a formação da autora fora concretizada por curso ministrado no âmbito da segunda reclamada, o que é comprovado pelo certificado de fls.33/34 ", não há que se falar em arbitrariedade da dispensa de empregado membro daquela comissão, razão pela qual cessa a garantia de emprego e consectários. É que a estabilidade provisória do membro da CIPA, conforme já acima registrado, está fulcrada na garantia da segurança e da imparcialidade para exercer sua atividade fiscalizadora, a qual perde a razão de ser, uma vez extinto o contrato de terceirização, com a consequente cessação da atividade da empresa interposta junto à tomadora. Nesse sentido, filio-me à jurisprudência desta Corte Superior que tem entendido que o rompimento do contrato de prestação de serviço, com a consequente inviabilização da atuação da CIPA, equivale à extinção do estabelecimento para efeito de garantia de estabilidade provisória. Precedentes. Recurso de revista conhecido e desprovido " (RR-10167-69.2015.5.15.0079, 7ª Turma, Redator Ministro Renato de Lacerda Paiva, DEJT 04/06/2021).

"RECURSO DE REVISTA. RITO SUMARÍSSIMO. MEMBRO DA CIPA EM EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ENCERRAMENTO DO CONTRATO. CONSEQUÊNCIA. No presente caso restou incontroverso que houve o encerramento do contrato de prestação de serviços firmado entre a reclamada (empregadora da reclamante e a tomadora dos serviços (no caso, a clínica POLICLIN). Considerando que a estabilidade conferida aos integrantes de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA não é uma vantagem pessoal do empregado, mas garantia para o livre exercício

das atividades de membro da CIPA, a função da CIPA está diretamente vinculada ao funcionamento das atividades da empregadora, de modo que o encerramento do contrato firmado com a empresa tomadora dos serviços (no caso, clínica POLICLIN) constitui fator que inviabiliza a ação fiscalizadora do membro da CIPA, ocasionando, por consequência, a cessação da garantia provisória de emprego . Recurso de Revista de que se conhece e a que se dá provimento” (RR-10756-27.2019.5.15.0045, 8ª Turma, Relator Ministro Joao Batista Brito Pereira, DEJT 14/12/2020).

“(…) II. RECURSO DE REVISTA. 1. ESTABILIDADE. REPRESENTANTE DA CIPA. ENCERRAMENTO DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. No caso, o TRT manteve a sentença em que não se reconheceu a dispensa arbitrária e se indeferiu o pedido de estabilidade provisória da Reclamante, membro titular da CIPA. Para tanto, fundamentou que o encerramento das atividades empresariais da 1ª Reclamada (P AMPAPAR S.A. SERVIÇOS DE TELECOMUNICAÇÕES E ELETRICIDADE), na capital do Estado , ocorreu em face do término do contrato de prestação de serviços firmado com a 2ª Reclamada (BRASIL TELECOM S/A), fato não negado ou impugnado pela Reclamante, que, juntamente com todos os demais empregados, foi dispensada, não obstante ser membro titular da CIPA. Não se cogita de despedida arbitrária, vedada pelo artigo 10, II do ADCT, mas de despedida decorrente do fechamento do estabelecimento onde a Reclamante trabalhava. Ademais, o término do contrato de prestação de serviços entre as empresas PAMPAPAR S.A. SERVIÇOS DE TELECOMUNICAÇÕES E ELETRICIDADE e a BRASIL TELECOM S/A. constitui impedimento à existência da própria Comissão Interna de Prevenção de Acidentes para a qual a Reclamante foi eleita. Recurso de revista não conhecido. (...)” (RR-2920900-87.2008.5.09.0001, 7ª Turma, Relator Ministro D. Alencar Rodrigues, DEJT 23/09/2016).

Destaque-se que, consoante exposto no precedente citado, a garantia de emprego tem sua razão de ser em razão da atividade em determinado estabelecimento e que as atividades da CIPA foram encerradas em razão do término do convênio entre as reclamadas para o trabalho no Hospital de Clínicas.

Logo, não havendo mais empregados da FUNPAR no Hospital de Clínicas, não subsiste razão para prosseguir com a estabilidade provisória do membro da CIPA.

Por fim, coaduna-se esta E. Turma com os fundamentos contidos no

precedente supra de que o término do contrato entre as reclamadas, em decorrência da ACP 9890800-40.2002.5.09.0001, equivaleu juridicamente à extinção do estabelecimento em que o reclamante trabalhava, já que a Funpar não mais presta serviços no Hospital de Clínicas.

Cito, ainda, outro precedente deste E. Tribunal, proferido nos autos 0000051-44.2021.5.09.0084 (ROT), que foi Relator o Exmo. Des. Marcus Aurelio Lopes, com v. aresto publicado em 18/10/2022, *verbis*:

Portanto, a estabilidade provisória do membro da CIPA está relacionada à sua atuação na unidade empresarial em que foi eleito. Todavia, encerradas as atividades (da CIPA) em razão do acordo homologado na ACP 9890800-40.2002.5.09.0001, que pôs fim ao convênio entre FUNPAR e UFPR, cessa a garantia provisória de emprego prevista no art. 10, II, "a", do ADCT da CF.

Acrescento que, por se tratar de serviço terceirizado, considera-se que o término do contrato equivale juridicamente à extinção do estabelecimento, nos termos do item II da Súmula 339 do TST.

Diante do exposto, a r. sentença não merece reparos, neste particular.

Mantenho.

B) HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Diante da improcedência integral desta demanda, não houve condenação da reclamada no pagamento de honorários advocatícios em favor dos procuradores do reclamante.

Insurge-se o autor, postulando o pagamento de honorários em favor dos seus procuradores, no importe de 15% do valor da condenação, sem a dedução dos descontos fiscais e previdenciários. Cita a OJ 348 da SBDI-I do C. TST para fundamentar a sua pretensão.

Analiso.

Mantida a improcedência total desta demanda, não há falar na condenação da reclamada em honorários.

Rejeito.

RECURSO DA RÉ UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

A) RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA

A r. sentença declarou a responsabilidade subsidiária da Universidade Federal do Paraná - UFPR e da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares - EBSEH pelos valores devidos neste feito.

Insurge-se a ré UFPR, postulando a exclusão da sua responsabilidade pelo pagamento das verbas deferidas nesta ação.

Analiso.

Tendo em conta que a sentença deveria ter julgado prejudicado o pedido de responsabilidade subsidiária da reclamada, ante à total improcedência da ação, necessário afastar a declaração de responsabilidade subsidiária equivocadamente prolatada na origem. Reformo.

B) PREQUESTIONAMENTO

Insurge-se a ré UFPR, postulando manifestação acerca dos artigos 196, 197 e 199 da Constituição, 10 e 156 do Decreto-Lei nº 200/67, 186 e 927 do Código Civil, 818 da CLT e 1º-F da Lei nº 9494/97, bem como a aplicação das OJ's 185 da SBDI-I e 07 do Pleno, ambas do C. TST.

Analiso.

Prejudicado o pedido, diante da manutenção da r. sentença, que julgou integralmente improcedente a pretensão.

III - CONCLUSÃO

Em Sessão Virtual realizada nesta data, sob a Presidência do Excelentíssimo Desembargador Arnor Lima Neto; presente a Excelentíssima Procuradora Andrea Ehlke, representante do Ministério Público do Trabalho; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Arnor Lima Neto, Odete Grasselli e Sergio Murilo Rodrigues Lemos; **ACORDAM** os Desembargadores da 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DOS RECURSOS ORDINÁRIOS INTERPOSTOS PELAS PARTES**, assim como das respectivas contrarrazões. No mérito, sem divergência de votos, **NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO DO AUTOR E DAR PROVIMENTO AO RECURSO DA RÉ UNIVERSIDADE**

FEDERAL DO PARANÁ para afastar a declaração de responsabilidade subsidiária. Tudo nos termos da fundamentação.

Custas inalteradas.

Intimem-se.

Curitiba, 8 de março de 2023.

ARNOR LIMA NETO

Relator

PROCESSO nº 0000507-79.2021.5.09.0088 (ROT)

ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA CIPA. CANDIDATO NÃO ELEITO. ELEIÇÃO ADIADA. Nos termos da alínea “a”, do inciso II, do artigo 10, do ADCT, é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção de comissões interna de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato. No presente caso, não tendo sido devidamente eleito como titular ou suplente da CIPA, em razão do adiamento da eleição, não faz jus o obreiro à estabilidade provisória no emprego. **Recurso do reclamante a que se nega provimento.**

RELATÓRIO

Inconformadas com a r. sentença, proferida pelo **MM. Juiz do Trabalho Everton Vinícius da Silva**, que acolheu parcialmente os pedidos, recorrem as partes (fls. 531/540 e 550/564).

Custas processuais recolhidas (fls. 573/574) e depósito recursal regularmente substituído por seguro garantia judicial (apólice - fls. 565/567, e demais documentos - fls. 568/572), conforme autorizado pelo parágrafo 11º, do artigo 899, da CLT.

Contrarrazões pelas partes (fls. 577/580 e 581/585).

O d. Ministério Público do Trabalho não opinou, em virtude do disposto no artigo 36, da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho.

FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos de admissibilidade, **CONHEÇO** dos recursos ordinários, opostos pelas partes, e das contrarrazões.

MÉRITO

RECURSO DO RECLAMANTE

ESTABILIDADE DA CIPA

O MM. Juiz de origem rejeitou o pedido de estabilidade provisória no emprego, decorrente da CIPA, porque o reclamante não foi regularmente eleito, em virtude de as eleições terem sido adiadas (fls. 513/516).

Insurge-se o reclamante contra a r. sentença. Aduz que “sequer se estava discutindo a legalidade do adiamento das eleições e sim o fato do autor estar inscrito como candidato a membro da CIPA e como as eleições ainda não haviam sido realizadas, sua candidatura estava hígida na data em que foi dispensado (7/8/2020)” e que “a interpretação legal de que a estabilidade só alcança os empregados eleitos, é manifestamente equivocada. Primeiramente, o reclamante não poderia ter sido eleito pois foi impedido de participar do certame quando irregularmente dispensado antes das eleições. A melhor exegese, portanto, é que a estabilidade se dá ‘desde o registro da candidatura’ e se estende até a data das eleições e se for eleito um ano após o final do mandato”.

Requer, assim, seja reintegrado no emprego, com o pagamento dos salários e consectários legais do período do afastamento, ou, sucessivamente, o deferimento de indenização correspondente (fls. 532/540).

Pois bem.

Não há insurgência recursal quanto à r. decisão primeira, que concluiu que o reclamante, candidato a membro da CIPA, não foi regularmente eleito, eis que as eleições foram adiadas em virtude da pandemia do Covid-19.

Nos termos da alínea “a”, do inciso II, do artigo 10, do ADCT, é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado **eleito** para cargo de direção de comissões interna de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato.

Ainda. A garantia provisória do membro da CIPA está relacionada à atuação na unidade empresarial em que foi eleito. linterpretação que se extrai do item II, da Súmula 339, do c. TST.

Conquanto ausente nos autos documento comprobatório da informação acerca da suspensão das eleições à CIPA, em razão da pandemia do Covid 19, consoante autorização existente à época (art. 17, da MP 927/2020), emerge do depoimento do próprio reclamante que ele foi comunicado do fato, via email, tendo asseverado que “...

houve aviso do início da pandemia, para isolamento; que pelo notebook, leu e-mail informando que estava sendo adiada em função da pandemia.” (destaquei). Por isso, ante a confissão do empregado, a ausência do documento é irrelevante.

Fundamentada na lei (medida provisória), a comunicação acerca da suspensão das eleições se mostra suficiente a autorizar compreender que o mandato dos então integrantes da CIPA ficaram prorrogados, até o final do estado de pandemia/calamidade pública, sem necessidade de outra informação.

De outro lado, a meu ver, embora a MP tenha utilizado a expressão “suspensão”, na realidade, pretendeu mesmo **cancelar** qualquer processo eleitoral que, obviamente, implicaria circulação e aglomeração de pessoas no estabelecimento da empresa, colocando e aumentando o risco aos empregados à contaminação pela Covid, mesmo porque, não se tinha ideia de quanto tempo permaneceria instalada a pandemia e o estado de calamidade pública, legalmente reconhecido, não se podendo, também por esse motivo, falar-se em mera “suspensão” das eleições.

Registro, ainda, o meu particular sentimento de que, de fato, as eleições foram efetivamente canceladas, com prorrogação do mandato dos então cipeiros, vez que no comunicado emitido pela empresas, em 08/04/2021, restou informada a abertura de **novo processo eleitoral**, abrindo-se prazo para inscrições dos interessados em se candidatarem, sem qualquer remissão ao eventual anterior, indicando-se, inclusive a posse de “**novos membros**” (fl.359 e segts.).

Logo, suspensa/canceladas as eleições e, por isso, não tendo sido devidamente eleito como titular ou suplente da CIPA, não faz jus o obreiro à estabilidade provisória no emprego, especialmente porque sequer se iniciou sua atuação como cipeiro no estabelecimento empresarial.

Diante do exposto, **mantenho** a r. sentença.

RECURSO DA RECLAMADA

JORNADA DE TRABALHO

O MM. Julgador de primeiro grau entendeu que o reclamante não estava enquadrado na exceção do inciso I, do artigo 62, da CLT (trabalho externo), porque não produzidas provas a este respeito.

Ainda. Rejeitou o pedido de enquadramento do obreiro no inciso II, do artigo

62, da CLT (cargo de confiança), eis que entendeu, com base na prova oral, que ele não detinha subordinados, além de a função gerencial do departamento ser exercida por G. , superior hierárquico do reclamante. Assim, decidiu pela inaplicabilidade da cláusula convencional invocada pela reclamada.

De consequência, em razão da ausência de controles de jornada e com base na prova oral, arbitrou a jornada de trabalho como sendo de segunda à sexta-feira, das 07h30min às 17h30min, com 01h00 de intervalo, bem como, aos sábados, das 08h00 às 12h00, deferindo horas extras e reflexos (fls. 517/522).

Rebela-se a reclamada em face da r. sentença. Alega que “há expressa previsão no Acordo Coletivo acerca do enquadramento do reclamante nas exceções do art. 62, da CLT, inclusive com anotação na CTPS e Ficha de Registro, sendo a inaplicabilidade da norma coletiva um ato que viola a Teoria do Conglobamento e o Tema 1046”; que “o autor desempenhava suas atividades em ambiente externo, sem possibilidade de controle ou fiscalização”; e que “a nomenclatura Executivo de Treinamento Comercial é equivalente a Supervisor de Treinamento Comercial, de forma que incontroversa a aplicabilidade da cláusula acima destacada ao presente caso, e como o autor ocupou tal cargo durante todo o período imprescrito, não há qualquer prova de que não tenha sido cumprido o requisito objetivo relacionado à remuneração”.

Afirma, ademais, que “o autor ocupava cargo de alta fidúcia, reconhecido internamente como de média chefia, eis que possuía plena autonomia na tomada de decisões relacionadas aos treinamentos, desenvolvimento e capacitação de equipes, tinha total domínio da sua agenda, era responsável pela produção de conteúdo e também pelo desenvolvimento de materiais utilizados nos treinamentos”, bem como, que “O reclamante era a pessoa com mais alta fidúcia e responsabilidade de sua área, tanto que atendia sua região com plena autonomia e somente se reportava ao Sr. G. quando necessário, sem nenhum outro superior no Estado do Paraná, o que se comprova pelo fato de o Gerente ficar lotado em São Paulo/SP e não acompanhar a rotina de trabalho do autor, respondendo diretamente ao México”.

Postula, assim, a exclusão da condenação no pagamento das horas extras. Sucessivamente, pretende a fixação da jornada do obreiro de acordo com seu interrogatório, em que declarou iniciar as atividades às 08h00 (fls. 553/561).

Pois bem.

No lapso contratual imprescrito, o reclamante desenvolveu a função de

“instrutor trein. vendas III” (fl. 190) ou, como denominado na prova oral, executivo de treinamentos (PJe Mídias).

No tocante ao alegado trabalho externo, como fundamentado pelo MM. Juízo de origem, na audiência, ao interromper determinadas perguntas formuladas pelo i.advogado, este não foi elencado como ponto controvertido, não havendo prova oral quanto à matéria (PJe Mídias). Logo, não se há falar em enquadramento do reclamante na exceção do inciso I, do artigo 62, da CLT.

Ainda. A caracterização do cargo de confiança exige a presença de dois requisitos, quais sejam, o objetivo, no sentido de que o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, seja igual ou superior ao valor do salário do cargo efetivo, acrescido de 40% (parágrafo único, do artigo 62, da CLT) ou, no entender deste e.colegiado, nitidamente compatível com a função desenvolvida, e o subjetivo, consistente no exercício de encargos de gestão. Nessas condições, excepcionado está o trabalhador do regime geral da limitação de jornada. E, segundo r.posicionamento turmário, tratando-se de exceção, é do empregador o ônus de provar o exercício pelo empregado do chamado cargo de confiança (inc. II, do art. 818, da CLT).

No caso, verifica-se que o reclamante, em junho/2016, já percebia salário base de R\$ 5.278,35 (fl. 204), compatível com a função desenvolvida, restando cumprido o requisito objetivo do cargo de confiança. Resta analisar, portanto, o requisito subjetivo.

Ao ser interrogado, o reclamante disse que era instrutor de treinamento; que não tinha subordinados; que não tinha poderes para contratação e demissão; que suas atividades consistiam em dar treinamentos em sala de aula acerca das orientações da empresa, a fim de preparar a equipe comercial, e fazer acompanhamento dos vendedores e promotores de mercado em rota, para observar o trabalho e repassar orientações; que recebeu carro da empresa, sendo que, depois de um tempo, ou seja, um ano antes de sua saída, foi implantando rastreador/telemetria e havia orientação para usá-lo apenas em horário de expediente, mas ele ficava sob sua guarda; que não tinha autonomia em sua agenda, porque havia orientação do gestor acerca dos treinamentos que deveriam ser aplicados; que era subordinado ao chefe da equipe de instrutores de treinamento, G. , que ficava em São Paulo; que o depoente trabalhava em Curitiba e não tinha superior nesta localidade; e que não fazia a gestão do plano anual de treinamentos, eis que seguia a orientação de São Paulo, tendo metas a cumprir (PJe Mídias).

A preposta afirmou que o reclamante era executivo de treinamentos comerciais, sendo o responsável pelo treinamento de toda a equipe comercial; que havia o setor de treinamento e desenvolvimento, ligado ao corporativo, que fica em São Paulo, tendo como chefe G. , superior hierárquico do obreiro; que o reclamante não tinha subordinados; que, como ele não tinha subordinados, ele não tinha poder de admissão e demissão, mas que, pelo cargo que exercia, se tivesse subordinados, ele poderia fazer tais procedimentos; que o reclamante fazia a programação e que ele poderia elaborar e ministrar treinamentos, assim como acompanhar e orientar as equipes em campo; que ele poderia sugerir novas estratégias para a empresa, sendo discutido com o setor de treinamentos; que a aprovação dos treinamentos era realizada pelo chefe e gerente de desenvolvimento; que o reclamante não tinha metas de horas de treinamento, mas tão somente demandas; que ele não tinha carga horária pra cumprir, não havendo controle de jornada; que o reclamante tinha autonomia para organizar sua agenda; que o reclamante tinha reuniões mensais, online, com seu superior hierárquico; e que, acerca das reuniões matinais, com os vendedores, o reclamante participava se houvesse necessidade. **Nesse momento da audiência, o interrogatório foi interrompido, fundamentando o MM. Juiz de origem que o trabalho externo não foi elencado como ponto controvertido** (PJe Mídias).

A primeira testemunha indicada pelo reclamante, C. R. C. , disse que trabalhou na empresa de 1989 a abril de 2020, no final como executivo de vendas; que, quando estavam no escritório, encontrava com o reclamante, normalmente em reuniões na parte da manhã, no início do dia, e, em alguma vezes, no período da tarde, em atividades burocráticas, mas não nas visitas externas; que o reclamante era coordenador de treinamentos; que ele ministrou treinamentos para a sua equipe; que o depoente já ocupou esse cargo, de 2009 a 2014; que fazia parte das atribuições ministrar os treinamentos, que vinham do RH e da gerência, pré-definidos; que eles poderiam ser realizados internamente, quanto externamente, acompanhando os vendedores; e que, na época em que foi executivo de treinamento, o depoente fazia a programação de treinamentos e acompanhamentos externos, “que tudo vinha estabelecido, a gente só fazia as agendas” (PJe Mídias).

A segunda testemunha apresentada pelo reclamante, J. D. S. C. , bem como, a primeira testemunha ouvida a convite da reclamada, T. V. Z. , nada relataram quanto à matéria (PJe Mídias).

A segunda testemunha indicada pela reclamada, P. J. D. P. D. , afirmou que trabalha na empresa desde 2009, atualmente como gerente de vendas; que trabalhou com o reclamante de 2015 a 2018, período em que o depoente era executivo de treinamento, assim como aquele; que, nesta função, a atividade se resumia ao desenvolvimento de materiais para treinamentos da equipe comercial, à aplicação dos treinamentos, ao acompanhamento de vendedores e executivos de vendas para prática de “coaching” e às intervenções nos lançamentos de novos produtos ou diretrizes; que era responsável pelo plano anual de treinamento, os temas que iam ser tratados e os períodos de aplicação; que esse plano, a princípio, não precisava de aprovação do superior; que o reclamante fazia as mesmas atividades; que o depoente trabalhava no interior e o reclamante na capital, mas já viu este trabalhando muitas vezes; que o depoente utilizava veículo da empresa e ficava com ele direto; que o carro não tinha rastreador, apenas telemetria em meados de 2020; que o depoente preparava sua própria agenda; que esporadicamente participavam das reuniões matinais das equipes comerciais; que as novas diretrizes poderiam vir do Marketing ou do RH; que os conteúdos eram produzidos pelos executivos de treinamento e não passavam pelo aval de ninguém; e que não tinham metas de horas de treinamento (PJe Mídias).

Da prova oral, conclui-se não cumprido o requisito subjetivo do cargo de confiança. Isso porque o reclamante, na função de instrutor ou executivo de treinamentos, não possuía subordinados e era subordinado hierarquicamente ao chefe do departamento de treinamentos, G. , que ficava em São Paulo.

Além disso, em que pese as testemunhas tenham convergido em relatar que o reclamante possuía autonomia na gestão de sua agenda, a preposta afirmou que os treinamentos ministrados pelo reclamante eram aprovados pelo chefe ou gerente, infirmando a afirmação da testemunha Pablo de que ele era responsável pelos conteúdos dos cursos, que não passavam por qualquer aval. Assim, conclui-se que o obreiro, embora pudesse organizar a agenda dos treinamentos, não tinha autonomia de decisão quanto aos conteúdos a serem ministrados, que vinham pré-definidos pelo RH ou da gerência, como relatado pela testemunha Carlos.

Logo, infere-se que o reclamante não detinha poderes de gestão aptos a inseri-lo na exceção do inciso II, do artigo 62, da CLT, fazendo jus às horas extras e reflexos deferidos na origem.

Ademais, a cláusula 39ª, do ACT 2016/217 (repetida nos ACTs 2017/2018,

2018/2019), estabelece que:

“As partes reconhecem que o grupo de empregados com cargo de Média Chefia e **Gerentes, entre eles, Supervisores, Coordenadores, Chefes, Especialistas e Gerentes**, ocupam e exercem cargo de confiança, uma vez que possuem atribuições de mando e gestão, conforme legislação prevista no inciso II do artigo 62 da CLT, atendendo as exigências de tratamento diferenciado (remuneração, PPR e benefícios) para os respectivos colaboradores com relação aos seus subordinados” (fls. 401/402, destaques acrescido).

Logo, diversamente do alegado pela reclamada, não se inserem dentro dos cargos mencionados, que supostamente seriam de “média chefia”, os instrutores de treinamentos, não se havendo falar em observância de referida cláusula convencional, inclusive porque não restou comprovado que este cargo é o mesmo de supervisor.

Ainda. Desconstituído o exercício de cargo de confiança, previsto no inciso II, do artigo 62, da CLT, a falta de registro escrito da jornada do empregado afronta o disposto no parágrafo 2º, do artigo 74, também da CLT, autorizando a presunção quanto à veracidade da jornada de trabalho indicada na inicial, nos termos do entendimento preconizado pela Súmula 338, do c. TST, limitada pelas demais provas constantes dos autos.

Na peça de ingresso, restou consignada a seguinte jornada: “De segunda a sexta-feira, trabalhava das 7h30 às 17h30/18h, com 1 hora de intervalo. Aos sábados, das 7h30 às 12h, sem intervalo” (fl. 5).

Ao ser interrogado, o reclamante disse que trabalhava das 07h30min ou 08h00, sendo que, normalmente, iniciava às 07h30 no acompanhamento de rotas, até às 17h30min, com 01h00 de intervalo, de segunda à sexta-feira, e que, aos sábados, trabalhava das 08h00 às 12h00, sem intervalo; que, em geral, os treinamentos iniciavam também às 07h30min ou às 08h00, este aos sábados, ou eram ministrados no final de tarde (PJe Mídias).

A primeira testemunha indicada pelo reclamante, C. R. C. , disse que o reclamante, basicamente, iniciava o labor às 07h30min e que, dependendo do desenvolver dia, poderia ir até 17h30min/18h00, bem como, às 12h00, aos sábados (PJe Mídias).

A segunda testemunha indicada pela reclamada, P. J. D. P. D. , afirmou que não sabe o horário que o reclamante trabalhava, mas o depoente trabalhava das

07h30min às 16h30min, com 01h00 de intervalo, e, aos sábados, das 08h00 às 12h00, acompanhando os horários da equipe comercial (PJe Mídias).

Assim, não se há falar em reforma da r. decisão primeira, que arbitrou a jornada de trabalho de segunda à sexta-feira, das 07h30min às 17h30min, com 01h00 de intervalo, bem como, aos sábados, das 08h00 às 12h00, em especial, quanto ao horário de início de segunda à sexta-feira, que está compatível com o interrogatório do obreiro.

Diante do exposto, **mantenho** a r. sentença.

JUSTIÇA GRATUITA E HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

O MM. Magistrado de primeiro grau, em razão da declaração de hipossuficiência, concedeu ao reclamante os benefícios da justiça gratuita (fl. 522). Além disso, condenou o reclamante no pagamento dos honorários advocatícios sucumbenciais, no importe de 10% dos valores dos pedidos integralmente rejeitados, determinando a suspensão da exigibilidade, nos termos do §4º, do artigo 791-A, da CLT (fl. 524).

Postula a reclamada sejam afastados os benefícios da justiça gratuita concedidos ao reclamante, bem como, que, ante a inversão da sucumbência, ele seja condenado no pagamento dos honorários advocatícios sucumbenciais, no importe de 10% do valor da causa.

Assevera que “além de não ter preenchidos os requisitos previstos no art. 14, §§ 1º e 2º, da Lei 5.584/70, o obreiro tampouco comprovou aqueles exigidos no art. 790, §§3º e 4º, da CLT, os quais dispõem que a concessão dos benefícios da gratuidade de justiça depende da comprovação de percepção de salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do RGPS, ou de insuficiência de recursos para pagamento das custas do processo”, bem como, que “o reclamante está representado por advogado particular, e não do sindicato de sua categoria, bem como percebeu como último salário o valor de R\$ 9.407,18 (nove mil, quatrocentos e sete reais e dezoito centavos), valor este que é maior que o próprio teto do RGPS”; que “o autor atualmente é sócio e diretor da empresa SOPRO Artigos Náuticos, na qual certamente atinge renda muito superior aos 40% (quarenta por cento) dos limites do RGPS”; e que “o valor líquido recebido pelo reclamante a título de verbas rescisórias, devidamente quitado por esta ora recorrente, foi de R\$ 17.866,80 (dezessete mil, oitocentos e sessenta e seis reais e oitenta centavos), o que somado aos demais

fatores acima expostos, igualmente demonstram as ótimas condições financeiras em que se encontra o autor e sua total capacidade de arcar com as despesas processuais, inclusive honorários sucumbenciais” (fls. 561/562).

Pois bem.

No tocante aos benefícios da justiça gratuita, nos termos dos §§ 3º e 4º, do artigo 790, da CLT, devem ser concedidos aos empregados que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social ou que comprovarem insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo.

No caso, verifica-se que a mera declaração de hipossuficiência desserve à comprovação da insuficiência de recursos (fl. 10).

Todavia, em que pese haja demonstração nos autos de que o reclamante é, desde 2020, proprietário de uma empresa chamada Sopro (fl. 392), bem como, que ele contratou advogado particular ou recebeu a título de verbas rescisórias o importe de R\$ 17.866,80, em agosto/2020 (fl. 14), ele juntou aos autos extratos bancários demonstrando sua hipossuficiência econômica para pagamento das despesas do processo, de outubro/2021 (fls. 472/475), sendo suficiente para a concessão dos benefícios da justiça gratuita.

No que se refere aos honorários advocatícios sucumbenciais a cargo do reclamante, estes já foram arbitrados na origem, não se havendo falar em inversão da sucumbência, pois esta foi recíproca.

Logo, **mantenho** a r. sentença.

ACÓRDÃO

Em Sessão Presencial realizada nesta data, sob a Presidência do Excelentíssimo Desembargador Edmilson Antonio de Lima; presente o Excelentíssimo Procurador Luercy Lino Lopes, representante do Ministério Público do Trabalho; compareceram presencialmente os Excelentíssimos Desembargadores Nair Maria Lunardelli Ramos, Edmilson Antonio de Lima, Neide Alves dos Santos e Eliazer Antonio Medeiros; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Neide Alves dos Santos, Edmilson Antonio de Lima e Eliazer Antonio Medeiros, sustentou oralmente o advogado Antonio Vasconcellos Junior (pela parte recorrente Spal Industria Brasileira de Bebidas S/a); prosseguindo o julgamento; **ACORDAM** os Desembargadores

da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DOS RECURSOS ORDINÁRIOS, OPOSTOS PELAS PARTES**, e das contrarrazões. No mérito, por igual votação, **NEGAR-LHES PROVIMENTO**, nos termos da fundamentação.

Custas inalteradas.

Intimem-se.

Curitiba, 11 de abril de 2023.

NEIDE ALVES DOS SANTOS

Desembargadora Relatora

r.m

PROCESSO nº 0002616-75.2024.5.09.0245 (ROT)

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. ESTABILIDADE PROVISÓRIA DE MEMBRO DA CIPA. NÃO CONFIGURAÇÃO. MANUTENÇÃO DA SENTENÇA. 1. Recurso que discute o direito à estabilidade provisória de membro da CIPA, alegando o empregado ter sido eleito para o cargo de secretário. 2. A questão em discussão consiste em definir se o empregado, terceiro colocado na eleição da CIPA, faz jus à estabilidade provisória prevista no art. 10, II, "a", do ADCT e art. 165 da CLT, considerando que ocupou o cargo de secretário, sem ter sido eleito para cargo de titular ou suplente. 3. A prova documental (ata de apuração dos votos e organograma da CIPA) demonstra que o empregado não foi eleito como membro titular ou suplente da CIPA, apenas tendo assumido o cargo de secretário. 4. A legislação (NR-5, Quadro I) define a composição da CIPA com base no grau de risco da empresa e número de empregados. 5. Considerando o disposto no quadro I da NR-5, que trata do Dimensionamento da CIPA, para o caso da reclamada (Grau de risco 3 e número de empregados de 30 a 50) o número de integrantes da CIPA é de 1 efetivo e 1 suplente, motivo pelo qual o autor (3º mais votado) não detém garantia provisória de emprego estabelecida pelo artigo 10, II, alínea "a", do ADCT. 8. Mantida a sentença que negou o pedido de estabilidade provisória.

RELATÓRIO

VISTOS, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA**, provenientes da **MM. VARA DO TRABALHO DE PINHAIS**.

Inconformado com a r. sentença de Id. 8ebc2ce proferida pelo **Exmo. Juiz do Trabalho Leonardo Drosda Marques dos Santos**, que rejeitou integralmente os pedidos, recorre tempestivamente o autor.

O reclamante, através do Recurso Ordinário de Id. 79a2813, argui a nulidade da decisão de origem por negativa de prestação jurisdicional e postula a reforma da

r. sentença quanto às seguintes matérias: a) estabilidade do membro da CIPA; b) acúmulo/desvio de função; c) honorários sucumbenciais.

Custas dispensadas, ante os benefícios da gratuidade de justiça concedidos ao autor em sentença.

Contrarrazões apresentadas pela ré sob o Id. 3330424.

Os autos não foram remetidos ao Ministério Público do Trabalho, em virtude do disposto nos artigos 36 da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho e 45 do Regimento Interno deste Tribunal.

FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

Preenchidos os pressupostos processuais de admissibilidade, **CONHEÇO DO RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE** e das contrarrazões.

MÉRITO

NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. NULIDADE PARCIAL DA SENTENÇA. AUSÊNCIA DE FUNDAMENTAÇÃO E OMISSÕES FATO

O reclamante insurge-se contra a sentença por negativa de prestação jurisdicional, alegando que a decisão deixou de analisar questões fundamentais para o deslinde da controvérsia, ignorando provas e argumentos essenciais apresentados. Especificamente, o reclamante aponta que a sentença ignorou o volume de produção alegado, não enfrentou a documentação que comprova a eleição e atuação na CIPA, aplicou honorários sucumbenciais mesmo reconhecendo a gratuidade da justiça, sem enfrentar a decisão do STF na ADI 5766, e desconsiderou provas documentais robustas sem motivação idônea. Fundamenta-se nos arts. 93, IX, da CF; 489, §1º, IV, do CPC; 769 e 832 da CLT; cita jurisprudência do TRT da 9ª Região. Requer “a declaração de nulidade da sentença, determinando-se o retorno dos autos à Vara de origem para que seja proferida nova decisão, com a análise expressa das questões omitidas, especialmente quanto à documentação que comprova a eleição e atuação do Recorrente na CIPA, ao volume de produção alegado e às provas documentais apresentadas”.

Analisa-se.

O art. 93, IX, da Constituição Federal e o art. 11 do Código de Processo

Civil instituem o dever de fundamentação das decisões judiciais, prevendo a pena de nulidade da decisão no caso de inobservância da fundamentação clara e adequada.

No mesmo sentido, o art. 489, II e § 1º do Código de Processo Civil estabelecem que a fundamentação é parte essencial da decisão judicial, sendo concretização dos princípios da legalidade e do contraditório ao se mostrar como elemento indispensável para a garantia de controle das decisões.

Isto é, a impugnação de uma determinada decisão apenas se mostra possível quando existem fundamentos a serem impugnados. Ausente qualquer fundamento, inexistente sequer base legal contra a qual as partes possam se insurgir, prejudicando o direito de defesa e violando os preceitos básicos de transparência e legalidade, essenciais para limitar o arbítrio na atuação jurisdicional.

No caso, a despeito dos argumentos do recorrente, **não se vislumbra a nulidade alegada.**

O juízo de origem apontou, suficientemente, os elementos que fundamentaram sua conclusão, de modo a permitir que o autor apresentasse suas insurgências por meio do recurso cabível, com o intuito de obter novo pronunciamento deste E. Tribunal.

Não se vislumbra, assim, irregularidade capaz de ensejar a nulidade da sentença por cerceamento de defesa, por ausência de fundamentação ou negativa de prestação jurisdicional, inexistindo violação aos artigos 5º, XXXV, LIV e LV 93, IX, da CF.

Não bastasse, **o efeito devolutivo amplo decorrente da interposição do apelo faz com que toda a matéria trazida a juízo seja devolvida ao Tribunal, ainda que a sentença não a tenha avaliado por inteiro**, como alega o recorrente, sem qualquer prejuízo à parte, portanto. Neste sentido, é o teor do item I da Súmula n. 393 do C. TST:

“SUM-393 RECURSO ORDINÁRIO. EFEITO DEVOLUTIVO EM PROFUNDIDADE. ART. 1.013, § 1º, do CPC DE 2015. ART. 515, § 1º, DO CPC DE 1973 - (nova redação em decorrência do CPC de 2015) - Res. 208/2016, DEJT divulgado em 22, 25 e 26.04.2016

I - O efeito devolutivo em profundidade do recurso ordinário, que se extrai do § 1º do art. 1.013 do CPC de 2015 (art. 515, §1º, do CPC de 1973), **transfere ao Tribunal a apreciação dos fundamentos da inicial ou da defesa, não examinados pela sentença**, ainda que não renovados em contrarrazões, desde que relativos ao

capítulo impugnado.

(...)” (destaquei).

Ausente, pois, respaldo para a declaração de nulidade da sentença por negativa de prestação jurisdicional pretendida pelo réu.

Rejeita-se.

ESTABILIDADE PROVISÓRIA. MEMBRO DA CIPA

O juízo de origem decidiu a matéria sob os seguintes fundamentos:

“Garantia provisória de emprego. Membro da CIPA.

Nos termos do artigo 10, inciso II, alínea “a”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção da CIPA, desde o registro da candidatura até um ano após o término do mandato.

No caso concreto, contudo, não há nos autos elementos que demonstrem que o autor tenha sido eleito para cargo de direção da CIPA.

Nos termos do Anexo I da Norma Regulamentadora nº 4, a atividade desempenhada pela reclamada, classificada sob o CNAE 3250-7/01 - fabricação de instrumentos e materiais para uso médico e odontológico e de artigos ópticos e utensílios para uso médico, cirúrgico, odontológico e de laboratório -, enquadra-se no grau de risco 3.

Conforme estabelece o Quadro I da Norma Regulamentadora nº 5, em empresas com grau de risco 3 e até 50 empregados, como é o caso dos autos (conforme alegado na contestação e não impugnado pelo autor), a CIPA deve ser composta por apenas um representante titular e um suplente, eleitos pelos empregados.

Os documentos acostados às fls. 160/161 - ata de apuração dos votos da eleição da CIPA para o mandato 2022/2023 e o organograma da “CIPA - 2023” -, não impugnados pelo autor, evidenciam que os empregados G. e D. foram os mais votados, sendo designados como Vice-Presidentes. Consta, ainda, o nome do autor na função de Secretário, cargo que, segundo a alegação da defesa, teria sido exercido por indicação e de forma voluntária, sem eleição formal, ponto este que não foi objeto de impugnação específica nem infirmado por qualquer meio de prova nos autos.

Desse modo, ausente a condição de empregado eleito para cargo de representação da CIPA, nos termos do artigo 10, inciso II, alínea “a”, do ADCT, o autor não faz jus à garantia provisória no emprego.

Diante disso, julgo improcedentes os pedidos de reintegração e de indenização substitutiva. Por consequência, restam prejudicadas as demais pretensões formuladas com fundamento na suposta estabilidade.” (Id. 8ebc2ce)

O autor discorda da sentença que rejeitou o pedido de reconhecimento da estabilidade provisória, argumentando que foi eleito Secretário da CIPA e atuou como tal, conforme documentação juntada aos autos. Sustenta que a sentença interpretou restritivamente o art. 10, II, “a”, do ADCT, e que sua demissão durante o período de estabilidade violou garantia legal e prejudicou as ações de prevenção de acidentes na empresa. Fundamenta-se nos arts. 10, II, “a”, do ADCT; 165 da CLT; NR-5; Súmula 339, I, do TST; cita jurisprudência do TST e Tribunais Regionais. Assevera que “comprovou, por meio da ata de eleição e do organograma da CIPA, que foi eleito pelos empregados para o cargo de Secretário, fazendo jus à estabilidade provisória até janeiro de 2025, ou seja, um ano após o término de seu mandato”. Requer “a reforma da sentença para reconhecer a estabilidade provisória do Recorrente como membro eleito da CIPA, condenando a Recorrida ao pagamento de todos os salários e demais verbas do período compreendido entre a data da dispensa (30/09/2024) até o término da estabilidade (janeiro/2025), incluindo: a) Salários do período de 10/2024 a 01/2025; b) Férias + 1/3 constitucional; c) 13º salário integral e proporcional; d) FGTS + multa de 40% referente a todo o período”.

Examina-se.

O artigo 10, II, alínea “a”, do ADCT confere estabilidade provisória ao “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”.

Por sua vez, dispõe o art. 165 da CLT que “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”.

Ressalta-se ainda que a garantia não é pessoal do empregado, mas sim uma prerrogativa da coletividade por ele defendida, tendo em vista que seu objetivo é evitar que o empregador prejudique o membro da CIPA pelo fato desse imiscuir-se em assuntos de prevenção acidentária, muitas vezes contrários aos interesses do

empregador.

Na petição inicial o autor afirmou que por “ocasião da rescisão contratual o Reclamante gozava de estabilidade, haja vista ser membro da CIPA, eleito pelos empregados, tomando posse do seu respectivo cargo em janeiro de 2023 gozando, portanto, de estabilidade de até um ano após o término de seu mandato, ou seja, janeiro de 2025” (Id. a1cb659, fl. 9).

Na contestação a ré afirmou o seguinte:

“Em 09 de dezembro de 2022 foi publicada a ATA DE APURAÇÃO DOS VOTOS DA ELEIÇÃO DA CIPA (MANDATO 22/23) - abaixo ilustrada e acostada ao presente termo defensivo. Referido documento esclarece que a respectiva eleição ocorreu entre as datas de 07 e 08 de dezembro de 2022, e respectiva apuração dia 09 de dezembro daquele mesmo ano, resultando, portanto, na seguinte composição paritária:

REPRESENTANTES DO EMPREGADOR - TITULAR A. V. J. - SUPLENTE M. L.

REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS - TITULAR G. D. M. B. - SUPLENTE D. T.

(...)

De se registrar que contava a empresa, na época da convocação, com aproximadamente 40 (quarenta) empregados, pelo que, em razão de seu CNAE (Quadro III da NR 05), e pelos termos do Quadro I da NR 05, o dimensionamento da comissão se compunha de 1 (um) membro titular e 1 (um) membro suplente de representação patronal, e 1 (um) membro titular e 1 (um) membro suplente de representação obreira.

No caso em questão, o reclamante, terceiro colocado na respectiva eleição, apenas e tão somente se voluntariou para secretariar a CIPA da referida gestão, cujo múnus, todavia, não lhe concede direito à garantia provisória de emprego, somente chancelado aos membros eleitos pelos trabalhadores, que no caso, conforme ATA DE APURAÇÃO (anexa e acima destaca):

* G. D. M. B. , com 11 votos válidos;

* D. T. , com 10 votos válidos.

(...)

Destarte, a garantia provisória de emprego apenas é chancelada aos membros ocupantes da CIPA, eleitos pelos trabalhadores, não se estendendo ao

ocupante de cargo de secretário da comissão, alçado de forma voluntária e sem processo eletivo. (...)”

Da análise da “ATA DE APURAÇÃO DOS VOTOS DA ELEIÇÃO DA CIPA (MANDATO 22/23)”, apresentada pela ré sob o Id. b8c4032 (fl.160), verifica-se que houve um total de 37 votantes e que os 3 empregados mais votados foram:

“G. D. M. B. , 11 votos;

D. T. , 10 votos;

M. C. R. , 6 votos;”

No organograma da CIPA 2023 apresentado pela reclamada sob o Id. ac3bb9c (fl. 161), consta que o autor ocupou o cargo de secretário.

Como bem colocado na sentença, os “documentos acostados às fls. 160/161 - ata de apuração dos votos da eleição da CIPA para o mandato 2022/2023 e o organograma da “CIPA - 2023” -, **não impugnados pelo autor**, evidenciam que os empregados G. e D. foram os mais votados, sendo designados como Vice-Presidentes. Consta, ainda, o nome do autor na função de Secretário, cargo que, segundo a alegação da defesa, teria sido exercido por indicação e de forma voluntária, sem eleição formal, ponto este que não foi objeto de impugnação específica nem infirmado por qualquer meio de prova nos autos”.

Dispõe a NR-5 acerca da composição da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes:

“5.4 Constituição e estruturação

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

Conforme registrado pelo juízo de origem, o “Anexo I da Norma Regulamentadora nº 4, a atividade desempenhada pela reclamada, classificada sob o CNAE 3250-7/01 - fabricação de instrumentos e materiais para uso médico e odontológico e de artigos ópticos e utensílios para uso médico, cirúrgico, odontológico e de laboratório -, enquadra-se **no grau de risco 3**”.

O autor não enfrenta os fundamentos da sentença proferida no sentido de que “o Quadro I da Norma Regulamentadora nº 5, em empresas com grau de risco 3 e até 50 empregados, como é o caso dos autos (conforme alegado na contestação e **não impugnado pelo autor**), a CIPA deve ser composta por **apenas um representante titular e um suplente**, eleitos pelos empregados”.

Nesse contexto, correto o entendimento adotado na sentença no sentido de que “**o reclamante, terceiro colocado na respectiva eleição, apenas e tão somente se voluntariou para secretariar a CIPA da referida gestão, cujo múnus, todavia, não lhe concede direito à garantia provisória de emprego**”.

Destarte, considerando disposto no quadro I da NR-5, que trata do Dimensionamento da CIPA, para o caso da reclamada (Grau de risco 3 e número de empregados de 30 a 50) o número de integrantes da CIPA é de 1 efetivo e 1 suplente, motivo pelo qual o autor (3º mais votado) não goza da garantia provisória de emprego estabelecida pelo artigo 10, II, alínea “a”, do ADCT.

Em sentido semelhante foi a seguinte decisão proferida pela 3ª Turma deste Regional:

“CIPA. COMPOSIÇÃO DE UM MEMBRO EFETIVO E UM MEMBRO SUPLENTE. **EMPREGADO ELEITO EM TERCEIRA COLOCAÇÃO. ESTABILIDADE PROVISÓRIA INDEVIDA.** ARTIGO 163, PARÁGRAFO ÚNICO, DA CLT. NR-4 E NR-5 DO MINISTÉRIO DO TRABALHO. ARTIGO 10, II, A DO ADCT. De acordo com o art . 163, parágrafo único da CLT, incumbe ao Ministério do Trabalho regulamentar as atribuições, a composição e o funcionamento da CIPA. Consoante a NR-15, art. 5.4, a CIPA será constituída por estabelecimento e composta de representantes da organização e dos empregados, de acordo com o dimensionamento do Quadro I da mesma norma regulamentadora . **Segundo o Quadro I - Dimensionamento da CIPA, o número mínimo dos representantes dos empregados da CIPA observará os graus de risco da atividade econômica da empresa (de 1 a 4) e o número de empregados no estabelecimento. O grau de risco da atividade econômica, por sua vez, é obtido por meio da NR-4, também do Ministério do Trabalho. Considerando-se que o estabelecimento reclamado possuía 59 empregados, e grau de risco 2, a respectiva CIPA deverá ser composta por 1 membro efetivo, e 1 suplente. O trabalhador eleito em terceira colocação não compõe a CIPA, não fazendo jus à estabilidade provisória prevista no art . 10, II, a, do ADCT, o que se evidencia pelo fato de não ter tomado posse como titular, tampouco como suplente.**” (TRT-9 - ROT:

00007852220225090872, Relator.: EDUARDO MILLEO BARACAT, Data de Julgamento: 29/11/2023, 3ª Turma, estaques acrescidos)"

Nega-se provimento.

ACÚMULO E DESVIO DE FUNÇÃO

A sentença foi proferida nos seguintes termos:

"Acúmulo de função.

Conforme narrado na petição inicial, o autor foi contratado como preparador CNC, atuando na operação de impressora 3D voltada à impressão de peças para reconstrução facial, atividade na qual teria se especializado, passando inclusive a administrar o setor. Alega, contudo, que passou a exercer atribuições distintas da função contratada, tais como definição e condução de processos de usinagem e impressão, criação de nesting, inspeção de processos, otimização e preparação de máquinas, além de assinar como responsável técnico. Sustenta, ainda, que a média de produção para o cargo de programador CNC seria de 3 a 5 eixos por turno, mas que, em diversas oportunidades, chegou a produzir até 30 eixos em uma única jornada.

Entretanto, não há previsão legal para pagamento de adicional por acúmulo de função na Consolidação das Leis do Trabalho, salvo em hipóteses específicas reguladas por legislações especiais, como as Leis nº 6.615/78 e nº 3.207/57, aplicáveis a radialistas e vendedores, respectivamente.

Nos termos do art. 456, parágrafo único, da CLT, presume-se que o empregado se obriga a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal e com a função para a qual foi contratado. Assim, o exercício de tarefas complementares e correlatas à função originalmente ajustada, dentro de uma mesma jornada de trabalho, não configura, por si só, acúmulo de funções nem enseja o pagamento de qualquer adicional.

Para que se reconheça o alegado acúmulo, é indispensável a demonstração de que houve imposição de atribuições completamente alheias à função contratada, incompatíveis com a qualificação profissional do empregado ou que representem alteração unilateral e prejudicial do pacto laboral, o que não se verifica no presente caso.

O autor não comprovou que sua atuação tenha ultrapassado os limites da

função contratada. Não houve produção de prova testemunhal e a prova documental, bem como a mídia juntada aos autos, são insuficientes para demonstrar a alegada sobrecarga ou modificação contratual ilícita. Ao revés, a descrição do cargo ocupado - preparador CNC - revela um escopo amplo de atribuições técnicas e operacionais compatíveis com as atividades apontadas na inicial.

Por todo o exposto, ausente comprovação de desempenho de atividades estranhas ou alheias à função contratada, não há falar em acúmulo de funções ou em qualquer direito a diferenças remuneratórias ou indenização correspondente.

Julgo improcedente o pedido.” (Id. 8ebc2ce)

O reclamante não concorda com a sentença que indeferiu o pedido de adicional por acúmulo de função/desvio de função, alegando que, apesar de contratado inicialmente como Programador de Máquinas e posteriormente como Preparador CNC, desempenhava funções técnicas e administrativas muito além das previstas em seu contrato de trabalho, como criação de *nesting*, inspeção de processos, planejamento de usinagem, assinatura como responsável técnico, administração de impressoras 3D e produção em larga escala para a comercialização de peças. Salienta que “chegava a produzir 30 eixos por jornada, quando a média para sua função era de apenas 3 a 5 eixos, conforme documentação anexa à inicial”. Aduz que “comprovou, por meio de documentação robusta, que exercia atividades muito além daquelas previstas para o cargo de Preparador CNC (CBO 7214-30), assumindo responsabilidades técnicas e administrativas que exigiam conhecimentos especializados, como a criação de *nesting*, inspeção de processos, planejamento de usinagem e administração de impressoras 3D para reconstrução facial”. Afirma que essa sobrecarga de trabalho representa enriquecimento sem causa da empresa. Fundamenta-se nos arts. 884 do CC; 8º e 468 da CLT; cita jurisprudência do TST e Tribunais Regionais. Requer “a reforma da sentença para condenar a Recorrida ao pagamento de adicional por acúmulo de função no importe de 1/3 sobre o salário do Recorrente, durante todo o período contratual não prescrito, com reflexos em: a) Férias acrescidas de 1/3 constitucional; b) 13º salários; c) Horas extras pagas; d) Verbas rescisórias (saldo de salário, 13º salário proporcional, férias proporcionais + 1/3, aviso prévio); e) FGTS + multa de 40%”.

Aprecia-se.

Na petição inicial o autor afirmou que “além de suas atividades ordinárias, executava tarefas diversas, tarefas diversas das quais foi contratado”. Alegou que “por diversas vezes enquanto PREPARADOR CNC realizava atividades distintas

como: definição de processos de otimização para usinagem, impressão e condução de processos, criação de nesting (assinando como responsável pela programação), responsável pela inspeção de processos, otimização da operação das máquinas, além de realizar ajustes e preparação das máquinas, atividades essas que fogem totalmente do seu escopo". Sustentou que "quantidade de produção destinada para o programador de CNC é de 03 a 05 eixos por turno, contudo o reclamante ultrapassava esse limite chegando a produzir 30 eixos durante uma única jornada". Por fim, pleiteou a condenação da ré ao "pagamento de adicional de 1/3 sobre sua remuneração, pelo acúmulo de função e sobrecarga de trabalho", com reflexos (Id. a1cb659, fls. 5/9).

Na contestação a ré afirmou o seguinte:

"De se asseverar que, ao controverso do que aludido exordialmente, exerceu de fato o reclamante, durante o interregno contratual, atividades funcionais afetas ao cargo de PREPARADOR CNC, todas compatíveis à obrigação do cargo por ele exercido - qual seja, preparador de usinagem, por ele formalizadas e comunicadas ao mapeamento PGR - inexistente não só em teoria, como também na prática, a tergiversação funcional alegada.

Restam IMPUGNADAS as malsinadas alegações de execução de atividades de "definição de processos para otimização" e "otimização da operação das máquinas", por absoluta ausência de veracidade, em que pese tratar-se de atividade compatível às atividades funcionais do PREPARADOR DE MÁQUINAS e REPARADOR CNC.

Em relação às demais alegações, também restam IMPUGNADAS pelas seguintes e simples razões: o processo de "criação de nesting" é feito pelo setor de projetos para, após liberação pelo respectivo responsável do setor, encaminhamento à equipe de projetos para produção dentro dos requisitos obrigatórios; no fluxograma da reclamada há uma área responsável pela "inspeção de processos", chamada de Controle de Qualidade (por determinação da ANVISA, é necessário haver distinção entre quem fabrica e quem inspeciona, para evitar conflito de interesses), sendo do setor de usinagem a função de inspeção da primeira peça fabricada, para posterior encaminhamento ao setor de controle de qualidade para a liberação do processo; em relação à desvalida arguição de "fabricação de 30 eixos", registre-se que os produtos fabricados pela Enterprises são placas, malhas, parafusos, guias e próteses, e não eixos, devendo ser explicado que eixo refere-se a classificação de máquinas CNC (uma que possui 3x e outra que possui 5x), e não quantitativo de atividades; no que tange a "operação de impressora 3D", foi referido equipamento instalado no ano de 2023

para meros testes no processo produtivo de guias cirúrgicas, tendo o reclamante realizado treinamento em 27/03/2023 para eventual futura operação; por derradeiro, os indicadores de produtividade evidenciam que o funcionário não tinha produção excepcional.” (Id. 163fa1e, fls. 137/138).

Considerando que na inicial o autor alegou ter laborado em acúmulo de funções, **ao pleitear em razões recursais o reconhecimento de desvio de função o reclamante incorre em flagrante inovação**, alterando os limites da matéria debatida no primeiro grau de jurisdição, o que é vedado pelo ordenamento jurídico, por ofensa aos princípios constitucionais do devido processo legal e da ampla defesa assegurados no artigo 5º, incisos LIV e LV, da CF/88. Conforme art. 141 do CPC, “o juiz decidirá o mérito nos limites propostos pelas partes, sendo-lhe vedado conhecer de questões não suscitadas a cujo respeito a lei exige iniciativa da parte”.

O acúmulo de função é marcado pelo desequilíbrio das obrigações contratuais originárias, passando a ser exigido do empregado a realização de tarefas adicionais, alheias às pactuadas.

Trata-se, contudo, de nítida exceção, presumindo-se que o trabalhador, nos termos do artigo 456, parágrafo único, da CLT, se obriga a prestar quaisquer serviços compatíveis com a sua condição pessoal, salvo disposição individual ou coletiva expressa em sentido contrário.

Nesse sentido, a prévia determinação de cargo não obsta, *ab initio*, o desempenho de outras atividades que o circunscrevam e com ele sejam conciliáveis, sem que se caracterize alteração unilateral lesiva ao trabalhador. Isso porque não há, no ordenamento nacional, norma que determine o pagamento de adicional por acúmulo inespecífico de funções. Não se tratando de empregado remunerado por tarefa, seu salário retribui todo o tempo em que permanece à disposição do empregador, executando ou aguardando ordens.

Pontue-se que **o acúmulo de funções não se confunde com o desvio de função**, pois enquanto o acúmulo caracteriza-se por um desequilíbrio entre as funções inicialmente combinadas entre empregado e empregador, quando este passa a exigir daquele, concomitantemente, outros afazeres alheios ao contrato, o desvio se evidencia quando o empregado passa a executar atividades típicas de função diversa daquela para a qual foi contratado. Dá-se a substituição dos afazeres do trabalhador, que passa a se responsabilizar por tarefas próprias de outros cargos existentes da engrenagem empresarial.

A teor dos artigos 818 da CLT c/c 373, I do CPC, compete ao empregado demonstrar a prestação irregular, passível de incremento salarial, por se tratar de fato constitutivo de seu direito, **ônus do qual o reclamante não se desincumbiu.**

Da análise do conjunto probatório, **não emerge demonstrado o alegado acúmulo de função, tão pouco desvio de função**, apto gerar o direito de recebimento de acréscimo salarial.

Na presente demanda não foi produzida prova oral.

Na ordem de serviço de Id. 7a5d38d (fl. 34) consta a seguinte descrição da função do autor:

“Responsável pelo preparo de máquinas de CNC, podendo ela ser (tornos automáticos com cabeçote suíço ou centro de usinagem 3 ou 5 eixos e eletroerosão) para usinagem de peças conforme especificações em desenhos ou ordens de serviço. Prepara, ajusta e libera máquinas para produção. Utiliza instrumentos de medição, executa troca de ferramentas e efetua ajustes para garantir a precisão das peças. Lê e interpreta desenhos mecânico. Regula as máquinas instalando ferramentas e outros dispositivos especiais. Operar máquina CNC para usinagem. Interpretar ordens de produção identificando modelos de produtos e conferindo medidas e quantidades de peças. Identificar ferramentas peças e acessórios e elaborar plano de usinagem.”

No contrato de trabalho assinado pelo reclamante consta que “O EMPREGADO trabalhará na função de PREPARADOR CNC e **mais funções** que vierem a ser objeto de ordens verbais, cartas, ou avisos, **segundo as necessidades da EMPREGADORA desde que compatíveis com suas atribuições**” (Id. 5b13813, fl. 150).

Pontue-se que na contestação a ré afirmou que quanto à “arguição de “fabricação de 30 eixos”, registre-se que os produtos fabricados pela Enterprises são placas, malhas, parafusos, guias e próteses, e não eixos, devendo ser explicado que eixo refere-se a classificação de máquinas CNC (uma que possui 3x e outra que possui 5x), e não quantitativo de atividades”. De fato, **em que pesem os argumentos do recorrente, não foi comprovada a alegada produção de 30 eixos por jornada.**

Com bem colocado na sentença, o “autor não comprovou que sua atuação tenha ultrapassado os limites da função contratada. Não houve produção de prova testemunhal e a prova documental, bem como a mídia juntada aos autos, são insuficientes para demonstrar a alegada sobrecarga ou modificação contratual ilícita. Ao revés, a descrição do cargo ocupado - preparador CNC - revela um escopo amplo

de atribuições técnicas e operacionais compatíveis com as atividades apontadas na inicial”.

Nesse contexto, acompanha-se o entendimento adotado pelo juízo de origem no sentido de que “ausente comprovação de desempenho de atividades estranhas ou alheias à função contratada, não há falar em acúmulo de funções ou em qualquer direito a diferenças remuneratórias ou indenização correspondente”.

Com efeito, o simples exercício de múltiplas tarefas, dentro da mesma jornada de trabalho, não configura, automaticamente, direito a acréscimo salarial, a menos que demonstrado desvirtuamento contratual ou exigência de funções substancialmente diversas e mais complexas, o que não ocorreu no caso.

Não emergindo dos autos nenhum elemento que induza à convicção de que se equivocou o juízo de origem na valoração da prova, deve prevalecer o convencimento por ele firmado (art. 371 do CPC).

Mantém-se a r. sentença.

HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS

A sentença assim dispôs:

“Honorários sucumbenciais

Com fundamento no artigo 791-A da CLT, condeno a parte autora ao pagamento de honorários de sucumbência ao patrono da ré, no importe de 8% sobre o valor atribuído à causa, considerando o grau de zelo, o local da prestação dos serviços, a natureza e a importância da causa, bem como o tempo por ele despendido.

Contudo, considerando a concessão dos benefícios da justiça gratuita, e a decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal na ADI 5.766, os honorários de sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade, nos termos do artigo 791-A, § 4.º, da CLT, e poderão ser executados se o credor demonstrar, no prazo de dois anos, contados do trânsito em julgado da presente sentença, que a insuficiência de recursos deixou de existir.” (Id. 8ebc2ce)

O autor insurge-se contra a condenação ao pagamento de honorários sucumbenciais, argumentando que a sentença não considerou a decisão do STF na ADI 5766, que declarou inconstitucional o art. 791-A, § 4º, da CLT, que previa a possibilidade de cobrança de honorários sucumbenciais do beneficiário da justiça gratuita. Sustenta

que a imposição de honorários sucumbenciais viola o direito fundamental de acesso à justiça (art. 5º, XXXV, da CF) e o direito à assistência jurídica integral e gratuita (art. 5º, LXXIV, da CF). Cita jurisprudência dos Tribunais Regionais.

Analisa-se.

A respeito dos honorários sucumbenciais, o artigo 791-A da CLT dispõe:

“Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 1º Os honorários são devidos também nas ações contra a Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo sindicato de sua categoria.

§ 2º Ao fixar os honorários, o juízo observará:

I - o grau de zelo do profissional;

II - o lugar de prestação do serviço;

III - a natureza e a importância da causa;

IV - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.

§ 3º Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrará honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários.

§ 4º Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.”

Em 21/10/2021, sobreveio decisão do STF na ADI 5766, declarando inconstitucional o art. 791-A, §4º, da CLT, tendo a referida decisão transitado em julgado em 04/08/2022.

Releva notar que o E. STF, por unanimidade, rejeitou os embargos de declaração opostos, diante da ausência de elementos excepcionais que justifiquem a retração, no tempo, dos efeitos da decisão de invalidade, importando no assentimento aos efeitos “ex tunc”, o que significa dizer que devem retroagir desde o início da norma tida por inconstitucional.

Assim, dado o caráter vinculante e “erga omnes” das decisões proferidas pelo E. STF em controle concentrado de constitucionalidade (art. 102, § 2º, da CF), e tendo em vista que a parte autora é beneficiária da justiça gratuita, aplica-se o disposto no §4º do art. 791-A da CLT, em conformidade com a decisão definitiva na ADI 5766 no STF.

Pelo que, cabível a suspensão da exigibilidade dos honorários advocatícios da sucumbência por dois anos, extinguindo-se a obrigação após esse prazo, salvo demonstrada a modificação na situação econômica do reclamante que justifique a revogação da gratuidade de justiça.

E se infere que o decidido pelo E. STF na mencionada Sessão do dia 20.10.2021, no que tange aos honorários advocatícios de sucumbência, acarretou suspensão da eficácia da expressão “desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa”, contida no § 4º do art. 791-A da CLT.

Ficou vedada, portanto, a utilização dos créditos do trabalhador beneficiário da gratuidade da justiça para o pagamento de honorários advocatícios de sucumbência, de modo que não poderá haver o abatimento ou retenção sobre o crédito obreiro de valores a fim de permitir o adimplemento de honorários sucumbenciais, sejam os derivados da própria ação ou de outro processo judicial.

Isto posto, **correta a sentença que condenou o autor ao pagamento de honorários de sucumbência e determinou a condição suspensiva de exigibilidade**, nos termos da decisão do STF na ADI 5766.

Em que pesem os argumentos do autor, não sobressai evidenciada a alegada ofensa ao direito fundamental de acesso à justiça e ao direito à assistência jurídica integral e gratuita.

Nada a prover.

Acórdão

Em Sessão Virtual realizada entre 12/08/2025 e 13/08/2025, sob a Presidência do Excelentíssimo Desembargador Luiz Alves; com a participação do Excelentíssimo Procurador Luiz Renato Camargo Bigarelli, representante do Ministério Público do Trabalho; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Rosemarie Diedrichs Pimpao (Relatora), Claudia Cristina Pereira (Revisora) e Carlos Henrique de Oliveira Mendonça; **ACORDAM** os Desembargadores da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE** e das contrarrazões. No mérito, por igual votação, **NEGAR-LHE PROVIMENTO**. Tudo nos termos da fundamentação.

Intimem-se.

Curitiba, 12 de agosto de 2025.

ROSEMARIE DIEDRICHS PIMPÃO

Desembargadora Relatora

NORMAS PARA PUBLICAÇÃO

ORIENTAÇÕES PARA SUBMISSÃO DE ARTIGOS

A Revista Eletrônica do TRT-PR é uma publicação científica de periodicidade mensal e temática, divulgada exclusivamente em meio eletrônico, no site: www.trt9.jus.br

1. Requisitos de Autoria

O artigo pode ter até três autores.

Pelo menos um dos autores deve possuir título de Mestre.

Os autores devem fornecer breves currículos em notas de rodapé, indicadas por asteriscos junto ao nome.

2. Temática

Os artigos devem estar alinhados a um dos temas divulgados na página da revista - consulte os próximos temas aqui.

Artigos que não se enquadrem nos temas poderão ser avaliados e publicados como “Artigos Especiais”, desde que apresentem relevância e contribuição científica significativa.

3. Estrutura e Elementos Textuais

O artigo deve obedecer à NBR 6024/2012 (Numeração progressiva das seções de um documento escrito).

As seções devem ser numeradas em algarismos arábicos, alinhadas à esquerda, sem ponto após o número.

O texto deve iniciar duas linhas abaixo do título da seção.

Não deve haver ponto final após os títulos das seções.

3. Estrutura e Elementos Textuais

O artigo deve obedecer à NBR 6024/2012 (Numeração progressiva das seções de um documento escrito).

As seções devem ser numeradas em algarismos arábicos, alinhados à esquerda, sem ponto após o número.

O texto deve iniciar duas linhas abaixo do título da seção.

Não deve haver ponto final após os títulos das seções.

Regras de apresentação:

Seções primárias (1, 2, 3...) em negrito, letras maiúsculas, alinhadas à esquerda.

Seções secundárias (1.1, 1.2...) em negrito, apenas a primeira letra em maiúsculo, alinhadas

à esquerda.

Seções terciárias (1.1.1, 1.1.2...) em itálico, apenas a primeira letra em maiúsculo.

Seções quaternárias (1.1.1.1...) em itálico, caixa baixa, apenas a primeira letra em maiúsculo.

Exemplo de aplicação:

1 INTRODUÇÃO

Texto da introdução inicia duas linhas abaixo do título.

1.1 Fundamentação teórica

Texto inicia duas linhas abaixo do subtítulo.

1.1.1 Perspectiva doutrinária

Texto referente à seção terciária.

1.1.1.1 Autores clássicos

Texto referente à seção quaternária.

Resumo e palavras-chave: obrigatórios em **português e inglês**, antecedendo o corpo do texto. Os nomes dos autores devem aparecer na primeira página, abaixo do título, alinhados à direita.

4. Formatação do Texto

Extensão: **12 a 20 páginas** (excepcionalmente serão aceitos artigos com número superior - verificada sua relevância).

Formato: A4, nos arquivos **.doc, .docx, .rtf**.

Margens: 3 cm (superior e esquerda) e 2 cm (inferior e direita).

Fonte: **Arial ou Times New Roman**.

Tamanho:

Fonte 14: título

Fonte 12: corpo do texto

Fonte 10: citações longas e legendas

Espaçamento:

1,5 no corpo do texto

1,0 em citações longas, legendas e notas explicativas

Alinhamento: justificado.

5. Citações e Referências

Citações: conforme **NBR 10520**, no sistema **Autor-Data**.

Citações diretas longas: recuo de 4 cm da margem esquerda, fonte 10, espaçamento simples.

Notas de rodapé: apenas para explicações.

Referências: conforme **NBR 6023**.

Listadas ao final do artigo, na ordem em que aparecem no texto, alinhadas à esquerda.

Espaçamento simples no corpo e duplo entre referências.

Exemplo de referência:

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 9ª ed. São Paulo: Grupo GEN, 2023. Disponível em: <http://www...> Acesso em: 01 jan. 2024.

6. Submissão

O artigo deve ser enviado para o e-mail: revistaeletronica@trt9.jus.br.

O envio implica:

Autorização de publicação sem remuneração.

Transferência dos direitos de primeira publicação à revista, sob licença Creative Commons - Atribuição-NãoComercial-Compartilha Igual 4.0 Internacional.

A aprovação está sujeita a análise de:

Formatação

Aderência ao tema

Qualidade e originalidade

7. Ética Editorial

Plágio: artigos com plágio confirmado serão retirados (despublicados) imediatamente.

Responsabilidade: os autores devem garantir a correta atribuição de créditos a todo material previamente publicado.

8. Contato

Dúvidas podem ser encaminhadas para: revistaeletronica@trt9.jus.br

Respeitosamente.
CONSELHO EDITORIAL



TRT-9ª REGIÃO