

PONTIFICA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO

BEATRIZ IZAURA MONTEIRO DE SÁ

“ADICIONAL DE PERICULOSIDADE”

São Paulo

2019

BEATRIZ IZAURA MONTEIRO DE SÁ

“Adicional de Periculosidade”

Monografia apresentada ao curso de pós-graduação na Pontifca Universidade Católica de São Paulo, com exigência parcial para obtenção em Direito do Trabalho sob orientação do professor Rui Cesar Publico Borges Correa.

São Paulo

2019

AGRADECIMENTOS

À Deus, em primeiro lugar. Àquele que me deu vida em abundância e me fez mais que vencedora.

Ao meu marido, Renato de Sá, por todo apoio, amor e cuidado, por acreditar em mim e me ajudar a vencer cada obstáculo com força todos os dias.

Aos meus pais, por investirem em minha formação, pelos ensinamentos que me passaram durante todos esses anos, enfim, por tudo. Sou privilegiada em tê-los como pais, amo vocês.

À minha avó, Cledes, por ter me ensinado a verdadeira maneira de amar, pelo aconchego de seus braços, cuidado e grande carinho.

E aos demais familiares e amigos que de alguma forma contribuíram com este título e estiveram presentes em minha vida, meus sinceros agradecimentos.

RESUMO

Periculosidade é a qualidade daquilo que é perigoso ou arriscado para a vida. Sendo devido o adicional de 30% em sua remuneração aos profissionais que laboram nessas situações, em decorrência da exposição em atividades perigosas, devidamente regulamentadas e aprovadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, tema que será abordado neste trabalho. Será demonstrada a forma percentual e evolução deste adicional, em como as medidas cabíveis para eliminação deste risco, seja por meio de adequação do meio ambiente de trabalho ou pelo fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual – EPIs que cessem de forma totalmente eficaz este risco ao trabalhador, ao contrário da insalubridade que existem níveis para a sua classificação. Para que cheguemos a essa conclusão devemos observar algumas regras a serem seguidas, tais como a utilização dos Equipamentos de Proteção Individual e Coletiva de Trabalho, no tangível às obrigações de ambos os sujeitos do contrato laboral, ou seja, o empregador e o empregado, entre outras referências que serão aqui estudadas. Neste sentido, há grande importância ao estudarmos esse tema, uma vez que o mesmo possui caráter informativo sobre o conteúdo a ser analisado.

Palavras-chave: Profissionais. Equipamentos de Proteção Individual – EPIs. Periculosidade.

ABSTRACT

A hazard is an agent which has the potential to cause harm to a vulnerable target. In terms of occupation, the presence of hazard in the workplace provides the bonus of 30% in the compensation to employees as a result of the explosion to dangerous duties (properly regulated by the Ministry of Labour and Employment). This theme will be discussed in this essay. It will show the percentage formation and evolution of this bonus, likewise the applicable measures to the elimination of this risk, either through the workplace adaptation or through the using of Personal Protective Equipment (PPE) that cease effectively all kinds of hazards to the employee. Unlike the insalubrity, which has levels to its classification. In order to reach this goal, it is needed to observe some norms to be followed, such as the use of Personal and Collective Protective Equipment, (considering the obligation of both employer and the employee), for instance. Among other references that will be discussed in this essay. In this case, there is a considerable importance while studying this theme, once it has informative aim about the content to be analysed.

Key words: Employees. Personal Protective Equipment (PPE). Periculuous.

SUMÁRIO

RESUMO.....	4
ABSTRACT	4
SUMÁRIO.....	6
INTRODUÇÃO	8
CAPÍTULO I - HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO.....	9
1.1 HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO NO MUNDO.....	9
1.2 HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL.....	11
CAPÍTULO II – SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO.....	17
2.1 INTRODUÇÃO	17
2.2 CONCEITO.....	17
2.3 SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO NO MEIO AMBIENTE TRABALHISTA.....	18
2.4 DEVERES.....	19
2.4.1 <i>Do empregador</i>	19
2.5 INSPEÇÃO PRÉVIA.....	22
2.6 ÓRGÃOS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO NAS EMPRESAS	27
2.8 MEDIDAS PREVENTIVAS DE MEDICINA DO TRABALHO.....	30
2.09 INFLAMÁVEIS E EXPLOSIVOS	31
2.10 ATIVIDADE DE BOMBEIRO CIVIL.....	34
2.11 ROUBOS OU OUTRAS ESPÉCIES DE VIOLÊNCIA FÍSICA NAS ATIVIDADES PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA PESSOAL OU PATRIMONIAL.....	34
2.13 ENERGIA ELÉTRICAS	35
2.13 TRABALHO EM MOTOCICLETA	36
2.14 PROTEÇÃO CONTRA INCÊNDIO.....	37
CAPÍTULO III – O AMBIENTE PERIGOSO E SUA CARACTERIZAÇÃO	39
3.1 PERICULOSIDADE	39
3.2 ATIVIDADES E OPERAÇÕES PERIGOSAS.....	40
3.3 AGENTES PERIGOSOS.....	41
3.4 ELIMINAÇÃO E NEUTRALIZAÇÃO	42
3.5 EFEITOS À SAÚDE	44

3.6 A (IM)POSSIBILIDADE DA NEGOCIAÇÃO DO PERCENTUAL DO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE.	45
CAPÍTULO IV – ADICIONAL DE PERICULOSIDADE.....	49
4.2 APOSENTADORIA ESPECIAL.....	51
4.3 CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE	53
4.4 RADIAÇÃO IONIZANTE GERANDO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE.....	55
CONCLUSÃO.....	57
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	57

INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho é o ramo do direito que estuda e aplica normas nas relações de trabalho. Tendo isso em vista, esta matéria aborda um assunto onde todas as pessoas, ainda que indiretamente, possuem familiaridade, ou seja, é de suma importância o seu estudo.

É intuito deste trabalho, dissertar sobre o adicional de periculosidade. Todavia, convém acentuar que não almejamos exaurir o tema, haja vista sua complexidade, bem como diversas posições doutrinárias e jurisprudenciais a respeito.

O trabalho se inicia com um breve histórico dos direitos adquiridos pelo trabalhador, tanto no Brasil, como também no mundo, fato que estabelece uma linha de garantias relacionadas aos empregados no decorrer da história.

Não podemos excluir a importância do estudo dos princípios que se relacionam com o Direito do Trabalho, uma vez que eles dão suporte a todo ordenamento jurídico, não só no que tange ao tema em tela.

Ademais, é de notória relevância o conhecimento sobre Segurança e Medicina do Trabalho, para que então, possamos nos aprofundar no tema em questão, uma vez que antes de sabermos o que significa adicional de periculosidade, devemos entender o que a empresa deve fornecer ao empregado quando desempenha funções que coloquem sua vida em risco, os deveres do empregador e, ao mesmo tempo, do subordinado, conforme será descrito no quinto capítulo do presente trabalho.

Após analisarmos a questão anteriormente abordada, devemos conhecer o ambiente perigoso e sua caracterização, onde abordaremos acerca da possibilidade de neutralização ou eliminação dos riscos.

Por fim, o principal objetivo desse trabalho é o estudo da possibilidade de recebimento do adicional de periculosidade pelo empregado, quando este desempenha função que o expõe a agentes, não apenas prejudiciais a sua saúde, como também o colocam em risco de vida.

CAPÍTULO I - HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO

Ao longo da evolução das relações humanas e da sociedade surgiram as relações trabalhistas. Durante um longo período histórico, estas conexões não respeitaram o bem-estar e a segurança dos trabalhadores.

Devido ao constante desrespeito ao bem-estar e a segurança dos trabalhadores, ocorreram, ao longo da história, muitas situações, nas quais a vida dos empregados era colocada em risco diariamente.

Diante deste cenário catastrófico, surgiram as primeiras organizações sindicais e de classe, que incluíam a participação dos próprios trabalhadores, que lutavam por melhorias na qualidade de vida no trabalho. Assim surgiu o direito do trabalho, que teve como origem a Revolução Industrial.

Com muita propriedade, Vólia Bomfim Cassar aponta:

A prática de que “contrato faz lei entre as partes” colocava o trabalhador em posição inferior de barganha que, em face da necessidade, acabava por aceitar todo e qualquer tipo de cláusula contratual, submetendo-se as condições desumanas e degradantes.¹

Em decorrência das péssimas condições de trabalhos em que estes trabalhadores laboravam, surgiu uma conscientização coletiva, decorrente o instinto de autoproteção. A exemplo disso pode-se salientar que era comum a mão de obra de mulheres e Crianças, que, não raramente, ganhavam menos que os homens, trabalhavam em ambiente insalubre e perigoso, além de receber um salário degradante.

A Revolução Burguesa atendeu aos interesses da própria burguesia e, ao fim e ao cabo, a classe popular, que foi o verdadeiro pulmão da revolução, não teve seus anseios atendidos.²

1.1 História do Direito do Trabalho no mundo

Com a conscientização dos trabalhadores em a criação de sindicatos, surgiram os primeiros movimentos grevistas, datados do final do século XIX e início do século XX o que acarretou em expansão da legislação trabalhista.

¹ CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 8 ed. São Paulo: Método, 2013, p. 12.

² MOURA, Marcelo, Curso de Direito do Trabalho, 2 ed São Paulo, Saraiva p. 51.

O direito do trabalho nesta época se caracterizava em estabelecer regras de limitação da jornada de trabalho, na melhoria das condições de saúde no ambiente laboral, com foco principalmente na mão de obra de mulheres e crianças, que mesmo sendo os mais frágeis dos trabalhadores eram os mais explorados.

Sob o entendimento de Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante, a história do Direito do Trabalho no mundo está dividida em três fases:³

- A primeira fase ocorreu nos anos finais do século XVIII até o Manifesto Comunista de Marx e Engels. Podemos destacar: Na França, a Lei de Chapelier (1791), que extinguiu as corporações de ofício e proibiu a coligação de empresários e de trabalhadores; Na Inglaterra, houve a criação da máquina à vapor e o pedido dos trabalhadores solicitando a proibição quanto à utilização das máquinas; Na Suíça, a fundação da primeira Associação operária em Biel e os autores Marx e Engels se unem no Congresso de Londres.
- A segunda fase, de acordo com os autores, foi de 1848 até 1919, onde ocorreu: Na França, a Revolução Francesa, o reconhecimento do direito de greve, a realização do primeiro Congresso Geral Operário, a criação do Partido Operário (1880), o surgimento de uma nova lei sindical (1884), estabeleceram a jornada de 8 horas e o 1º de Maio como sendo o dia do trabalho, e em 1919 houve a votação da lei que fixou a jornada de 8 horas; Na Inglaterra, houve a criação da *Fabian Society*, em 1883, e na cidade de Liverpool foi adotada a jornada de 8 horas de trabalho. Pode-se destacar também que ocorreu o desenvolvimento do sindicalismo de luta de classes e o Partido Trabalhista propõe que as questões proletárias sejam solucionadas por intermédio de entendimento entre as partes; Na Alemanha, Estados Unidos, Itália, México e Rússia, ocorreram outros acontecimentos marcantes e fundamentais para o Direito do Trabalho.⁴

Esta fase inicia-se com o advento do Manifesto Comunista, de Marx e Engels, como também com o movimento de massas na Inglaterra e na França. Esses movimentos confirmaram a primeira ação coletiva e sistemática dos trabalhadores, que neste momento reivindicavam seus direitos trabalhistas, fazendo com que uma nova ordem jurídica se estabelecesse na época. Esta fase se concretiza com o fim da Primeira Guerra Mundial e com o Tratado de Versalhes,⁵ no qual houve a Criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

- A terceira fase da história mundial do Direito do Trabalho surge em 1919 com avanço ao longo do século XX.

Os principais fatos desse período foram: a greve geral nacional, a crise econômica e social da República de Weimar, com cerca de 5.500.000 desempregados, a nomeação de Hitler para Chanceler, o avanço do Nazismo e o início da Segunda Guerra Mundial, em 1939, com a invasão da Polônia, a ocorrência da greve geral política, na França, a fixação do trabalho obrigatório, a greve geral dos funcionários públicos, a criação da Confederação Internacional das Organizações Livres (CIO), entre outros.

Neste último período da história do Direito do trabalho, podemos perceber que “O Estado, diante dos acontecimentos que varreram a Europa e demais países do Globo, necessitou intervir nas relações trabalhistas com uma série de normas, disciplinando os mais diversos assuntos(...)”⁶

³ JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2013, p.21.

⁴ JORGE NETO; CAVALCANTE, 2013, op. cit, p.22.

⁵ O Tratado de Versalhes foi o Tratado de paz, assinado pelas potências europeias, que encerrou a Primeira Guerra mundial em 1919.

⁶ JORGE NETO; CAVALCANTE, 2013, op. cit, p.26.

Existem inúmeros marcos legislativos na história do direito do trabalho mundial, senão vejamos:

- A) Em 13.03.1900 a Lei Espanhola proibiu a contratação de menores de 10 anos;
- B) Em 30.03.1901 a lei Francesa reduziu a jornada de trabalho de mulheres e crianças;
- C) Em 1902 a lei Australiana regulamentou as associações dos profissionais da agricultura;
- D) Em 30.03.1903 a lei Alemã estabelece que a contratação de crianças a partir de 12 anos, somente será permitida com a compatibilidade com a frequência escolar;
- E) Em 08.07.1904 a lei Italiana ampliou a exigência que já existia na legislação quanto à escolaridade mínima para a contratação de mão de obra infantil;
- F) Em 1912 é promulgado na França o Código do Trabalho e
- G) Em 17.06.1905, na Bélgica, é estabelecido o repouso semanal remunerado, que posteriormente é promulgado na França, em 13.07.1905 (não abrangendo os trabalhadores ferroviários e dos trabalhadores em transportes marítimos e fluviais), e na Itália, pela Lei n. 489, de 1907 que concedia repouso semanal e nos feriados no comércio, no serviço público e na indústria.

1.2 História do Direito do Trabalho no Brasil

Ao analisarmos a evolução do direito do trabalho no Brasil, não podemos esquecer que uma parte de nosso ordenamento jurídico trabalhista teve base o cenário trabalhista internacional.

A história do Direito do Trabalho no Brasil pode ser dividida em três etapas:

- A primeira etapa se inicia com a Independência do Brasil e vai até a Abolição da Escravatura e, como havia trabalho escravo neste período, não houve condição favorável ao desenvolvimento da Legislação Trabalhista.
- A segunda etapa foi marcada com o a abolição da escravidão. Nesta fase, podemos observar a ocorrência de fatos isolados no decorrer da história, tais como, as greves

esporádicas, visando à redução de trabalho, melhores salários e condições trabalhistas, entre as quais se destaca a greve dos ferroviários da estrada de ferro Central do Brasil, da Bahia, em Cachoeira; paralisação, por dois dias, dos trabalhadores da Estrada de Terro Paulista, por aumento de salário, no município de Rio Claro, em São Paulo, entre outros exemplos marcantes.

Como podemos observar existiu, na história do direito do trabalho brasileira, dois grandes marco histórico: A abolição da escravatura em 13-5-1888 e a Proclamação da República em 15-11-1889. Através disso, foram surgindo as primeiras diretrizes para uma proteção ao trabalhador, que até então, vivia em uma sociedade escravocrata.

No ano de 1891 foi promulgada a primeira legislação trabalhista brasileira, o Decreto n. 1.313, que regularizou o trabalho de menores de idade, este decreto proibiu o trabalho noturno dos menores de 15 anos e limitou a 7 horas a jornada dos menores 60.

A primeira organização coletiva de trabalhadores brasileiro surgiram através dos Decreto n. 979, de 1903, e o Decreto Legislativo n. 1.637, de 1907, sendo o primeiro uma organização de sindicalistas rurais e a segunda de sindicalistas urbanos. O sindicato urbanista aderiu conselhos permanentes que tinham como objetivo conciliarem os conflitos existentes entre os operários e patrões.⁷

O sindicato dos trabalhadores rurais foi o responsável pela promulgação do Decreto n. 1.150 do ano de 1904, o qual instituiu privilégios para pagamento de dívidas provenientes de salários de trabalhadores rurais.

A seguridade social foi inserida em nosso ordenamento jurídico trabalhista com a aprovada da Lei Elói Chaves na Daya de 29.01.1923, onde foi criada a Caixa de Aposentadoria e Pensões para os ferroviários e concedia estabilidade aos empregados com mais de 10 anos no cargo.

As férias foram inseridas com a promulgação da Lei n. 4.982, de 25.12.1925, que garantiu o período de 15 dias de férias aos trabalhadores industriais, do comércio, aos bancários e às instituições de beneficência.

⁷. MOURA, Marcelo, Curso de Direito do Trabalho, 2 ed São Paulo, Saraiva p. 63.

Ao menor trabalhador foi inserida a proteção de menores de 12 anos, bem como ou menores de 14 anos que não tivesse ao menos instrução primária, a proibição do labor através do Decreto n. 17.934-A, de 21.10.1927.

Jorge Neto e Cavalcante afirma: “Nos primórdios da República Velha é inegável a influência dos imigrantes nos primeiros movimentos grevistas, dando-se origem ao movimento sindical”.⁸

Com a chegada da República, em 24.02.1891, houve a promulgação da Constituição, que foi influenciada pela Constituição norte-americana, porém o Brasil adotou a forma federal, republicana, presidencialista e liberal, não abrangendo matéria sobre direitos sociais do trabalhador.

A Terceira etapa foi com certeza uma das etapas que mais obteve melhora no dia a dia do operário brasileiro, pois, esta teve como bojo é iniciada com a Revolução de 1930, onde começa a fase da oficialização do Direito do que comina com a Constituição de 1988.

Jorge Neto e Cavalcante aborda: “Com o governo de Getúlio Vargas, o ideal de intervenção estatal nas relações de trabalho passa a ter aceitação, notadamente, pela influência histórica do modelo corporativista italiano”.⁹

Durante o período da Terceira etapa foram criadas as OIT de iniciativa da Presidência da República.

Na década de 30 foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. A Carta Constitucional de 1934 assegurava a ordem econômica, proteção do trabalhador e os interesses econômicos do país, disposição a respeito do reconhecimento dos sindicatos e das associações profissionais, o que garantia a pluralidade sindical e sua autonomia, bem como o reconhecimento das convenções coletivas de trabalho e a criação da Justiça do Trabalho.¹⁰

Conforme Gustavo Filipe Barbosa Garcia: “Foi a primeira constituição brasileira a ter normas específicas de Direito do trabalho, como influência do Constitucionalismo social”.¹¹

⁸ JORGE NETO; CAVALCANTE, 2013, op. cit, p.31.

⁹ Idem, Ibidem, p.32.

¹⁰ Idem, Ibidem. p.32.

¹¹ GARCIA, Gustavo Filipe. **Curso de Direito do Trabalho**. 8 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

O Congresso Nacional promulgou mais duas legislações trabalhistas, que foram as leis nº63/1935 e lei nº 185/1936.

Com a Constituição de 1937, expressou-se a intervenção do estado, com características do sistema corporativista e, foi instituído o sindicato único vinculado ao Estado, e também, a proibição da greve, que foi vista como recurso nocivo à economia.¹²

Durante este período o ordenamento jurídico brasileiro teve incorporado ao seu sistema, o corporativismo italiano, que realizou algumas modificações nos sindicatos por intermédio do Decreto-Lei n.1.402/1939 que unificou o sindicato a uma unidade, ou seja, apenas era possível um sindicato por categoria profissional na mesma base territorial.

Foi promulgada na década de 40 a Lei n. 185 que pela primeira vez foi instituído o pagamento do salário mínimo.

No ano de 1943 foi promulgado a Decreto-Lei n. 5.452/1943, mais conhecida como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), onde reuniu os mais diversos temas de direito individual, coletivo e processual do trabalho.

No ano de 1953 foi promulgada a Lei n. 62/1935, que garantia aos trabalhadores industriais e comerciários, indenização por tempo de serviço; estabilidade decenal; suspensão contratual; sucessão; responsabilidade de indenização pelo Estado quando a cessação da atividade empresarial for motivada por ato estatal (*factum principis*); aviso prévio; rescisão antecipada de contrato a termo; nulidade das cláusulas contratuais de infringência às normas protetivas; rescisão contratual; justa causa e prescrição de 1 ano para reclamar a indenização.

A Constituição de 1946 restabeleceu o direito de greve, rompendo, de certa forma, o corporativismo na Constituição anterior, trazendo direitos trabalhistas superiores àqueles das antigas Constituições.

No ano de 1964 devido a inflação a política econômica influenciou diretamente as leis trabalhistas, pois a prioridade governamental era o combate da inflação, as leis de política

¹² Idem, ibidem, p.34

salarial não raras ocasiões foram sobrepostas à negociação coletiva e às decisões da Justiça do Trabalho.

O ano de 1966 fora inserido no ordenamento jurídico trabalhista, por intermédio da lei 5.107 o FGTS, que culminou na extinção do regime da estabilidade que originou a Lei Complementar n. 7 PIS (1970) que tinha como finalidade promover a participação do trabalhador no desenvolvimento das empresas.

O direito de greve teve profundas alterações com a Lei n. 4.330/1964, que teve como escopo regulamentar este instituto.

A Constituição de 1967 manteve direitos trabalhistas já mencionados e passou também a prever acerca do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, que havia sido criado pela Lei 5.107, de 13 de setembro de 1966. A Emenda Constitucional 1, de 17 de outubro de 1969, não alterou os direitos trabalhistas previstos na Constituição de 1967. São dessa mesma época diversas leis, tais como:

- Lei sobre o emprego doméstico (Lei 5.859, de 11 de dezembro de 1972);
- Trabalho rural (Lei 5.889, de 8 de junho de 1973);
- Trabalho temporário (Lei 6.019, de 3 de janeiro de 1974).¹³

Com a promulgação da Lei n. 6.514/1977 foi alterado o Capítulo de Segurança e Medicina do Trabalho na CLT e o decreto-Lei n. 1.535/1977 alterou o regime das férias.

A Constituição Federal de 1988, promulgada em 5 de outubro de 1988, em seu título II, trata dos “Direitos e Garantias Fundamentais”, cujo Capítulo II, trata dos “Direitos Sociais”, abordados no art. 6º. Já os artigos 7º ao 11 abordam sobre o Direito do Trabalho.¹⁴

Observa-se portanto, que o direito trabalhista brasileiro vem se adaptando as modificações da sociedade nacional e internacional, diante das necessárias adaptações ao cenário internacional observamos algumas mudanças necessárias no ordenamento jurídico trabalhista do Brasil, entre eles Lei n. 9.601/1998, instituição das Comissões de Conciliação Prévia – Lei n. 9.958/2000, aprovação da Lei de Recuperação de Empresas e Falência – Lei n. 11.101/2005, limitando o privilégio do crédito trabalhista na falência e a mais atual amada por

¹³ GARCIA, 2014, op. cit. p. 35.

¹⁴ Idem, Ibidem. p. 35.

alguns e odiada por muitos a promulgação Lei 13.467/17, mais conhecida como Reforma Trabalhista.

CAPÍTULO II – SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

2.1 Introdução

O meio ambiente do trabalho é um importante instituto do direito contemporâneo são inegáveis. Merecidamente introduzidos m nosso ordenamento jurídico pela Organização Internacional do Trabalho – OIT, em consonância com o Direito Humanitário e à Liga das Nações, que de forma direta vem contribuindo em melhoras constantes ao meio ambiente laboral internacional e brasileira, pois, no Brasil foi Convenção Internacional do Trabalho nº 148 ratificou em 1982 e a promulgou através do Decreto nº93.413/86.

O meio ambiente do trabalho é um instituto que merece total atenção do ordenamento jurídico nacional e internacional, visto que uma pessoa passa boa parte da sua vida em seu ambiente de trabalho. E por esta razão, é dever de todos manter o ambiente de trabalho saudável.

A Segurança e medicina do trabalho é um importante segmento do Direito do Trabalho, que tem por objetivo assegurar condições de proteção à saúde do trabalhador no local de trabalho.¹⁵

Esta matéria possui alcance multidisciplinar, uma vez que abrange aspectos não só de direito do trabalho, como também de direito constitucional, ambiental, seguridade social, e ainda, de outras ciências, tais como medicina, psicologia e a engenharia.

Com o surgimento da revolução industrial, ocorreram vários acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, e, com isso, automaticamente, o surgimento de preocupações voltadas à segurança dos trabalhadores nos locais de trabalho, o que proporcionou, portanto, a elaboração de normas voltadas ao meio ambiente do trabalho, procurando assegurar a saúde ao trabalhador, utilizando mecanismos de prevenção de riscos, acidentes e doenças no trabalho.¹⁶

2.2 Conceito

Meio ambiente do trabalho é o local onde os empregados desempenham suas atividades e funções empregatícias, sejam remuneradas ou não, é um dever do empregador através do

¹⁵ GARCIA, 2014, op. cit. p. 1087.

¹⁶ Idem, ibidem, p. 1088.

controle do e fiscalização dos agentes perigosos e insalubres, que comprometem a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da classe, gênero e idade dos empregados.

Gustavo Filipe Barbosa, com muita propriedade define Medicina e Segurança do Trabalho: “É o ramo interdisciplinar da ciência, vinculado ao Direito do Trabalho, tendo por objeto a proteção, a prevenção e a recuperação e a recuperação da saúde e a segurança do trabalhador.”¹⁷

2.3 Segurança e medicina do trabalho no meio ambiente trabalhista

Foi promulgada em 1981 a Lei 6.938 que A Lei de Política Nacional do Meio Ambiente estabelece em seu art. 3º, inciso I, que o meio ambiente é o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas.

Em todo nosso ordenamento jurídico temos exemplo de jurisprudências pertinentes ao controle do segurança e medicina do trabalho, conforme dispõe abaixo:

TST - RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA RO 464009520075040000 46400-95.2007.5.04.0000 (TST)Data de publicação: 19/08/2011 Ementa: DISSÍDIO COLETIVO. ACORDO HOMOLOGADO. RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. CLÁUSULA 59 - SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO. A Norma Regulamentadora NR-7, instituída pela Portaria nº 3.214 /1978, ao estabelecer a obrigatoriedade da elaboração e implico do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO, por parte dos empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, bem como ao disciplinar a realização de exame médico demissional, objetivou promover e preservar a saúde dos trabalhadores. Portanto, mostra-se inválida cláusula ajustada pelas partes que pretende flexibilizar amplamente norma de ordem pública. In caso, reforma-se parcialmente a decisão regional para, mantendo incólume apenas o primeiro parágrafo da cláusula 59 - Segurança e Medicina do Trabalho, indeferir a homologação dos 2º, 3º e 4º parágrafos, por contrariarem as disposições contidas na NR 7. Recurso ordinário parcialmente provido. Encontrado em: TRABALHISTA RO 464009520075040000 46400-95.2007.5.04.0000 (TST) Dora Maria da Costa STJ - RECURSO ESPECIAL RESP 240343 SP 1999/0108346-0 (STJ) Data de publicação: 20/04/2009,

Ementa: RECURSO ESPECIAL. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO. MINISTÉRIO PÚBLICO ESTADUAL. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. LEGITIMIDADE. 1. A proteção ao meio ambiente do trabalho insere-se nos chamados direitos difusos. Assim, tem o Ministério Público legitimidade ativa para propor ações coletivas visando a defesa de tais direitos. 2. A

¹⁷ Idem, Ibidem, p. 1090.

Lei Complementar n. 75 /93, no seu art. 83, III, conferiu ao Ministério Público do Trabalho a atribuição de promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho. Dessa forma, vinculou a legitimidade ad causam de tal órgão à competência do órgão julgador, ou seja, só atua o parquet especializado nas ações judiciais que tenham trâmite na Justiça do Trabalho. 3. Na hipótese de ação civil pública destinada a prevenir acidentes de trabalho promovida no ano de 1997, quando pacífico era o entendimento de que competia à Justiça estadual o conhecimento e processamento do feito, a legitimidade ativa é do Ministério Público estadual. 4. Recurso especial não-conhecido

O meio ambiente do trabalho está integrado no rol dos direitos humanos fundamentais, por ter como objetivo o respeito à dignidade da pessoa humana e foi inserido na terceira geração ou dimensão dos direitos humanos¹⁸

2.4 Deveres

Na relação empregado/empregador existem vários deveres e a fixação destas atribuições é de responsabilidade dos órgãos de fiscalização do trabalho.

2.4.1 Do empregador

Entre as obrigações do empregador estão: cumprir as leis e as normas regulamentadoras referentes à segurança e saúde no trabalho, como também exigir que estas normas sejam cumpridas pelos trabalhadores. Essas obrigações também são impostas as empresas que prestam serviço em seu estabelecimento.

Uma das formas de exercer o poder empregatício pelas empresas é a elaboração de ordens de serviço com o intuito de informar aos empregados quais são os procedimentos relativos à segurança e saúde no trabalho a serem adotados durante a execução de suas atividades, os riscos aos quais estarão sujeitos se não forem respeitadas e cumpridas essas ordens de serviço.

Outra forma de estabelecer o devido cumprimento das ordens de serviço é através do treinamento dos empregados e o fornecimento de EPI, que tem como objetivo resguardar a saúde e segurança no meio ambiente de trabalho.

¹⁸ GARCIA, 2014, op. cit. p. 1091.

A ciência dessas ordens de treinamento e normas em face dos empregados sobre esses conteúdos podem ser realizadas por meio de comunicados, cartazes e também de meios eletrônicos, por exemplo, *e-mails*.

As responsabilidades do empregador estão dispostas no art. 157 da CLT:

- a) Cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; b) Instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar para evitar que doenças ou acidentes de trabalho ocorram; c) Adotar as medidas que sejam determinadas pelo órgão regional competente; d) Facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

Um dos deveres da empresa é informar aos empregados os riscos aos quais estão expostos durante a realização de suas atividades. Não basta apenas comunicar os riscos, o empregador deverá também instruir os empregados *quanto às precauções a serem tomadas caso haja uma situação atípica, sempre com o objetivo de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais, as informações fornecidas aos empregados dever ser minuciada e clara, referente os riscos da operação a execução e dos produtos manipulados durante o trabalho.*

O dever de informar engloba os procedimentos adotados pela empresa como forma de prevenir e limitar os possíveis riscos para o empregado, por exemplo, a instalação de ventilação para captação de poluentes, entre eles os agentes químicos contidos na fonte, os treinamentos, entre outros.

E, também obrigação do empregador realizar avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho do empregador e, posteriormente, disponibilizar aos empregados os resultados destas avaliações. Exemplos: dosimetrias de ruído, avaliações de concentração de aerodispersóides como poeira, fumo, névoas e neblinas, gases, e também vapores presentes no ambiente.

Devem também ser os empregados informados dos resultados dos exames médicos e exames complementares a que estes realizarem, bem como informar os diagnósticos aos quais os próprios trabalhadores tenham sido submetidos.

Salienta-se que a entrega desses resultados contempla apenas a sua entrega dos resultados dos exames ao obreiro, não devendo ter acesso ao seu conteúdo, caso contrário será

desrespeitado a privacidade do empregado, devem ser encaminhadas as cópias de seus prontuários clínico individual do trabalhador. Nesse sentido, vejam a redação do item 7.4.5 da NR7:

Os dados obtidos nos exames médicos, incluindo avaliação clínica e exames complementares, as conclusões e as medidas aplicadas deverão ser registradas em prontuário clínico individual, que ficará sob a responsabilidade do médico-coordenador do PCMSO. Durante o procedimento fiscalizatório do cumprimento da legislação de segurança e saúde do trabalho, a empresa deverá permitir que representantes dos trabalhadores acompanhem a fiscalização. Dentre estes estão os membros eleitos da CIPA. Essa permissão está limitada à fiscalização da legislação de segurança e saúde do trabalho, e não da legislação trabalhista como um todo. Por exemplo, caso o AFT inicie a fiscalização do pagamento das guias de recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), a empresa não será obrigada a permitir que os representantes dos trabalhadores acompanhem esse procedimento fiscalizatório.

Também cabe ao empregador elaborar procedimentos a serem observados no caso de acidentes ou doenças relacionadas ao trabalho, por exemplo, para qual hospital o acidentado deverá ser encaminhado e de quem será essa responsabilidade.

2.4.2 Do empregado

Entre os deveres dos empregados está o cumprir, não apenas a legislação, disposições legais e regulamentares da empresa, mas também obedecer às ordens de serviço expedidas pelo empregador, para sua segurança e também de terceiros.

Caberá também aos empregados, a utilização do Equipamento de Proteção Individual (EPI) fornecido pelo empregador, tendo em vista que esta é uma forma de prevenção dos possíveis acidentes e riscos.

Destaca-se que a utilização de EPIS não deve ser a única forma de prevenção, pois o objetivo do empregador deve ser, também, priorizar a adoção de medidas de proteção coletiva. A utilização de EPIs deve ser a última opção do empregador.

Ao receber o EPI, o empregado tem o dever de utilizá-lo durante todas as atividades laborais, com o objetivo de dar ao mesmo o fim a que se destina, qual seja a sua proteção.

Os empregados também deverão, obrigatoriamente, realizar os exames médicos solicitados pelo empregador, exames presentes nas Normas Regulamentadoras - NR's e, em especial, aqueles dispostos na NR7, em virtude de objetivarem a verificação da aptidão física e mental para o trabalho que exerceram, exercem ou irão exercer.

Destaca-se que os custos dos exames médicos previstos na NR7 são de responsabilidade do empregador, inclusive os gastos de deslocamento até o local do exame.

Os empregados possuem o dever de colaborar com a empresa na aplicação e utilização dos EPI's e das NR's, que poderá ser realizada de diversas maneiras, como por exemplo, comunicar aos superiores eventuais situações que estejam oferecendo risco para o próprio trabalhador ou para terceiros.

Salienta-se que todos os empregados deverão conhecer os procedimentos de segurança para a realização da sua atividade laboral, a fim de garantir a sua segurança. Tais procedimentos podem ser informados por meio de ordens de serviço.

Há algumas Normas Regulamentadoras – NR'S que determinam às empresas, a realização de treinamentos específicos para a execução de determinadas atividades, bem como a conscientização da necessidade de adoção de procedimentos de segurança apropriados. Nesses casos devem ser estritamente respeitados o conteúdo da NR e suas especificações.

Os deveres do empregado estão disponíveis no art.158:

a) Observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções expedidas pelo empregador; b) Colaborar com a empresa na aplicação de normas sobre medicina e segurança do trabalho. c) Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada: d) À observância das instruções expedidas pelo empregado pertinentes à medicina e segurança do trabalho; ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

2.5 Inspeção prévia

A inspeção prévia esta indeferida na NR2. Esta norma regulamentadora dispõe sobre os procedimentos de inspeção e apreciação prévia das instalações dos estabelecimentos, bem como informa as situações em que tais procedimentos devem ser adotados.

A norma NR2 possui um caráter preventivo da Segurança e Saúde no Trabalho. Dentre seus objetivos, o principal é garantir que os novos estabelecimentos laborais somente tenham qualquer atividade quando o ambiente de trabalho for seguro a seus empregados.

O objetivo da inspeção prévia é verificar se as condições de segurança e saúde do trabalho dos ambientes laborais estão de acordo com os dispositivos presentes nas Normas Regulamentadoras.

Salienta-se que, como o próprio nome induz, essa inspeção deve ser prévia, ou seja, deverá ser realizada **antes** de a empresa iniciar suas atividades naquele estabelecimento, uma vez que seu objetivo é fazer com que todo estabelecimento novo esteja de acordo com as normas regulamentadoras, conforme dispõe o item 2.1 da NR2:

Todo estabelecimento novo, antes de iniciar suas atividades, deverá solicitar aprovação de suas instalações ao órgão regional do MTb.

Após um estabelecimento ter sido aprovado depois da realização de inspeção prévia e aprovadas as instalações, devem ser aprovadas todas as normas referentes às condições e saúde e segurança para os trabalhadores. O órgão que regulamenta essa inspeção é a SRTE – Superintendência Regional do Trabalho e Emprego que emitirá CAI - Certificado de Aprovação de Instalações.

Destaca-se que a emissão do o CAI é realizada pelo órgão regional do MTE, e não pelo órgão nacional.

A inspeção prévia é obrigatória a todo e qualquer estabelecimento e, portanto, quando a empresa possuir mais de um estabelecimento, a inspeção prévia deverá ser realizada também em suas filiais.

Como já fora anteriormente abordado, as inspeções previstas devem ser realizadas antes do início das atividades, sendo, nesse caso, emitido um CAI para cada estabelecimento.

Também consta na NR2 o modelo desse documento e toda a regulamentação para a devida emissão do CAI.

Caso após a realização da inspeção prévia, as instalações e/ou equipamentos do estabelecimento não estejam de acordo com as recomendações de saúde e segurança constantes nas normas regulamentadoras, o Certificado de Aprovação das Instalações não poderá ser emitido, pois, uma vez não estando de acordo com o item 2.6 da NR2, ficará caracterizado o impedimento administrativo de início das atividades. Item 2.6 da NR2:

A inspeção prévia e a declaração de instalações [...] constituem os elementos capazes de assegurar que o novo estabelecimento inicie suas atividades livre de riscos de acidentes e/ou de doenças do trabalho, razão pela qual o estabelecimento que não atender ao disposto naqueles itens fica sujeito ao impedimento de seu funcionamento, conforme estabelece o art. 160 da CLT, até que seja cumprida a exigência desse artigo.

Quando não for possível a realização da inspeção prévia pelo MTE, antes de o estabelecimento iniciar suas atividades, deverá o MTE - Ministério do Trabalho e Emprego, emitir e enviar à empresa uma SRTE - Declaração das Instalações do novo estabelecimento, que poderá ser aceita para fins de fiscalização.

A promulgação e aprovação da Instrução Normativa 001/1983 tornou a Declaração das Instalações obrigatória antes do início do funcionamento de qualquer estabelecimento. Tal sua aprovação teve como fatores motivadores:

A dificuldade encontrada pelo TEM na realização da inspeção prévia das instalações para expedição do CAI - Certificado de Aprovação das Instalações e

A constante multiplicação de estabelecimentos e a expansão geográfica dos diferentes setores de atividade e a urbanização acelerada, sem que houvessem por parte dos empregadores a devida importância com o ambiente de trabalho saudável e seguro, ou seja, não era o objetivo do empregador uma adequada disponibilidade de recursos humanos e materiais capazes de manter a inspeção prévia atualizada e plena.

A Declaração das Instalações é uma das condições de segurança e saúde no trabalho que o estabelecimento deve comprovar. Além dessa aprovação e certificado e Empresa também possuir Razão social, CNPJ entre outros.

A descrição das instalações e dos equipamentos existentes no local, de trabalho é uma das condições de que o ambiente de trabalho possa ser considerado segurança e posteriormente aprovado, salientando que essa descrição deve sempre obedecer ao disposto nas normas

regulamentadoras. A omissão de informações nesse documento ou a falsa declaração são tipificadas como crime, segundo o art. 299 do Código Penal:

Art. 299. Omitir, em documento público ou particular, declaração que dele devia constar, ou nele inserir ou fazer inserir declaração falsa ou diversa da que devia ser escrita, com o fim de prejudicar direito, criar obrigação ou alterar a verdade sobre fato juridicamente relevante.

Apesar da inspeção para o funcionamento ser realizada previamente, quando o estabelecimento sofrer qualquer modificação substancial em suas instalações e/ou em seus equipamentos, em quaisquer de seus estabelecimentos, a empresa deverá comunicá-las ao órgão regional, bem como solicitar a aprovação dessas modificações.

O cumprimento desse aviso é obrigatório, pois, essas mudanças, em sua maioria são significativas e com estas mudanças podem surgir novos riscos aos trabalhadores.

Após o aviso pela empresa aos órgãos competentes, deverá ser realizada a inspeção nessas modificações substanciais nas instalações, caso essas mudanças sejam aprovadas de acordo com o que consta nas Normas regulamentadoras quanto a condições e saúde e segurança para os trabalhadores, a SRTE também emitirá o respectivo CAI conforme dispõe o item 2.4 da NR2:

A empresa deverá comunicar e solicitar a aprovação do órgão regional do MTb, quando ocorrer modificações substanciais nas instalações e/ou nos equipamentos de seu(s) estabelecimento(s).

As Normas Regulamentadoras não especificam o que é modificação substancial, o que acaba a tornando um critério subjetivo. Portanto, toda modificação que possa oferecer um novo risco ou aumentar aquele já existente, deverá ser comunicada.

Existe a possibilidade, não obrigatória, das empresas comunicarem aos órgãos competentes as modificações em sua empresa, para que estas sejam submetidas à apreciação prévia da SRTE, bem como também sejam apreciados os projetos de construção e respectivas instalações.

Destaco que essa solicitação em seus futuros projetos não dispensa o requerimento posterior da aprovação prévia da construção e respectivas instalações antes do início das atividades para fins de emissão do CAI.

Salienta-se, que não se pode confundir “Inspeção Prévia” com “Apreciação Prévia”, uma vez que aquela possui natureza obrigatória e nesta, a natureza será facultativa, ou seja, para que sejam considerados um ambiente saudável e seguro para os trabalhadores, é necessário que haja uma inspeção prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho. Conforme dispõe o artigo 160, “caput” da CLT: “Nenhum estabelecimento poderá iniciar suas atividades sem prévia inspeção e aprovação das respectivas instalações pela autoridade regional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho”.

O § 1º aduz a necessidade de uma nova inspeção, nos casos de modificação substancial nas instalações e/ou equipamentos, sendo obrigatória à empresa comunicar à Delegacia Regional do Trabalho.

E, o § 2º aborda a faculdade à empresa de, previamente, solicitar aprovação de projetos de construção e instalações, à Delegacia Regional do Trabalho.

O Superintendente Regional do Trabalho e Emprego, ao verificar que o laudo técnico traz serviço que demonstre grave e iminente risco para o trabalhador, poderá interditar estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou, até mesmo, embargar a obra, indicando as providências que deverão ser tomadas para prevenção de doenças ou acidentes de trabalho (art.161, “caput” da CLT).¹⁹

Responde por desobediência àquele que, após a determinação de interdição ou embargo, ordenar ou permitir o funcionamento do estabelecimento ou de setor, utilizar máquina ou equipamento, ou prosseguir a obra, caso, em decorrência disso, resultarem danos a terceiros (art.161, § 5º da CLT).

Durante a paralização dos serviços, por causa da interdição ou embargo, os empregados receberão normalmente, como se os mesmos estivessem trabalhando.²⁰

E, portanto, comprovou-se que não existem ementas específicas para autuação pelo descumprimento dos itens da NR2, porem nesta norma regulamentadora possui um texto normativo de cumprimento obrigatório pelos empregadores cujas disposições devem ser observadas por todas as empresas, órgãos e entidades que contratem empregados celetistas.

¹⁹ GARCIA, 2014, op. cit. p. 1094.

²⁰ Idem, Ibidem, p. 1095.

2.6 Órgãos de Segurança e Medicina do Trabalho nas empresas

Para garantir um meio de trabalho mais saudável, existem órgãos profissionais e de serviços que viabilizam essa fiscalização. Entre eles temos o SESMT - Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, exercício autorizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego que é composto de profissionais dotados de conhecimentos de engenharia de segurança e de medicina do trabalho.

Seu objetivo é promover a saúde e garantir a integridade do trabalhador no local de trabalho. Esses órgãos são de total responsabilidade do empregador e cabe a este arcar com o ônus decorrente da instalação e manutenção deste serviço.

Os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho será de acordo com a gradação do risco da atividade principal. Sua escala varia de 1 a 4 e sua classificação tem como base a Classificação Nacional de Atividades Econômicas, bem como ao número total de empregados do estabelecimento, conforme o quadro II da NR-4, um técnico de segurança do trabalho.

Segundo o Art. 162 da CLT caberá às empresas, de forma obrigatória, manter serviços especializados em segurança e medicina do Trabalho, com o intuito de promover saúde e garantir a integridade do trabalhador. As normas do MTE devem estabelecer:

- a) Classificação das empresas segundo o número de empregados e a natureza do risco de suas atividades; b) O número mínimo de profissionais especializados exigido de cada empresa, segundo o grupo em que se classifique, na forma da alínea anterior; c) A qualificação exigida para os profissionais em questão e o seu regime de trabalho; d) As demais características e atribuições dos serviços especializados em segurança e medicina do trabalho, nas empresas.

É obrigatória a constituição da Comissão Interna de Prevenção de acidentes (CIPA), conforme dispõe o art. 163 da CLT:

Art. 163 - Será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), de conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho, nos estabelecimentos ou locais de obra nelas especificadas. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977).

Parágrafo único - O Ministério do Trabalho regulamentará as atribuições, a composição e o funcionamento das CIPA (s). (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977).

A CIPA objetiva a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida, bem como promover a saúde do trabalhador.²¹

A CIPA será composta de representantes da empresa e dos empregados, de acordo com os critérios que vierem a ser adotados na regulamentação do Ministério do Trabalho e Emprego, conforme o disposto no artigo 164 da CLT.²²

2.7 Equipamento de proteção individual

O EPI é todo dispositivo ou produto de uso individual, utilizado pelo trabalhador, que tem como objetivo proteger o trabalhador dos riscos que ameaçam sua segurança e a saúde.

O art. 166 da CLT, combinado com o item 6.3 da NR (Norma Regulamentadora) 6, aduz que a empresa é obrigada a fornecer gratuitamente os Equipamento de Proteção Individual (EPI), adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não oferecerem completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde do trabalhador, enquanto as medidas de proteção coletiva estiverem sendo implantadas, bem como para atender a situações de emergência.²³

Considera-se Equipamento de Proteção Individual todo dispositivo ou produto, de uso individual utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção dos riscos suscetíveis a ameaçar a segurança e a saúde no trabalho.²⁴

Cabe salientar, que a Norma Regulamentadora – NR6, estabelece que Equipamento de Proteção individual é “todo dispositivo ou produto, de uso individual utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho.”

²¹ GARCIA, 2014, op. cit. p. 1098.

²² GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 7 eds. Método, 2015, p.

²³ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa Garcia. **Meio Ambiente do Trabalho**. Direito, Segurança e Medicina do Trabalho. 4 eds. 2015. São Paulo: Método, 2015, p. 39.

²⁴ GARCIA, **Curso de Direito do Trabalho**, 2014, op. cit, p. 1100.

A mesma norma disposta acima regulamenta acerca da responsabilidade do empregador em relação ao EPI, cabendo a esse:

- a) adquirir o adequado ao risco de cada atividade;
- b) exigir o seu uso;
- c) fornecer ao trabalhador somente o aprovado pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- d) orientar e treinar o trabalhador sobre o uso adequado, guarda e conservação;
- e) substituir imediatamente quando danificado ou extraviado;
- f) responsabilizar-se pela manutenção e higienização periódica;
- g) comunicar ao Ministério do Trabalho e emprego qualquer irregularidade observada, registrar o seu fornecimento ao trabalhador, através de livros, fichas ou sistema eletrônico.

Não podemos esquecer que caberá ao empregado:

- a) usar, utilizando-o apenas para a finalidade a que se destina;
- b) responsabilizar-se pela guarda e conservação;
- c) comunicar ao empregador qualquer alteração que o torne impróprio para uso;
- d) cumprir as determinações do empregador sobre o uso adequado.

Cabe ao empregado no que tange ao EPI:

- a) usar, utilizando apenas para a finalidade a que se destina;
- b) responsabilizar-se pela guarda e conservação;
- c) comunicar ao empregador qualquer alteração que o torne impróprio ao uso: e,
- d) cumprir as determinações do empregador sobre o uso adequado.²⁵

O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o isenta do pagamento do adicional de insalubridade, cabendo-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, dentre elas, as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado.²⁶

²⁵ GARCIA, **Meio Ambiente do Trabalho**, 2015, op. cit., p. 40.

²⁶ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 5 ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 521.

2.8 Medidas preventivas de Medicina do Trabalho

São normas preventivas de medicina do trabalho:

- Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) – objetiva a preservação da saúde e integridade do trabalhador, por meio da antecipação, reconhecimento, avaliação e consequente controle da ocorrência de eventuais riscos ambientais existentes ou que possam vir a existir, protegendo ao meio ambiente e aos recursos naturais.

- Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) – Objetiva a promoção e a preservação as saúde do conjunto de seus trabalhadores, bem como analisar questões de natureza individual e coletiva, no que tange à prevenção, rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados ao trabalho, inclusive de natureza subclínica, além de fazer a constatação da existência de casos de doenças profissionais ou danos irreversíveis à saúde dos trabalhadores.²⁷

Vale ressaltar, que o PCMSO deve incluir, a realização obrigatória dos exames médicos seguintes (todos conforme o item 7.4.1 da NR 7):

- a) admissional;
- b) periódico;
- c) de retorno ao trabalho;
- d) de mudança de função;
- e) demissional.²⁸

O Ministério do Trabalho e Emprego estabelece casos em que são exigidos os exames médicos, quais sejam, por ocasião de demissão e complementares.²⁹

²⁷ GARCIA, **Curso de Direito do Trabalho**, 2014, op. cit, p. 1101;1104.

²⁸ GARCIA, **Meio Ambiente do Trabalho**, 2015, op. cit, p. 40.

²⁹ GARCIA. **Manual de Direito do Trabalho**. 2015, op. cit.

Atestado de Saúde Ocupacional (ASO) – Para cada exame médico realizado pelo PCMSO, deverá ser emitido este documento, em duas vias. A primeira via ficará arquivada no local de trabalho do empregado e a segunda, será entregue ao trabalhador.³⁰

Há jurisprudências a favor deste pensamento, vejamos:

TRT-20 - 00009073720105200003 (TRT-20) Jurisprudência • Data de publicação: 16/07/2013 EMENTA DANO MORAL - AUSÊNCIA DE MEDIDAS PREVENTIVAS PARA PRESERVAÇÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR – CONCAUSALIDADE – MANUTENÇÃO DA CONDENAÇÃO. Restando provado por meio de prova pericial a existência de conca usa para o surgimento/agravamento de doença manifestada durante o trabalho; restando patente, ainda, a omissão da empresa em tomar medidas preventivas de medicina do trabalho com vistas à manutenção da saúde dos seus empregados, a exemplo da ausência de realização de exames médicos periódicos e de exame médico demissional, tendo o obreiro ingressado nos autos da reclamada com saúde e saído doente, é de se manter a condenação em danos morais e materiais. Encontrado em: 16/07/2013 - 16/7/2013 00009073720105200003 (TRT-20) JORGE ANTÔNIO ANDRADE CARDOSO

A prevenção de doenças profissionais e acidentes do trabalho, subsequente às relações laborais são: imposições de deveres gerais a empregados e empregadores (arts. 157 e 158 da CLT), inspeção prévia, conforme abordado anteriormente (CLT, art. 160), embargo ou interdição, entre outras medidas especiais de prevenção, como por exemplo, o disposto no artigo 200, que estabelece a possibilidade do Ministério do Trabalho e Emprego expedir Normas Regulamentadoras – NR, que objetivam atender as peculiaridades de cada atividade ou setor do trabalho.³¹

2.9 Inflamáveis e explosivos

Uma das causas geradoras de recebimento do adicional de periculosidade foi inserida no ordenamento jurídico trabalhista no art. 193 da CLT, que são os inflamáveis, assim compreendidos os líquidos combustíveis e os gasosos liquefeitos.

De acordo com as NR-16 e 20 e o Portaria n. 3.214/78 do MTb, *líquido combustível ou gasoso liquefeito* é todo o material que possui algum ponto de fulgor igual ou superior a 70° C e inferior a 93,3° C. Ponto de fulgor é a menor temperatura a partir da qual são emitidos vapores

³⁰ GARCIA, **Curso de Direito do Trabalho**, 2014, op. cit, p. 1105.

³¹ LEITE. 2014, op. cit, p. 346.

capazes de queimar a superfície do material mediante a presença de uma fonte externa de ignição

Para que seja considerada como perigosa, deve estar presente a quantidade significativa do material combustível, além de ser realizada a atividade dentro da área de risco durante as operações com inflamáveis. Somente são consideradas atividades e operações perigosas com inflamáveis as dispostas do Anexo 2 Regulamentadora 16 (NR-16).

O referente adicional também possui respaldo jurisprudencial:

Salienta-se que as operações de transporte de inflamáveis líquidos ou gasosos liquefeitos, em quaisquer vasilhames e a granel, são consideradas em condições de periculosidade se transportas em grandes quantidades, até o limite de 200 litros para os inflamáveis líquidos e 135 quilos para os inflamáveis gasosos liquefeitos. E que independentemente da quantidade de inflamáveis, se estas foram transportadas em tanques de consumo próprio dos veículos não serão consideradas como causa geradora de periculosidade (*vide* o tópico 16.6.1 da NR-16). TRT-17 - RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA RO 00010984420165170007 (TRT-17) Jurisprudência • Data de publicação: 18/05/2018 EMENTA ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. NR 16. São perigosas as atividades realizadas em território sobre o qual recai a possibilidade de ocorrência de sinistro. Se há prova de que nas câmaras de aquecimentos a gás dos altos fornos mantidas pelas empresas há armazenamento de produtos inflamáveis, as condições se equiparam a hipótese a que se refere o Anexo 2 da NR 16 da Portaria 3214/78. (Sentença mantida). Encontrado em: Acordam os Magistrados da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, na Sessão Ordinária realizada no dia 14/05/2018, sob a Presidência do Exmo. Desembargador Jailson Pereira da Silva, com a presença das Exmas. Desembargadoras Ana Paula Tauceda Branco e Sônia das Dores Dionísio Mendes e da representante do Ministério Público do Trabalho Procuradora Keley Kristiane Vago Cristo, por unanimidade, conhecer dos recursos e, no mérito, negar provimento ao recurso ordinário do Reclamante e da 1ª Reclamada, e dar parcial provimento ao recurso da 2ª Reclamada, nos termos do voto da Relatora. Mantido o valor da condenação. 18/05/2018 - 18/5/2018 CARLOS AUGUSTO PEREIRA MEDEIROS, CMI BRASIL SERVICOS DE MANUTENCAO DE EQUIPAMENTOS INDUSTRIAIS LTDA., ARCELORMITTAL BRASIL S.A. CARLOS AUGUSTO PEREIRA MEDEIROS, CMI BRASIL SERVICOS DE MANUTENCAO DE EQUIPAMENTOS INDUSTRIAIS LTDA., ARCELORMITTAL BRASIL S.A. RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA RO 00010984420165170007 (TRT-17) SÔNIA DAS DORES DIONÍSIO MENDES.

O adicional de recebimento do adicional de periculosidade aqueles que laboram em veículos e nos tanques de combustível, em meios de transporte que comportam impressionantes quantidades de combustível consta na Súmula 447:

“Ora, se a jurisprudência nega o direito a pretensão de recebimento de adicional de periculosidade a quem se encontra na aeronave no momento do abastecimento, por mais forte razão nega também a mesma pretensão a quem habitualmente trabalha no interior desse meio de transporte. Parece certo afirmar, por lógica, que a jurisprudência tem se inclinado a negar o direito de adicional de periculosidade a quem trabalha dentro de veículos que comportam grandes quantidades de combustível, quando estas sejam exauridas durante o transcurso da viagem. Situação

bem diferente seria vivida por quem apenas transporta em tanques, mas sem consumir uma expressiva quantidade de combustível”.

Outro agente perigoso no que tange a inflamáveis é o armazenamento de líquidos inflamáveis em construções verticais. Nesses casos, basta apenas que exista um tanque de inflamáveis, independentemente do andar de prédio que esteja. Assim, todo e qualquer empregado que nele labore, estará em situação de risco acentuado recebendo, portanto, o adicional.

Essa garantia destina-se àqueles que laboram sob essas circunstâncias, pois, em casos de explosão, toda a estrutura do edifício cairá, conforme disposto na Orientação Jurisprudencial 385 da SDI-1 do TST:

“é devido o pagamento do adicional de periculosidade ao empregado que desenvolve suas atividades em edifício (construção vertical), seja em pavimento igual ou distinto daquele onde estão instalados tanques para armazenamento de líquido inflamável, em quantidade acima do limite legal, considerando-se como área de risco toda a área interna da construção vertical” (*DEJT*, 10-6-2010).

Também é considerado como causa geradora do adicional, o contato com explosivos, conforme art. 193 da CLT e a NR-19, tópico 19.1.1. Segundo estes dispositivos consideram-se explosivos todos os produtos que sob determinada condição de temperatura, choque mecânico ou ação química, se decompõe rapidamente para liberar grandes volumes de gases ou calor intenso.

Os explosivos estão subdivididos nos moldes da citada NR-19 em:

- a) explosivos iniciadores: aqueles que são empregados para excitação de cargas explosivas. São sensíveis ao atrito, calor e choque, bem como sob efeito do calor explodem sem incendiar;
- b) explosivos reforçadores: servem como intermediários entre o iniciador e a carga explosiva propriamente dita;
- c) explosivos de ruptura: são os chamados altos explosivos (geralmente tóxicos);
- d) pólvoras: são utilizadas para propulsão ou projeção.

2.10 Atividade de bombeiro civil

Mais uma modalidade de recebimento de adicional de periculosidade foi inserida com a promulgação da Lei nº 11.901/2009. Esta assegura ao bombeiro civil, o adicional de periculosidade no percentual de 30% (trinta por cento) do salário mensal sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.

Para que seja conferido o adicional, é necessário que o trabalhador comprove ser bombeiro civil habilitado nos termos da Lei nº 11.901/2009, bem como exerça de forma habitual, função remunerada e exclusiva de prevenção e combate a incêndio, sendo contratado diretamente por empresas privadas ou públicas, sociedades de economia mista, ou empresas especializadas em prestação de serviços de prevenção e combate a incêndio.

Conforme dispõe o art. 6º, III, da mencionada lei, é garantido adicional de 30% aos bombeiros sobre o salário mensal sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa que em caráter habitual, função remunerada e exclusiva de prevenção e combate a incêndio, como empregado contratado diretamente por empresas privadas ou públicas, sociedades de economia mista, ou empresas especializadas em prestação de serviços de prevenção e combate a incêndio.

2.11 Roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial

Uma das causas geradoras ao recebimento do adicional de periculosidade foi inserida no ordenamento jurídico trabalhista com a promulgação da Lei n. 12.740/2012.

Conforme disposto na referida lei, será garantido o adicional de periculosidade, aos empregados que exerçam suas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial”.

Cabe esse complemento salarial em decorrência da natureza e dos métodos de trabalho àqueles que desempenham funções onde estão expostos a situações de risco acentuado devido à exposição permanente a roubos ou outras espécies de violência física.

Essa categoria de empregados esta regida pela Lei n. 7.102 de 20 de junho de 1983, mais precisamente temos no artigo 15 a definição de “atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial” e também consta no § 3º do art. 193, também inserido pela Lei n. 12.740/2012, a eles se refere expressamente quando dispõe que “serão descontados ou compensados do adicional outros da mesma natureza eventualmente já concedidos ao vigilante por meio de acordo coletivo”.

No que tange à função dos vigilantes, veja-se o teor do Anexo 3, da Norma Regulamentadora n. 16 - Atividades e Operações Perigosas, mais especificamente no item 2 do Ministério do Trabalho e Emprego, que inseriu no art. 193 da CLT, que são considerados profissionais de segurança pessoal ou patrimonial os trabalhadores que atendam a uma das seguintes condições:

- a) empregados das empresas prestadoras de serviço nas atividades de segurança privada ou que integrem serviço orgânico de segurança privada, devidamente registradas e autorizadas pelo Ministério da Justiça, conforme Lei 7.102/83 e suas alterações posteriores; b) empregados que exercem atividade de segurança patrimonial ou pessoal em instalações metroviárias, ferroviárias, portuárias, rodoviárias, aeroportuárias e de bens públicos, contratados diretamente pela administração pública direta ou indireta.

De acordo com a NR 17, as condições ambientais de trabalho devem estar adequadas às características psicofisiológicas dos trabalhadores e à natureza do trabalho a ser executado.³²

2.13 Energia elétricas

Será devido, a adicional periculosidade, àqueles trabalhadores que laboram com energia elétrica, tendo em vista que nestas condições sempre existirá a possibilidade de ocorrerem descargas elétricas por conta da natureza da sua função. Desta forma, caberá o recebimento desse adicional, aos que exercem suas atividades em instalações ou equipamentos elétricos energizados com alta tensão.

³² GARCIA, Meio Ambiente do Trabalho, 2015, op. cit., p. 48.

Dispõe o art. 179 da CLT que o Ministério do Trabalho e Emprego é o responsável pelas condições e medidas especiais a serem observadas relativas em trabalhos em instalações elétricas, em qualquer das fases de produção, transmissão, distribuição ou consumo de energia.

A função de labor em instalações eletrônicas deve ser realizada apenas por aqueles autorizados, pois a CLT em seu Outro artigo 181 da CLT estabelece que somente profissional qualificado poderá instalar, operar, inspecionar ou reparar instalações elétricas.

Outra norma para aqueles que trabalharem com atividades de eletricidade ou instalações elétricas ter treinamento em casos de acidentes e na prestação de métodos de socorro a acidentados por choque elétrico.

A Norma Regulamentadora 10 estabelece os requisitos e condições mínimas, que tem como objetivo a implementação de medidas de controle e sistemas preventivos, de forma a garantir a segurança e a saúde dos empregados que, interajam em instalações elétricas e serviços com eletricidade, nos aspectos de medida de controle, proteção coletiva, proteção individual, entre outras.³³

É obrigatório que os projetos de instalações elétricas especifiquem medidas de segurança sobre esta matéria.³⁴

2.13 Trabalho em motocicleta

Pela promulgação da lei 12.997/14, os trabalhadores que exerçam suas atividades com a utilização de motocicletas ou motonetas em vias públicas, devem receber um valor adicional ao seu salário, em virtude da periculosidade da sua atividade.

A quinta causa geradora da percepção do adicional de periculosidade é fruto da Lei n. 12.997, de 18 de junho de 2014 (*DOU* de 20-6-2014), que acrescentou o § 4º ao art. 193 da CLT, a fim de considerar perigosas as atividades de trabalhador em motocicleta.

Diante dos limites dessa norma, também submetida à regulamentação do Ministério do Trabalho e Emprego, ou seja, da Portaria n. 1.565, de 13 de outubro de 2014 (*DOU* de 14-10-

³³ GARCIA, Meio Ambiente do Trabalho, 2015, op. cit, p. 51.

³⁴ GARCIA, Curso de Direito do Trabalho, 2014, op. cit, p. 1109.

2014 — Seção 1), o fato de o empregado desenvolver as suas principais atividades em veículo motorizado de duas rodas o faz titular do direito de recebimento de adicional de periculosidade de 30% sobre o salário-base.

A norma que regulamenta esse adicional consta no Anexo 5 da NR 16³⁵, que de acordo com a Portaria n. 1.930, de 16 de dezembro de 2014, garantiu à todos aqueles que desenvolvam “atividades laborais com utilização de motocicleta ou motoneta no deslocamento de trabalhador em vias públicas”, salvo:

- a) a utilização de motocicleta ou motoneta exclusivamente no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela;
- b) as atividades em veículos que não necessitem de emplacamento ou que não exijam carteira nacional de habilitação para conduzi-los;
- c) as atividades em motocicleta ou motoneta em locais privados;
- d) as atividades com uso de motocicleta ou motoneta de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou que, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido.

A Portaria nº 1.565 do MTE, de 13.10.2014 que garantia o direito dos motociclistas ou motoboys ao adicional de periculosidade foi anulada em outubro de 2016.

2.14 Proteção contra incêndio

Todos os empregadores devem adotar medidas de prevenção contra incêndios, providenciando para todos os trabalhadores, informações sobre:

- a) Utilização dos equipamentos de combate ao incêndio;
- b) Procedimentos para evacuação dos locais de trabalho com segurança;
- c) Dispositivos de alarmes existentes.³⁶

³⁵ Portaria n. 1.930, de 16 de dezembro de 2014,.

³⁶ GARCIA, Curso de Direito do Trabalho, 2014, op. cit, p. 1114.

Os locais de trabalho devem conter saídas suficientes, para que todos aqueles que estiverem nesses locais, possam sair dos mesmos com rapidez e segurança, em casos emergenciais. Além disso, as vias de passagem devem ser sinalizadas a fim de facilitar a direção da saída.

O Ministério do Trabalho e Emprego estabelece disposições sobre proteção contra incêndio em geral, e as medidas preventivas adequadas, com exigências no que tange ao especial revestimento de portas e paredes, construção de paredes contrafogo, diques e outros anteparos, assim como garantia geral de fácil circulação, corredores de acesso e saídas amplas e protegidas, com suficiente sinalização (art. 200, inciso IV, da CLT)³⁷

³⁷ GARCIA. **Manual de Direito do Trabalho**. 2015, op. cit., capítulo 25.

CAPÍTULO III – O AMBIENTE PERIGOSO E SUA CARACTERIZAÇÃO

3.1 Periculosidade

A periculosidade é o incidente que põe em risco a vida do empregado e caso ocorra, esse incidente gerará adicional ao trabalhador, que será atingido de forma violenta, o que poderá leva-lo à incapacidade, invalidez permanente ou, até mesmo, à morte.

Em março de 2012 foi publicada a Portaria 312, que alterou os limites inferior e superior do ponto de fulgor para que a devida caracterização dos líquidos combustíveis. E essa foi de suma importância, que teve como objetivo de tornar compatível a caracterização dos líquidos combustíveis entre essa norma e a NR20 – Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis.

Em dezembro de 2013 ocorreu a última alteração na redação da NR16 ocorreu em, a referida mudança se deu pela publicação da Portaria MTE 1885/2013 que incluiu o Anexo 3 a NR 16, com a publicação do anexo 3 adicionou as atividades e operações perigosas a aqueles empregados que trabalham em exposição a roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial.

Nas citadas NR's acima, encontram-se as Atividades e operações perigosas com radiações ionizantes ou substâncias radioativas, bem como contém a lista de atividades consideradas perigosas e as respectivas áreas de risco, senão vejamos:

- A) Produção, utilização, processamento, transporte, guarda, estocagem e manuseio de materiais radioativos, selados e não selados, de estado físico e forma química quaisquer, naturais ou artificiais;
- B) Atividades de operação e manutenção de reatores nucleares;
- C) Atividades de operação e manutenção de aceleradores de partículas;
- D) Atividades de operação com aparelhos de raios X, com irradiadores de radiação gama, radiação;
- E) Beta ou radiação de nêutrons;
- F) Atividades de medicina nuclear;
- H) Descomissionamento⁵ (de instalações nucleares e radioativas);

I) Descomissionamento de minas, moinhos e usinas de tratamento de minerais radioativos.

3.2 Atividades e operações perigosas

Dispõe a NR16 e o art. 193 da CLT a lista com as atividades consideradas perigosas para fins de percepção do adicional de periculosidade:

Art. 193. São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a:

I – Inflamáveis, explosivos ou energia elétrica

II – roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial (grifos meus).

[...]

§ 4.º São também consideradas perigosas as atividades de trabalhador em motocicleta.

Os incisos I e II do art. 193 estabelecem quais são as atividades que devem ser consideradas perigosas, ou seja, estabelecem quais atividades põem em risco os trabalhadores de forma acentuada e presumida.

O § 4.º do referido artigo foi incluído pela Lei 12.997/2014 e inseriu no rol de atividades perigosas as atividades de trabalhadores em motocicletas.

Destaca-se que apesar de existirem outras atividades que apresentem risco acentuado aos trabalhadores, a estas não cabem o recebimento do adicional de periculosidade pela ausência de previsão legal. Salienta-se que para que haja o adicional de periculosidade ou insalubridade é necessário que antes tenha uma norma que assim o defina.

Como nota-se no art. 191 da CLT, a insalubridade poderá ser eliminada com a adoção de medidas coletivas, ou neutralizada com o uso de EPI.

Sendo assim, mesmo adotadas todas as medidas de segurança, por exemplo, num posto de abastecimento de combustível, a periculosidade será caracterizada, uma vez que ela é inerente à atividade, além de ser considerada de risco acentuado pelos quadros da NR161.

3.3 Agentes perigosos

Nas atividades consideradas perigosas temos o chamado “risco acentuado”, que está previsto no art. 193. A definição dessa expressão não consta nem na CLT, nem na NR16. Para ajudar no seu entendimento, vejamos os conceitos de risco e perigo:

1 - Risco é a probabilidade de ocorrência de determinado evento que possa causar dano. O nível do risco depende da severidade do dano e da probabilidade de sua ocorrência.

2 - Perigo ou fonte do risco é a situação de trabalho que, de forma isolada ou combinada, tem o potencial de dar origem a riscos à saúde e segurança no trabalho, ou seja, risco acentuado é a probabilidade aumentada da ocorrência de evento que possa causar dano.

Pose ser observado este raciocínio jurídico também em jurisprudências TRT-1 - RECURSO ORDINÁRIO RO 01001901920165010046 RJ (TRT-1) Jurisprudência • Data de publicação: 03/02/2017 EMENTA ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. NR 16 MTE. INEXISTÊNCIA DE PREVISÃO. São consideradas atividades perigosas aquelas essencialmente previstas na Norma Regulamentadora n. 16, do Ministério do Trabalho e Emprego. Prevalência da taxatividade legal. Encontrado em: Oitava Turma 03/02/2017 - 3/2/2017 RECURSO ORDINÁRIO RO 01001901920165010046 RJ (TRT-1) MARIA APARECIDA COUTINHO MAGALHAES

Salienta-se que a regulamentar disposta no art. 193 da CLT e na NR16 enumerou de forma taxativa as atividades que expõem os trabalhadores ao risco acentuado e, nos casos aplicáveis, as respectivas áreas de risco acentuado. Segundo estas normas, deverão ser delimitadas todas as áreas de risco.

Segundo doutrinador e Procurador do Trabalho da 7.^a Região Ricardo Araújo Cozer afirmou “a partitura anterior do *caput* do art. 193 da CLT apregoava que se consideravam atividades ou operações perigosas àquelas que implicassem contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado. A vigente redação do mencionado dispositivo condiciona a classificação de atividades ou operações perigosas quando houver risco acentuado decorrente de exposição permanente a inflamáveis, explosivos, energia elétrica, ou roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial. O sentido do vocábulo contato é bem mais restrito do que o de exposição. Enquanto o primeiro aponta para toque ou tateio das substâncias ou agentes físicos perigosos, o segundo amplia as situações perigosas para a possibilidade de sujeição ao contato ou às consequências de impactos por acidentes desencadeados pelos agentes químicos e físicos

e, agora, fatores sociais qualificados jurídicos normativamente como perigoso. Destaque-se, entretanto, que a Norma Regulamentadora n.º 16 do Ministério do Trabalho e Emprego já levava em consideração a exposição aos explosivos e inflamáveis, bem como o Regulamento aprovado pelo Decreto n.º 93.412/19863 no tocante à exposição à energia elétrica, ao disciplinarem analiticamente as hipóteses de direito ao pagamento do adicional de periculosidade, estabeleceram as áreas de risco dentro das quais, relativamente às atividades ou operações com aqueles agentes químicos e físicos, até os trabalhadores que realizavam atividades distintas faziam jus ao recebimento da verba trabalhista em pauta”

Destaco que não há definição do que é considerado “exposição permanente”. Portanto, cabe à jurisprudência definir esse risco “Com relação a essa expressão, a jurisprudência sumulada do TST nos traz o seguinte entendimento ampliado: Destaco, entretanto, que nem a CLT nem a NR16 definiram o que vem a ser “exposição permanente”. Com relação a essa expressão, a jurisprudência sumulada 364 do TST nos traz o este entendimento.

3.4 Eliminação e neutralização

Os órgãos regionais têm a função de execução da fiscalização das atividades dispostas e regulamentadas nas NRs. Sua execução e fiscalização possui os limites dispostos na jurisdição, que corresponde ao respectivo Estado ou DF.

Durante o procedimento fiscalizatório, caso seja detectado alguma anormalidade, deverá a empresa ser notificada em tempo hábil, para que sejam adotadas as medidas necessárias ao cumprimento destas normas regulamentadoras. O procedimento da Notificação está previsto na NR28.

Caso seja a empresa notificada seja comprovado o descumprimento injustificado de normatização das devidas normas regulamentadoras de acordo com os preceitos legais ou regulamentares, deve o Auditor Fiscal do Trabalho lavrar o auto de infração.

Após o recebimento do auto de infração, ensejará a aplicação de penalidade (multa) à empresa, porém, a multa somente será sancionada após concluído o processo, caso contrário, será caracterizado o descumprimento do contraditório e ampla defesa.

Outra forma de sancionara empresa irregular é o Embargo e à Interdição. Informo que esses procedimentos possuem caráter de urgência, que tem como objetivo a devida prevenção

dos trabalhadores e como consequência a paralisação total ou parcial das atividades nos casos em que for constatada a existência de situação de grave e iminente risco à segurança, saúde e integridade física dos trabalhadores, conforme disposto em NR3.

Sempre que o Auditor Fiscal do Trabalho constatar a existência de insalubridade/periculosidade no ambiente de trabalho deverá notificar a empresa, para que providencie, dentro do prazo determinado, as medidas de controle necessárias para sua eliminação ou neutralização. A neutralização do agente corresponde à manutenção de sua concentração ou intensidade em valores abaixo dos limites de exposição, conforme o disposto na NR15.

As ações fiscalizatórias iniciam-se primeiramente com as Ordens de Serviço devidamente emitidas pela chefia da fiscalização, porém há também a possibilidade destas começarem através das requisições judiciais para realização de perícias no ambiente de trabalho.

Porém que não é mais exigido haja um registro, no MTE, do Médico do Trabalho ou Engenheiro de Segurança do Trabalho, ou seja, os trabalhadores que abordam em atividades devidamente comprovadas e consideradas perigosas têm direito a receber o adicional de periculosidade, no valor de 30% sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.

Salientam-se as peculiaridades destes adicionais. Serão demonstradas as diferenças entre o adicional de insalubridade e o de periculosidade, vejamos:

A) No adicional de periculosidade não existem graus de exposição, como podemos observar nas atividades insalubres que possuem três graus (grau mínimo – 10%, médio – 20% ou máximo – 40%).

B) O adicional de periculosidade possui uma única porcentagem, de 30% sobre o salário-base que, ao contrário do adicional de insalubridade, a base de cálculo será o salário mínimo, desconsiderando-se quaisquer acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.

3.5 Efeitos à saúde

Cabe o recebimento de adicional de insalubridade e periculosidade à todos empregados que laboram em atividades que trazem dano a sua saúde ou atividades de risco.

A evolução da gestão em segurança e saúde no trabalho indica a necessidade de superação do modelo de pagamento de adicionais, ressaltando a importância de, antes, estimular a prevenção, redução e eliminação dos riscos inerentes ao trabalho.

Esses adicionais são legalmente previstos no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro, no que tange o adicional, este foi criado com o objetivo de garantir a segurança e saúde do trabalhador.

Com o intuito de beneficiar os trabalhadores que exercem atividades em ambientes perigosos e insalubres são devidos acréscimos salariais, porém para o devido recebimento desses adicionais é necessário somente nas atividades devidamente consideradas nocivas à saúde ou perigosas: os adicionais de insalubridade e periculosidade respectivamente. A definição dos adicionais de periculosidade e insalubridade serão definidos pelo Ministério do Trabalho, ou seja, quais os ambientes laborais e atividades exercidas são consideradas insalubres ou perigosas por meio das normas regulamentadoras.

As atividades perigosas são aquelas realizadas em contato com explosivos, inflamáveis, energia elétrica, radiações ionizantes ou substâncias radioativas, motocicletas, e com exposição a roubo ou outras espécies de violência física, e estão devidamente legalizadas na Norma Regulamentadora 16.

Independente do pagamento dos adicionais, é necessário que as empresas tenham programas de incentivo à melhoria dos ambientes de trabalho, com o objetivo de preservar efetivamente a saúde e vida dos trabalhadores, pois, os adicionais salariais em decorrência dessas atividades não asseguram a ampla proteção do trabalhador.

A criação e implementação desses programas é uma tendência mundial, como se verifica na Convenção n. 155 da Organização Internacional do Trabalho – OIT:

O CONGRESSO NACIONAL decreta:
 Art. 1º É aprovado o texto da Convenção nº 155, adotada na 67ª Sessão da Conferência Internacional do trabalho, realizada em Genebra, no ano de 1981, que dispõe sobre a segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho.

A convenção n. 155 da Organização Internacional do Trabalho tem o objetivo de garantir a evolução da gestão em segurança e saúde no trabalho no sentido da prevenção, da redução e da eliminação dos riscos no trabalho.

3.6 A (im)possibilidade da negociação do percentual do adicional de periculosidade.

A Lei 13.467/2017 alterou o paradigma da CLT, na premissa da prevalência do negociado sobre o legislado, esse dispositivo que possuía na maioria de seus dispositivos tratamento protecionista ao trabalhador e permitia grande interferência do Poder Judiciário e Legislativo nas relações de trabalho. A reforma trabalhista criou a figura do trabalhador hiperssuficiente.

São considerados trabalhadores hiperssuficientes a todos aqueles que possuem nível superior e recebe mais do que R\$ 11.062,62. Na prática, as cláusulas do contrato desse empregado poderão valer como convenção coletiva e prevalecer sobre a lei. Esse também é o entendimento jurisprudencial:

Jurisprudência • Data de publicação: 06/08/2013 EMENTAAPOSENTADORIA ESPECIAL. INSALUBRE. PERICULOSIDADE. I - A caracterização da especialidade do tempo de labor do segurado deve ser considerada de acordo com a legislação vigente à época do exercício da atividade. II - O tempo de serviço prestado até o início da vigência da Lei nº 9.032 -1995 pode ser considerado especial com base apenas no rol previsto nos anexos dos atos normativos regulamentadores da legislação previdenciária, mormente os do Decreto nº 53.831 -1964 e do Decreto nº 83.080 -1979, os quais nominavam as atividades tidas como prejudiciais à saúde e à integridade física do segurado consoante a exposição a determinados os agentes químicos, físicos e biológicos (itens 1.1.1 a 1.3.2 do anexo do Decreto nº 53.831 -1964 e anexo I do Decreto nº 83.080 -1979), bem como aquelas que, de acordo com a categoria profissional, deveriam ser classificadas, por presunção legal, como insalubres, penosas ou perigosas (itens 2.1.1 a 2.5.7 do anexo do Decreto nº 53.831 -1964 e anexo II do Decreto nº 83.080 -1979). III - O não enquadramento da atividade exercida pelo segurado em uma das consideradas presumidamente especiais pelos decretos regulamentadores segundo o grupo profissional (itens 2.1.1 a 2.5.7 do anexo (do Decreto nº 53.831 -1964 e anexo II do Decreto nº 83.080 -1979) não impede, per si, a caracterização da especialidade do seu tempo de serviço, trabalhado até o advento da Lei nº 9.032 -1995, acaso fique efetivamente comprovado através de perícia ou documento idôneo a sua insalubridade, periculosidade ou penosidade.

Os Arts. 611-A e Arts. 611-B respeitam as normas constitucionais, pois, apesar de o caput do art. 611-A possibilitar a prevalência do negociado sobre o legislado, há taxativas hipóteses de limites dessas negociações. Essas limitações possuem compatibilidade com as normas jurídicas constitucionais e civilistas e o art. 611-B, em perfeita harmonia, corrobora com a doutrina e jurisprudência apresentando as hipóteses de limitações às negociações coletivas, vide Artigos abaixo citados:

<p>Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</p> <p>I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</p> <p>II - banco de horas anual; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</p> <p>III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</p> <p>IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</p> <p>V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</p> <p>VI - regulamento empresarial; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</p> <p>VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</p> <p>VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</p> <p>IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</p> <p>X - modalidade de registro de jornada de trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</p> <p>XI - troca do dia de feriado; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</p> <p>XII - enquadramento do grau de insalubridade; <u>(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</u></p> <p>XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</p> <p>XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</p> <p>XV - participação nos lucros ou resultados da empresa. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</p>	<p>Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</p> <p>I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</p> <p>II - Seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</p> <p>III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</p> <p>IV - Salário mínimo; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</p> <p>V - valor nominal do décimo terceiro salário; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</p> <p>VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</p> <p>VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</p> <p>VIII - salário-família; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</p> <p>IX - repouso semanal remunerado; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</p> <p>X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</p> <p>XI - número de dias de férias devidas ao empregado; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</p> <p>XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</p> <p>XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</p> <p>XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</p> <p>XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</p>
--	--

<p>§ 1o No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3o do art. 8o desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</p> <p>§ 2o A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</p> <p>§ 3o Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</p> <p>§ 4o Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</p> <p>§ 5o Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</p>	<p>XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</p> <p>XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</p> <p>XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</p> <p>XIX - aposentadoria; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</p> <p>XX - Seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</p> <p>XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</p> <p>XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</p> <p>XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</p> <p>XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</p> <p>XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</p> <p>XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</p> <p>XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</p> <p>XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</p> <p>XXIX - tributos e outros créditos de terceiros; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</p> <p>XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</p> <p>Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</p>
---	---

Todos aqueles que preenchem esses requisitos poderão negociar, direta e individualmente, seu reajuste anual e direitos que os demais trabalhadores só podem normalmente pactuar com a intervenção do sindicato. Contudo, essa negociação não inclui o labor em atividades penosas, insalubres ou perigosas, conforme dispõe o art. 611-B.

CAPÍTULO IV – ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

4.1 Peculiaridades em relação ao EPI

O dispositivo do NR6 dispõe sobre o EPI - Equipamento de Proteção Individual, cuja norma estabelece as condições sob as quais esses equipamentos deverão ser fornecidos pelas empresas, bem como quais são as responsabilidades dos empregados, do empregador, do fabricante nacional, do importador e as atribuições do Ministério do Trabalho e Emprego.

Esta norma regulamentadora também dispõe sobre o CAI - Certificado de Aprovação que todos os EPI deverão possuir, como uma das condições para serem comercializados ou utilizados. Além do conceito de EPI, a norma também apresenta o conceito de Equipamento Conjugado de Proteção Individual (ECPI), conforme dispõe item 6.1 e 6.1.1:

“Considera-se Equipamento de Proteção Individual - EPI, todo dispositivo ou produto, de uso individual utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho.” “Entende-se como Equipamento Conjugado de Proteção Individual, todo aquele composto por vários dispositivos, que o fabricante tenha associado contra um ou mais riscos que possam ocorrer simultaneamente e que sejam suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho.” Segundo A norma regulamentadora NR6 O EPI pode ser um produto ou dispositivo, nota-se que o conceito de EPI é um conceito genérico, e que o EPI é o resultado de um processo industrial.

O EPI possui duas categorias: Produto ou dispositivo. Quando o EPI é do tipo produto, poderá ser aplicado sobre a pele e por ela absorvido (esse tipo de EPI tem como objetivo a proteção dos membros superiores contra agentes químicos), já quando o EPI for do tipo dispositivo, será usado sobre o corpo ou partes do corpo do trabalhador, e poderá ser colocado ou retirado a qualquer momento.

Até o ano de 1994, a redação da norma regulamentadora NR6, todo EPI era apenas um *dispositivo*. Com a publicação da Portaria SSST 26 de 1994, acrescentou o *Creme Protetor* passou a constar da lista de Equipamentos de Proteção Individual e o conceito de EPI foi alterado, passando a ser considerado um produto ou dispositivo.

O objetivo do EPI é proteger o trabalhador, individualmente, contra riscos que ameacem sua segurança, saúde e integridade física durante sua atividade laboral, ou seja, o EPI protege o trabalhador contra riscos existentes no ambiente de trabalho, mas o EPI não evita acidentes.

O EPI deve oferecer proteção contra riscos oriundos de agentes ambientais existentes no local de trabalho, podendo ser esses agentes químicos, físicos ou biológicos.

O EPI deve proteger contra riscos de acidentes ou riscos de origem mecânica bem como deve oferecer diversas proteções contra um ou mais riscos ao mesmo tempo.

Também existe o EPI coletivo conhecido como ECPI - O Equipamento Conjugado de Proteção Individual, que se trata de um EPCL o instituído por *vários dispositivos* que protegem o trabalhador contra um ou mais riscos que possam ocorrer simultaneamente no ambiente de trabalho

Apesar do EPI ser uma forma de proteção do trabalhador, fornecimento de EPI ao empregado deve ser a última alternativa adotada pelo empregador com os fins de proteção do trabalhador.

Antes do fornecimento do EPI a empresa deve priorizar a adoção das medidas indicadas segundo o item 9.3.5.4 da NR9:

9.3.5.4 Quando comprovado pelo empregador ou instituição a inviabilidade técnica da adoção de medidas de proteção coletiva ou quando estas não forem suficientes ou encontrarem-se em fase de estudo, planejamento ou implantação, ou ainda em caráter complementar ou emergencial, deverão ser adotadas outras medidas, obedecendo-se à seguinte hierarquia: a) medidas de caráter administrativo ou de organização do trabalho; b) utilização de equipamento de proteção individual - EPI.

Nas situações em que a implantação das medidas de proteção coletiva seja tecnicamente inviável ou caso essas medidas sejam insuficientes ou encontrarem-se em fase de estudo, planejamento ou implantação, ou ainda em caráter complementar ou emergencial, deverão ser adotadas medidas de ordem geral também conhecidas como medidas de caráter administrativo ou de organização do trabalho, antes de se decidir pelo fornecimento do EPI. E na impossibilidade de adoção das medidas discutidas acima devem os equipamentos de proteção individual deverão ser fornecidos.

E, portanto, comprova-se que como medida de segurança, o fornecimento de EPI deve ser considerado a última alternativa do empregador para garantir a proteção contra os riscos à saúde e integridade física do trabalhador.

Além da NR9 dispõe que proteção coletiva é um sistema passivo, devido o cumprimento de sua função protetiva ser independente da ação ou vontade do trabalhador e, por essa razão, deve ter prioridade de implementação.

Outras peculiaridades que devem ser informadas sobre o EPI:

1. Os EPI também devem ser fornecidos durante a implantação das medidas de proteção coletiva;
2. O fornecimento de EPI também deverá ocorrer para atender a situações de emergência, por exemplo, vazamento de amônia em um frigorífico: os empregados da área atingida devem usar EPI do tipo máscara com filtro de amônia ou equipamento de respiração autônomo, durante sua retirada do ambiente;
3. Como medidas administrativas ou de organização do trabalho pode-se citar a implantação de rodízios ou a redução da jornada, reduzindo-se a exposição ao risco.

Atualmente, no Brasil existem indústrias que fabricam EPI e também são comercializados no mercado brasileiro EPI nacionais e importados, que devem ser fornecidos com as instruções técnicas em português.

Caso o EPI seja danificado ou extraviado o EPI, ele deverá ser imediatamente substituído pelo empregador. Importante informar que incorrem em infração a essa determinação normativa as empresas que estabelecem dias e horários restritos para troca de EPI, impossibilitando sua imediata substituição quando necessária e, portanto, deve a empresa ter em seu estoque, os EPI para a substituição imediata.

4.2 Aposentadoria especial

O artigo 201, parágrafo 1º da Constituição Federal estabelece que é vedada a adoção de requisitos e critérios diferenciados para a concessão de aposentadoria aos beneficiários do Regime geral de Previdência Social, ressalvados nos casos de atividades exercidas sob condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física do trabalhador, e no caso dos segurados portadores de deficiência.

Essa concessão depende de comprovação pelo segurado, perante o Instituto Nacional do Seguro Social, do tempo de trabalho permanente, não ocasional nem intermitente, em condições especiais que prejudiquem a saúde ou integridade física do trabalhador, durante período mínimo fixado. Ou seja, o empregado deverá comprovar, além do tempo de trabalho, também a exposição a agentes prejudiciais a sua saúde ou integridade física, pelo período exigido para a concessão do benefício (15, 20 e 25 anos ou conforme dispuser a Lei).³⁸

No mês de abril do ano de 1995, foi alterada a lei 8.213/91, esta lei reconheceu a insalubridade, como fator de aposentadoria especial. Foi reconhecida pela lei, que todos os profissionais que desenvolvem seu trabalho em um ambiente exposto a agentes nocivos, sejam estes agentes químicos, físicos ou biológicos, e em decorrência desta exposição tem sua saúde prejudicada.

Os níveis e limites de tolerâncias de exposição do trabalhador a estes agentes nocivos são demonstrados através de laudos técnicos, os chamados LTCAT- Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho e formulário chamado PPP – Perfil Profissão gráfico Previdenciário, ou seja, não basta trabalhar em ambiente perigoso, tem de estar acima dos limites de tolerância e a exposição também deve ser de modo intermitente.

Cabem a estes profissionais que trabalham expostos à periculosidade, o reconhecimento do seu direito a aposentadoria especial.

Os Tribunais Regionais Federais têm reconhecido, via de regra, a periculosidade como fator para deferir o direito ao benefício especial.

O item IV do Decreto 3.048/1999 dispõe a relação dos agentes químicos, físicos e biológicos ou associação de agentes prejudiciais à saúde ou integridade física, que consideram a possibilidade de concessão de aposentadoria especial.

Essa possibilidade também está disposta em nossa carta magna é também nossa Lei Maior, tem previsão dos fatores de insalubridade e periculosidade para reconhecimento de condição especial. Está previsto no art. 200 § 1º, que não pode haver critérios diferenciados para a concessão de aposentadoria:

³⁸ Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/2014/12/08/aposentadoria-especial-e-neutralizacao-do-agente-insalubre-decisao-do-supremo-tribunal-federal/>> Acesso em: 04 ago. 2018.

“Ressalvados os casos de atividades exercidas sob condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física”

A comprovação da exposição dar-se-á mediante formulário a ser preenchido pela empresa ou seu preposto, tendo por base o Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho, expedido por médico do Trabalho ou engenheiro de Segurança do Trabalho.

4.3 Cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade

Por força do disposto nas Convenções 148 e 155 da OIT, há, atualmente, a possibilidade de cumular adicional de insalubridade com adicional de periculosidade, fazendo com que o parágrafo 2º do artigo 193 da CLT, se torne inaplicável, uma vez que aquelas possuem força de norma Constitucional, ou pelo menos supralegal.

Recentemente, houve uma decisão referente ao Processo: RR-773-47.2012.5.04.0015, o qual, uma cirurgiã-dentista do Centro Clínico Gaúcho LTDA., de Porto Alegre (RS), vai receber, cumulativamente, adicionais de insalubridade e periculosidade, respectivamente.³⁹

O laudo pericial constatou que a dentista, ao fazer restaurações, estava exposta a condições insalubres em grau máximo, devido ao contato com o mercúrio, além de também estar exposta à periculosidade, dado contato com radiações ionizantes e substâncias radioativas.

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região reconheceu a possibilidade de cumulação e condenou a clínica ao pagamento dos dois adicionais, com reflexos nas verbas trabalhistas.

De acordo com o Ministro Cláudio Brandão, a Constituição de 1988, em seu artigo 7º, inciso XXIII, garante o direito ao recebimento dos adicionais de insalubridade, penosidade e periculosidade, sem ressalvas a respeito da acumulação, não recepcionando, então, o disposto do artigo 193, parágrafo 2º da CLT, pois, em sua concepção, por serem fatos geradores de direitos diferentes e não se confundirem, poderá ser feita a acumulação.⁴⁰

³⁹ Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/cirurgia-dentista-vai-receber-adicionais-de-insalubridade-e-periculosidade-acumuladamente?redirect=http%3A%2F%2Fwww.tst.jus.br%2Fnoticias%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_89Dk%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-1%26p_p_col_pos%3D2%26p_p_col_count%3D5> Acesso em: 04 ago. 2015.

⁴⁰ Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/trab/1trabalhista011014.htm>> Acesso em: 07 ago. 2015.

A Convenção 148 da Organização Internacional do Trabalho – OIT dispõe acerca da necessidade de atualização constante da legislação sobre as condições nocivas de labor. E, a Convenção 155 da OIT estabelece que sejam considerados os riscos relacionados à saúde do trabalhador, decorrentes da exposição *simultânea* a diversas substâncias ou agentes.

Explicita, com muita propriedade, Gustavo Filipe Barbosa Garcia:

O § 2.º do art. 193 prevê que “o empregado pode optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido”. Por isso, tende a prevalecer o entendimento de que ele não faz jus ao recebimento de ambos os adicionais ao mesmo tempo, entendimento este que, no entanto, merece fundada crítica, pois, se o empregado está exposto tanto ao agente insalubre como também à periculosidade, nada mais justo e coerente do que receber ambos os adicionais (art. 7.º, inciso XXIII, da CF/1988), pois os fatos geradores são distintos e autônomos. Além disso, a restrição a apenas um dos adicionais acaba desestimulando que a insalubridade e a periculosidade sejam eliminadas e neutralizadas, o que estaria em desacordo com o art. 7.º, inciso XXII, da Constituição Federal de 1988. De todo modo, ainda que o adicional de insalubridade tenha natureza salarial (Súmula 139 do TST), caso prevaleça o mencionado entendimento, mais tradicional, de que o recebimento do adicional de periculosidade afasta o direito ao adicional de insalubridade, não haveria, conseqüentemente, como integrá-lo no cálculo do adicional de periculosidade.⁴¹

De acordo com o disposto acima, cabe destacar a seguinte decisão do TST:

Recurso de revista. Cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade. Possibilidade. Prevalência das normas constitucionais e supralegais sobre a CLT. Jurisprudência consolidada do STF quanto ao efeito paralisante das normas internas em descompasso com os tratados internacionais de direitos humanos. Incompatibilidade material. Convenções n.º 148 e 155 da OIT. Normas de Direito Social. Controle de convencionalidade. Nova forma de verificação de compatibilidade das normas integrantes do ordenamento jurídico. A previsão contida no artigo 193, § 2º, da CLT não foi recepcionada pela Constituição Federal de 1988, que, em seu artigo 7º, XXIII, garantiu de forma plena o direito ao recebimento dos adicionais de penosidade, insalubridade e periculosidade, sem qualquer ressalva no que tange à cumulação, ainda que tenha remetido sua regulação à lei ordinária. A possibilidade da aludida cumulação se justifica em virtude de os fatos geradores dos direitos serem diversos. Não se há de falar em bis in idem. No caso da insalubridade, o bem tutelado é a saúde do obreiro, haja vista as condições nocivas presentes no meio ambiente de trabalho; já a periculosidade traduz situação de perigo iminente que, uma vez ocorrida, pode ceifar a vida do trabalhador, sendo este o bem a que se visa proteger. A regulamentação complementar prevista no citado preceito da Lei Maior deve se pautar pelos princípios e valores insculpidos no texto constitucional, como forma de alcançar, efetivamente, a finalidade da norma. Outro fator que sustenta a inaplicabilidade do preceito celetista é a introdução no sistema jurídico interno das Convenções Internacionais nos 148 e 155, com status de norma materialmente constitucional ou, pelo menos, supralegal, como decidido pelo STF. A primeira consagra a necessidade de atualização constante da legislação sobre as condições nocivas de trabalho e a segunda determina que sejam levados em conta os riscos para a saúde decorrentes da exposição simultânea a diversas substâncias ou agentes. Nesse

⁴¹ GARCIA. **Manual de Direito do Trabalho**. 2015, op. cit., capítulo 25.

contexto, não há mais espaço para a aplicação do artigo 193, § 2º, da CLT. Recurso de revista de que se conhece e a que se nega provimento. (TST, 7.ª T., RR 1072-72.2011.5.02.0384, Rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, DEJT 03.10.2014).

Por fim, resta esclarecer que o adicional só será devido ao empregado enquanto perdurarem os fatores de risco e, portanto, havendo a eliminação do risco à saúde do empregado, cessará o direito à percepção do adicional, seja de insalubridade ou periculosidade.

4.4 Radiação ionizante gerando adicional de periculosidade

O conceito de radiação é a propagação de energia, em forma de ondas eletromagnéticas ou de partículas. E as radiações ionizantes são aquelas que produzem íons, radicais e elétrons livres na matéria que sofreu a interação. Essa irradiação ao interagir com a matéria e com as radiações ionizantes ionizam seus átomos ou moléculas.

A radiação ionizante ocorre em razão da elevada energia da radiação suficiente para quebrar as ligações químicas ou expulsar elétrons dos átomos após colisões. Essa interação pode causar mutações radioinduzidas nos indivíduos e devido a constante interação com esses agentes, poderá evoluir para doenças mais severas como câncer, por exemplo.

Quanto maior a quantidade de radiação ionizante absorvida por um indivíduo maior será a probabilidade de que ele desenvolva a doença.

A radiação ionizante tem em sua composição a radiação eletromagnética, raios gama e raios X, bem como a radiação corpuscular, que é aquela constituída por partículas subatômicas como partículas alfa, partículas betas, nêutrons e prótons.

A CNEN - Comissão Nacional de Energia Nuclear é o órgão responsável pela regulamentação, licenciamento, autorização, controle e fiscalização de atividades que envolvem radiações ionizantes estão sob responsabilidade da autarquia federal vinculada ao Ministério de Ciência e Tecnologia, desde 1962.

Observa-se que existem diversas atividades laborais, existem várias em que o trabalhador é exposto a radiações ionizantes e o trabalhador possui o dever de sempre preservar da saúde do trabalhador e da população em geral, e para que os empregados labores nessas circunstâncias exige-se que essas atividades sejam de absoluta necessidade de justificação, otimização e limitação em seu emprego.

Entre as atividades laborais com agentes de radiações ionizantes temos a radiação e a energia nuclear, o exercício de atividades nessas circunstâncias sempre traz riscos ao trabalhador, seja este em menor ou maior escala, sendo obrigação do empregador minimizá-los por meio de procedimentos técnicos e operacionais de segurança.

Também podemos observar as atividades de radiações ionizantes nas atividades laborais da saúde, mais precisamente no exercício de medicina, entre elas temos as atividades de aparelhos como o raio X, tomografia, radiologia e radioterapia, e também a radiografia e gamagrafia industrial para ensaios não destrutivos Trabalho com exposição a radiações ionizantes, que estão dispostas na NR34 – Condições e meio ambiente de trabalho na indústria da construção e reparação naval.

As atividades ou operações onde trabalhadores possam ser expostos a radiações ionizantes, bem como os seus limites de tolerância, princípios, obrigações e controles básicos para a proteção do homem e do seu meio ambiente contra possíveis efeitos indevidos causados pela radiação ionizante são aqueles constantes da Norma CNEN-NE-3 e no anexo 5 da NR15.

O TST uniformizou a sua jurisprudência, no sentido de que, o trabalho que expõe o empregado à radiação ionizante ou substância radioativa gera direito ao adicional de periculosidade (Orientação Jurisprudencial 345 da SBDI-I). Trata-se de atividade prevista no artigo 200, inciso VI e parágrafo único da CLT.⁴²

⁴² GARCIA, **Curso de Direito do Trabalho**, 2014, op. cit, p. 411.

CONCLUSÃO

O objetivo deste trabalho é informar, que todo trabalhador, estando exposto, a um agente que coloca em risco sua integridade física, deverá receber adicional de periculosidade.

Para poder abordar o assunto, preliminarmente fora aduzido acerca do histórico do direito do trabalho, no que tange ao seu surgimento no mundo e no Brasil.

Deste modo, para que pudéssemos estudar mais a fundo o assunto, foi necessário estudar os princípios que norteiam o Direito do Trabalho, bem como sua importância na área em questão, já que são normas que dão base, não só em relação ao tema em tela, mas também, à formação de todo ordenamento jurídico.

Passamos então, para a análise da segurança e medicina do trabalho, estudando o conceito, sua importância no ambiente laboral e deveres relacionados ao empregador e empregado. Neste sentido, a proteção ao trabalhador, no que tange à sua integridade física e psíquica, bem como em relação à saúde no seu local de trabalho, utilizando-se de Equipamentos de Proteção Individual e Coletiva.

Por fim, os dois últimos capítulos do presente trabalho, abordam acerca do ambiente perigoso e adicional de periculosidade, respectivamente.

Assim, o empregado que labora em ambiente perigoso, ou seja, aquele que trabalha exposto a agentes que põem em risco a sua vida e integridade física (agentes perigosos), a Lei o dá direito ao adicional de periculosidade, como também de gozar de aposentadoria especial, nos termos da lei.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro de. 2010, . O Brasil.

CAMISASS Amara Queiroga segurança e saúde do trabalho NRs 1 a 36 comentadas e descomplicadas 1 Ed.2015 São Paulo

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 8 eds. São Paulo: Método, 2013.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**- (4ª edição, São Paulo, Ed. Saraiva, 2003.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Meio Ambiente do Trabalho**. Direito, Segurança e Medicina do Trabalho. 4 eds., 2015. São Paulo: Método, 2015, p. 39.

_____. **Manual de Direito do Trabalho**. 7 eds. São Paulo: Método, 2015.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 8 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 7 eds. São Paulo: Atlas, 2013.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**, 5 ed, São Paulo: Saraiva, 2014, p. 521.

MARTINS, Sergio Pinto. **Prática Previdenciária** - 4ª Ed. 2018 · **Assédio Moral No Emprego** - 5ª Ed. 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*, cit.,

MOURA, Marcelo. **Curso de Direito do Trabalho**, 2ª Ed. 2016 São Paulo, Saraiva

MARTINEZ, Luciano, **Curso de Direito do Trabalho**,7ª Ed.2016 São Paulo, Saraiva

SITES:

<https://koetzadvocacia.com.br/aposentadoria-especial-conversao-de-tempo/>

<http://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/seguranca-e-saude-dotrabalho/adicionais-de-insalubridade-e-periculosidade/?t=seguranca-e-saude-do-trabalho&s=adicionais-de-insalubridade-e-periculosidade>

<https://www.megajuridico.com/uma-visao-sobre-a-compatibilidade-do-art-611-a-da-clt-com-a-constituicao-federal-e-normas-infraconstitucionais/>

ANEXOS

NORMA REGULAMENTADORA 2 - NR 2

INSPEÇÃO PRÉVIA

2.1. Todo estabelecimento novo, antes de iniciar suas atividades, deverá solicitar aprovação de suas instalações ao órgão regional do MTb.

2.2. O órgão regional do MTb, após realizar a inspeção prévia, emitirá o Certificado de Aprovação de Instalações - CAI, conforme modelo anexo.

2.3. A empresa poderá encaminhar ao órgão regional do MTb uma declaração das instalações do estabelecimento novo, conforme modelo anexo, que poderá ser aceita pelo referido órgão, para fins de fiscalização, quando não for possível realizar a inspeção prévia antes de o estabelecimento iniciar suas atividades.

2.4. A empresa deverá comunicar e solicitar a aprovação do órgão regional do MTb, quando ocorrer modificações substanciais nas instalações e/ou nos equipamentos de seu(s) estabelecimento(s).

2.5. É facultado às empresas submeter à apreciação prévia do órgão regional do MTb os projetos de construção e respectivas instalações.

2.6. A inspeção prévia e a declaração de instalações, referidas nos itens 2.1 e 2.3, constituem os elementos capazes de assegurar que o novo estabelecimento inicie suas atividades livre de riscos de acidentes e/ou de doenças do trabalho, razão pela qual o estabelecimento que não atender ao disposto naqueles itens fica sujeito ao impedimento de seu funcionamento, conforme estabelece o art. 160 da CLT, até que seja cumprida a exigência deste artigo.

MINISTÉRIO DO TRABALHO
SECRETARIA DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

DELEGACIA _____

DRT ou DTM

CERTIFICADO DE APROVAÇÃO DE INSTALAÇÕES

CAI n.º _____

O DELEGADO REGIONAL DO TRABALHO OU DELEGADO DO TRABALHO MARÍTIMO, diante do que consta no processo DRT _____ em que é interessada a firma _____ resolve expedir o presente Certificado de Aprovação de Instalações - CAI para o local de trabalho, sito na _____ n.º _____, na cidade de _____ neste Estado. Nesse local serão exercidas atividades _____ por um máximo de _____ empregados. A expedição do presente Certificado é feita em obediência ao art. 160 da CLT com a redação dada pela Lei n.º 6.514, de 22.12.77, devidamente regulamentada pela NR 02 da Portaria n.º 35 de 28 e não isenta a firma de posteriores inspeções, a fim de ser observada a manutenção das condições de segurança e medicina do trabalho previstas na NR.

Nova inspeção deverá ser requerida, nos termos do § 1º do citado art. 160 da CLT, quando ocorrer modificação substancial nas instalações e/ou nos equipamentos de seu(s) estabelecimento(s).

Diretor da Divisão ou Chefe da Seção
de Segurança e Medicina do Trabalho

Delegado Regional do Trabalho
ou do Trabalho Marítimo

NR 4 - NORMA REGULAMENTADORA 4**NR 4 - NORMA REGULAMENTADORA 4****SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO**

4.1. As empresas privadas e públicas, os órgãos públicos da administração direta e indireta e dos poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, manterão, obrigatoriamente, Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho.

4.2. O dimensionamento dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho vincula-se à gradação do risco da atividade principal e ao número total de empregados do estabelecimento, constantes dos Quadros I e II, anexos, observadas as exceções previstas nesta NR.

4.2.1. Para fins de dimensionamento, os canteiros de obras e as frentes de trabalho com menos de 1 (um) mil empregados e situados no mesmo estado, território ou Distrito Federal não serão considerados como estabelecimentos, mas como integrantes da empresa de engenharia principal responsável, a quem caberá organizar os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho.

4.2.1.1. Neste caso, os engenheiros de segurança do trabalho, os médicos do trabalho e os enfermeiros do trabalho poderão ficar centralizados.

4.2.1.2. Para os técnicos de segurança do trabalho e auxiliares de enfermagem do trabalho, o dimensionamento será feito por canteiro de obra ou frente de trabalho, conforme o Quadro II, anexo.

4.2.2. As empresas que possuam mais de 50 (cinquenta) por cento de seus empregados em estabelecimentos ou setores com atividade cuja gradação de risco seja de grau superior ao da atividade principal deverão dimensionar os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, em função do maior grau de risco, obedecido o disposto no Quadro II desta NR.

4.2.3. A empresa poderá constituir Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho centralizado para atender a um conjunto de estabelecimentos pertencentes a ela, desde que a distância a ser percorrida entre aquele em que se situa o serviço e cada um dos demais não ultrapasse a 5 (cinco) mil metros, dimensionando-o em função do total de empregados e do risco, de acordo com o Quadro II, anexo, e o subitem 4.2.2.

4.2.4. Havendo, na empresa, estabelecimento(s) que se enquadre(m) no Quadro II, desta NR, e outro(s) que não se enquadre(m), a assistência a este(s) será feita pelos serviços especializados daquele(s), dimensionados conforme os subitens 4.2.5.1 e 4.2.5.2 e desde que localizados no mesmo estado, território ou Distrito Federal.

4.2.5. Havendo, na mesma empresa, apenas estabelecimentos que, isoladamente, não se enquadrem no Quadro II, anexo, o cumprimento desta NR será feito através de Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho centralizados em cada estado, território ou Distrito Federal, desde que o total de empregados dos estabelecimentos no estado, território ou Distrito Federal alcance os limites previstos no Quadro II, anexo, aplicado o disposto no subitem 4.2.2.

4.2.5.1. Para as empresas enquadradas no grau de risco 1 o dimensionamento dos serviços referidos no subitem 4.2.5 obedecerá ao Quadro II, anexo, considerando-se como número de empregados o somatório dos empregados existentes no estabelecimento que possua o maior número e a média aritmética do número de empregados dos demais estabelecimentos, devendo todos os profissionais integrantes dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, assim constituídos, cumprirem tempo integral.

4.2.5.2. Para as empresas enquadradas nos graus de risco 2, 3 e 4, o dimensionamento dos serviços referidos no subitem 4.2.5 obedecerá ao Quadro II, anexo, considerando-se como número de empregados o somatório dos empregados de todos os estabelecimentos.

4.3. As empresas enquadradas no grau de risco 1 obrigadas a constituir Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho e que possuam outros serviços de medicina e engenharia poderão integrar estes serviços com os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho constituindo um serviço único de engenharia e medicina.

4.3.1. As empresas que optarem pelo serviço único de engenharia e medicina ficam obrigadas a elaborar e submeter à aprovação da Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho, até o dia 30 de março, um programa bienal de segurança e medicina do trabalho a ser desenvolvido.

4.3.1.1. As empresas novas que se instalarem após o dia 30 de março de cada exercício poderão constituir o serviço único de que trata o subitem 4.3.1 e elaborar o programa respectivo a ser submetido à Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho, no prazo de 90 (noventa) dias a contar de sua instalação.

4.3.1.2. As empresas novas, integrantes de grupos empresariais que já possuam serviço único, poderão ser assistidas pelo referido serviço, após comunicação à DRT.

4.3.2. À Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho fica reservado o direito de controlar a execução do programa e aferir a sua eficácia.

4.3.3 O serviço único de engenharia e medicina deverá possuir os profissionais especializados previstos no Quadro II desta NR. *(Alteração dada pela Portaria MTPS 510/2016)*

4.3.3. O serviço único de engenharia e medicina deverá possuir os profissionais especializados previstos no Quadro II, anexo, sendo permitido aos demais engenheiros e médicos exercerem Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho, desde que habilitados e registrados conforme estabelece a NR 27.

4.3.4. O dimensionamento do serviço único de engenharia e medicina deverá obedecer ao disposto no Quadro II desta NR, no tocante aos profissionais especializados.

4.4 Os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho devem ser compostos por Médico do Trabalho, Engenheiro de Segurança do Trabalho, Técnico de Segurança do Trabalho, Enfermeiro do Trabalho e Auxiliar ou Técnico em Enfermagem do Trabalho, obedecido o Quadro II desta NR.

4.4. Os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho deverão ser integrados por Médico do Trabalho, Engenheiro de Segurança do Trabalho, Enfermeiro do Trabalho, técnico de Segurança do Trabalho e Auxiliar de Enfermagem do Trabalho, obedecendo o Quadro II, anexo. () Subitem 4.4 com redação dada p/ Port. n.º 11.(Alteração dada pela Portaria MTE 590/2014).*

4.4.1 Os profissionais integrantes do SESMT devem possuir formação e registro profissional em conformidade com o disposto na regulamentação da profissão e nos instrumentos normativos emitidos pelo respectivo Conselho Profissional, quando existente.

4.4.1. Para fins desta NR, as empresas obrigadas a constituir Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho deverão exigir dos profissionais que os integram comprovação de que satisfazem os seguintes requisitos:(Alteração dada pela Portaria MTE 590/2014).

a) engenheiro de segurança do trabalho - engenheiro ou arquiteto portador de certificado de conclusão de curso de especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho, em nível de pós-graduação;

b) médico do trabalho - médico portador de certificado de conclusão de curso de especialização em Medicina do Trabalho, em nível de pós-graduação, ou portador de certificado de residência médica em área de concentração em saúde do trabalhador ou denominação equivalente, reconhecida pela Comissão Nacional de Residência Médica, do Ministério da Educação, ambos ministrados por universidade ou faculdade que mantenha curso de graduação em Medicina;

c) enfermeiro do trabalho - enfermeiro portador de certificado de conclusão de curso de especialização em Enfermagem do Trabalho, em nível de pós-graduação, ministrado por universidade ou faculdade que mantenha curso de graduação em enfermagem;

d) auxiliar de enfermagem do trabalho - auxiliar de enfermagem ou técnico de enfermagem portador de certificado de conclusão de curso de qualificação de auxiliar de enfermagem do trabalho, ministrado por instituição especializada reconhecida e autorizada pelo Ministério da Educação;

e) técnico de segurança do trabalho: técnico portador de comprovação de registro profissional expedido pelo Ministério do Trabalho.

4.4.1.1. Em relação às Categorias mencionadas nas alíneas "a" e "c", observar-se-á o disposto na Lei no 7.410, de 27 de novembro de 1985.

4.4.2. Os profissionais integrantes dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho deverão ser empregados da empresa, salvo os casos previstos nos itens 4.14 e 4.15.

4.5. A empresa que contratar outra(s) para prestar serviços em estabelecimentos enquadrados no Quadro II, anexo, deverá estender a assistência de seus Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho aos empregados da(s) contratada(s), sempre que o número de empregados desta(s), exercendo atividade naqueles estabelecimentos, não alcançar os limites previstos no Quadro II, devendo, ainda, a contratada cumprir o disposto no subitem 4.2.5.

4.5.1. Quando a empresa contratante e as outras por ela contratadas não se enquadrarem no Quadro II, anexo, mas que pelo número total de empregados de ambos, no estabelecimento, atingirem os limites dispostos no referido quadro, deverá ser constituído um serviço especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho comum, nos moldes do item 4.14. (104.015-4 / I2)

4.5.2. Quando a empresa contratada não se enquadrar no Quadro II, anexo, mesmo considerando-se o total de empregados nos estabelecimentos, a contratante deve estender aos empregados da contratada a assistência de seus Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, sejam estes centralizados ou por estabelecimento. (104.016-2 / II)

4.5.3 A empresa que contratar outras para prestar serviços em seu estabelecimento pode constituir SESMT comum para assistência aos empregados das contratadas, sob gestão própria, desde que previsto em Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho.

4.5.3.1 O dimensionamento do SESMT organizado na forma prevista no subitem

4.5.3 deve considerar o somatório dos trabalhadores assistidos e a atividade econômica do estabelecimento da contratante.

4.5.3.2 No caso previsto no item 4.5.3, o número de empregados da empresa contratada no estabelecimento da contratante, assistidos pelo SESMT comum, não integra a base de cálculo para dimensionamento do SESMT da empresa contratada.

4.5.3.3 O SESMT organizado conforme o subitem 4.5.3 deve ter seu funcionamento avaliado semestralmente, por Comissão composta de representantes da empresa contratante, do sindicato de trabalhadores e da Delegacia Regional do Trabalho, ou na forma e periodicidade previstas na Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho. (Subitem 4.5.3 aprovado pela Portaria SST 17/2007).

4.6. Os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho das empresas que operem em regime sazonal deverão ser dimensionados, tomando-se por base a média aritmética do número de trabalhadores do ano civil anterior e obedecidos os Quadros I e II anexos. (104.017-0 / I1)

4.7. Os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho deverão ser chefiados por profissional qualificado, segundo os requisitos especificados no subitem 4.4.1 desta NR. (104.018-9 / I1)

4.8. O técnico de segurança do trabalho e o auxiliar de enfermagem do trabalho deverão dedicar 8 (oito) horas por dia para as atividades dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, de acordo com o estabelecido no Quadro II, anexo. (104.019-7 / I1)

4.9. O engenheiro de segurança do trabalho, o médico do trabalho e o enfermeiro do trabalho deverão dedicar, no mínimo, 3 (três) horas (tempo parcial) ou 6 (seis) horas (tempo integral) por dia para as atividades dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, de acordo com o estabelecido no Quadro II, anexo, respeitada a legislação pertinente em vigor. (104.020-0 / I1)

4.9.1 Relativamente ao médico do trabalho, para cumprimento das atividades dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho em tempo integral, a empresa poderá contratar mais de um profissional, desde que cada um dedique, no mínimo, 3 (três) horas de trabalho, sendo necessário que o somatório das horas diárias trabalhadas por todos seja de, no mínimo, 6 (seis) horas. *(Inclusão dada pela Portaria MTE 590/2014).*

4.10. Ao profissional especializado em Segurança e em Medicina do Trabalho é vedado o exercício de outras atividades na empresa, durante o horário de sua atuação nos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho. (104.021-9 / I2)

4.11. Ficará por conta exclusiva do empregador todo o ônus decorrente da instalação e manutenção dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho. (104.022-7 / I2)

4.12. Compete aos profissionais integrantes dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho:

- a) aplicar os conhecimentos de engenharia de segurança e de medicina do trabalho ao ambiente de trabalho e a todos os seus componentes, inclusive máquinas e equipamentos, de modo a reduzir até eliminar os riscos ali existentes à saúde do trabalhador;
- b) determinar, quando esgotados todos os meios conhecidos para a eliminação do risco e este persistir, mesmo reduzido, a utilização, pelo trabalhador, de Equipamentos de Proteção Individual-EPI, de acordo com o que determina a NR 6, desde que a concentração, a intensidade ou característica do agente assim o exija;
- c) colaborar, quando solicitado, nos projetos e na implantação de novas instalações físicas e tecnológicas da empresa, exercendo a competência disposta na alínea "a";
- d) responsabilizar-se tecnicamente, pela orientação quanto ao cumprimento do disposto nas NR aplicáveis às atividades executadas pela empresa e/ou seus estabelecimentos;
- e) manter permanente relacionamento com a CIPA, valendo-se ao máximo de suas observações, além de apoiá-la, treiná-la e atendê-la, conforme dispõe a NR 5;
- f) promover a realização de atividades de conscientização, educação e orientação dos trabalhadores para a prevenção de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, tanto através de campanhas quanto de programas de duração permanente;
- g) esclarecer e conscientizar os empregadores sobre acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, estimulando-os em favor da prevenção;
- h) analisar e registrar em documento(s) específico(s) todos os acidentes ocorridos na empresa ou estabelecimento, com ou sem vítima, e todos os casos de doença ocupacional, descrevendo a história e as características do acidente e/ou da doença ocupacional, os fatores ambientais, as características do agente e as condições do(s) indivíduo(s) portador(es) de doença ocupacional ou acidentado(s);
- i) registrar mensalmente os dados atualizados de acidentes do trabalho, doenças ocupacionais e agentes de insalubridade, preenchendo, no mínimo, os quesitos descritos nos modelos de mapas constantes nos Quadros III, IV, V e VI, devendo a empresa encaminhar um mapa contendo avaliação anual dos mesmos dados à Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho até o dia 31 de janeiro, através do órgão regional do MTb;

j) manter os registros de que tratam as alíneas "h" e "i" na sede dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho ou facilmente alcançáveis a partir da mesma, sendo de livre escolha da empresa o método de arquivamento e recuperação, desde que sejam asseguradas condições de acesso aos registros e entendimento de seu conteúdo, devendo ser guardados somente os mapas anuais dos dados correspondentes às alíneas "h" e "i" por um período não- inferior a 5 (cinco) anos;

l) as atividades dos profissionais integrantes dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho são essencialmente preventivistas, embora não seja vedado o atendimento de emergência, quando se tornar necessário. Entretanto, a elaboração de planos de controle de efeitos de catástrofes, de disponibilidade de meios que visem ao combate a incêndios e ao salvamento e de imediata atenção à vítima deste ou de qualquer outro tipo de acidente estão incluídos em suas atividades.

4.13. Os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho deverão manter entrosamento permanente com a CIPA, dela valendo-se como agente multiplicador, e deverão estudar suas observações e solicitações, propondo soluções corretivas e preventivas, conforme o disposto no subitem 5.14.1. da NR 5.

4.14. As empresas cujos estabelecimentos não se enquadrem no Quadro II, anexo a esta NR, poderão dar assistência na área de segurança e medicina do trabalho a seus empregados através de Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho comuns, organizados pelo sindicato ou associação da categoria econômica correspondente ou pelas próprias empresas interessadas.

4.14.1. A manutenção desses Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho deverá ser feita pelas empresas usuárias, que participarão das despesas em proporção ao número de empregados de cada uma.

4.14.2. Os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho previstos no item 4.14 deverão ser dimensionados em função do somatório dos empregados das empresas participantes, obedecendo ao disposto nos Quadros I e II e no subitem 4.2.1.2, desta NR.

4.14.3 As empresas de mesma atividade econômica, localizadas em um mesmo município, ou em municípios limítrofes, cujos estabelecimentos se enquadrem no Quadro II, podem constituir

SESMT comum, organizado pelo sindicato patronal correspondente ou pelas próprias empresas interessadas, desde que previsto em Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho.

4.14.3.1 O SESMT comum pode ser estendido a empresas cujos estabelecimentos não se enquadrem no Quadro II, desde que atendidos os demais requisitos do subitem 4.14.3.

4.14.3.2 O dimensionamento do SESMT organizado na forma do subitem 4.14.3 deve considerar o somatório dos trabalhadores assistidos.

4.14.3.3 No caso previsto no item 4.14.3, o número de empregados assistidos pelo SESMT comum não integra a base de cálculo para dimensionamento do SESMT das empresas.

4.14.3.4 O SESMT organizado conforme o subitem 4.14.3 deve ter seu funcionamento avaliado semestralmente, por Comissão composta de representantes das empresas, do sindicato de trabalhadores e da Delegacia Regional do Trabalho, ou na forma e periodicidade previstas na Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho. (Subitem 4.14.3 aprovado pela Portaria SST 17/2007).

4.14.4 As empresas que desenvolvem suas atividades em um mesmo polo industrial ou comercial podem constituir SESMT comum, organizado pelas próprias empresas interessadas, desde que previsto nas Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho das categorias envolvidas.

4.14.4.1 O dimensionamento do SESMT comum organizado na forma do subitem 4.14.4 deve considerar o somatório dos trabalhadores assistidos e a atividade econômica que empregue o maior número entre os trabalhadores assistidos.

4.14.4.2 No caso previsto no item 4.14.4, o número de empregados assistidos pelo SESMT comum não integra a base de cálculo para dimensionamento do SESMT das empresas.

4.14.4.3 O SESMT organizado conforme o subitem 4.14.4 deve ter seu funcionamento avaliado semestralmente, por Comissão composta de representantes das empresas, dos sindicatos de trabalhadores e da Delegacia Regional do Trabalho, ou na forma e periodicidade previstas nas Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho. (Subitem 4.14.4 aprovado pela Portaria SST 17/2007).

4.15. As empresas referidas no item 4.14 poderão optar pelos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho de instituição oficial ou instituição privada de utilidade pública, cabendo às empresas o custeio das despesas, na forma prevista no subitem 4.14.1.

4.16. As empresas cujos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho não possuam médico do trabalho e/ou engenheiro de segurança do trabalho, de acordo com o Quadro II desta NR, poderão se utilizar dos serviços destes profissionais existentes nos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho mencionados no item 4.14 e subitem 4.14.1 ou no item 4.15, para atendimento do disposto nas NR.

4.16.1. O ônus decorrente dessa utilização caberá à empresa solicitante.

4.17. Os serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho de que trata esta NR deverão ser registrados no órgão regional do MTb. (104.023-5 / II)

4.17.1. O registro referido no item 4.17 deverá ser requerido ao órgão regional do MTb e o requerimento deverá conter os seguintes dados:

- a) nome dos profissionais integrantes dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho;
- b) número de registro dos profissionais na Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho do MTb;
- c) número de empregados da requerente e grau de risco das atividades, por estabelecimento;
- d) especificação dos turnos de trabalho, por estabelecimento;
- e) horário de trabalho dos profissionais dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho.

4.18. Os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, já constituídos, deverão ser redimensionados nos termos desta NR e a empresa terá 90 (noventa) dias de prazo, a partir da publicação desta Norma, para efetuar o redimensionamento e o registro referido no item 4.17. (104.024-3 / II)

4.19. A empresa é responsável pelo cumprimento da NR, devendo assegurar, como um dos meios para concretizar tal responsabilidade, o exercício profissional dos componentes dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho. O impedimento do referido exercício profissional, mesmo que parcial e o desvirtuamento ou desvio de funções constituem, em conjunto ou separadamente, infrações classificadas no grau I4, se devidamente comprovadas, para os fins de aplicação das penalidades previstas na NR 28. (104.025-1 / I4)

4.20. Quando se tratar de empreiteiras ou empresas prestadoras de serviços, considera-se estabelecimento, para fins de aplicação desta NR, o local em que os seus empregados estiverem exercendo suas atividades.

SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO

Grau de Risco	Nº de empregados no estabelecimento	50	101	251	501	1.001	2.001	3.501	Acima de 5.000 para cada grupo de 4.000 ou fração acima de 2.000**
		a	a	a	a	a	a	a	
1	Técnicos								
	Técnico Seg. Trabalho	-	-	-	1	1	1	2	1
	Engenheiro Seg. Trabalho	-	-	-	-	-	1*	1	1*
	Aux. Enfermagem Trabalho	-	-	-	-	-	1	1	1

	Médico do Trabalho	-	-	-	1*	1	1	2	1
4	Técnico Seg. Trabalho	1	2	3	4	5	8	10	3
	Engenheiro Seg. Trabalho	-	1*	1*	1	1	2	3	1
	Aux. Enfermagem Trabalho	-	-	-	1	1	2	1	1
	Enfermeiro do Trabalho	-	-	-	-	-	-	1	-
	Médico do Trabalho		1*	1*	1	1	2	3	1
(*) - Tempo parcial (mínimo de três horas) (**) - O dimensionamento total deverá ser feito levando-se em consideração o dimensionamento da faixa de 3.501 a 5.000 mais o dimensionamento do(s) grupo(s) de 4.000 ou fração de 2.000.					OBS.: Hospitais, Ambulatórios, Maternidades, Casas de Saúde e Repouso, Clínicas e estabelecimentos similares com mais de 500 (quinhentos) empregados deverão contratar um Enfermeiro do Trabalho em tempo integral.				

NORMA REGULAMENTADORA 6 - NR 6

EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL - EPI

6.1 Para os fins de aplicação desta Norma Regulamentadora - NR, considera-se Equipamento de Proteção Individual - EPI, todo dispositivo ou produto, de uso individual utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho.

6.1.1 Entende-se como Equipamento Conjugado de Proteção Individual, todo aquele composto por vários dispositivos, que o fabricante tenha associado contra um ou mais riscos que possam ocorrer simultaneamente e que sejam suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho.

6.2 O equipamento de proteção individual, de fabricação nacional ou importado, só poderá ser posto à venda ou utilizado com a indicação do Certificado de Aprovação - CA, expedido pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.

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

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

6.4 Atendidas as peculiaridades de cada atividade profissional, e observado o disposto no item 6.3, o empregador deve fornecer aos trabalhadores os EPI adequados, de acordo com o disposto no ANEXO I desta NR.

6.4.1 As solicitações para que os produtos que não estejam relacionados no ANEXO I, desta NR, sejam considerados como EPI, bem como as propostas para reexame daqueles ora elencados, deverão ser avaliadas por comissão tripartite a ser constituída pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho, após ouvida a CTPP, sendo as conclusões submetidas àquele órgão do Ministério do Trabalho e Emprego para aprovação.

6.5 Compete ao Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho – SESMT, ouvida a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA e trabalhadores usuários, recomendar ao empregador o EPI adequado ao risco existente em determinada atividade. *(alterado pela Portaria SIT/DSST 194/2010)*

6.5.1 Nas empresas desobrigadas a constituir SESMT, cabe ao empregador selecionar o EPI adequado ao risco, mediante orientação de profissional tecnicamente habilitado, ouvida a CIPA ou, na falta desta, o designado e trabalhadores usuários. *(alterado pela Portaria SIT/DSST 194/2010)*

6.6 Responsabilidades do empregador. *(alterado pela Portaria SIT/DSST 194/2010)*

6.6.1 Cabe ao empregador quanto ao EPI :

- a) adquirir o adequado ao risco de cada atividade;
- b) exigir seu uso;
- c) fornecer ao trabalhador somente o aprovado pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- d) orientar e treinar o trabalhador sobre o uso adequado, guarda e conservação;
- e) substituir imediatamente, quando danificado ou extraviado;
- f) responsabilizar-se pela higienização e manutenção periódica; e,
- g) comunicar ao MTE qualquer irregularidade observada.
- h) registrar o seu fornecimento ao trabalhador, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico. *(Inserida pela Portaria SIT/DSST 107/2009)*

6.7 Responsabilidades do trabalhador. *(alterado pela Portaria SIT/DSST 194/2010)*

6.7.1 Cabe ao empregado quanto ao EPI:

- a) usar, utilizando-o apenas para a finalidade a que se destina;
- b) responsabilizar-se pela guarda e conservação;

- c) comunicar ao empregador qualquer alteração que o torne impróprio para uso; e,
- d) cumprir as determinações do empregador sobre o uso adequado.

6.8 Responsabilidades de fabricantes e/ou importadores. *(alterado pela Portaria SIT/DSST 194/2010)*

6.8.1 O fabricante nacional ou o importador deverá:

- a) cadastrar-se junto ao órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho; *(alterado pela Portaria SIT/DSST 194/2010)*
- b) solicitar a emissão do CA; *(alterado pela Portaria SIT/DSST 194/2010)*
- c) solicitar a renovação do CA quando vencido o prazo de validade estipulado pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde do trabalho; *(alterado pela Portaria SIT/DSST 194/2010)*
- d) requerer novo CA quando houver alteração das especificações do equipamento aprovado; *(alterado pela Portaria SIT/DSST 194/2010)*
- e) responsabilizar-se pela manutenção da qualidade do EPI que deu origem ao Certificado de Aprovação - CA;
- f) comercializar ou colocar à venda somente o EPI, portador de CA;
- g) comunicar ao órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho quaisquer alterações dos dados cadastrais fornecidos; h) comercializar o EPI com instruções técnicas no idioma nacional, orientando sua utilização, manutenção, restrição e demais referências ao seu uso;
- i) fazer constar do EPI o número do lote de fabricação; e,
- j) providenciar a avaliação da conformidade do EPI no âmbito do SINMETRO, quando for o caso;
- k) fornecer as informações referentes aos processos de limpeza e higienização de seus EPI, indicando quando for o caso, o número de higienizações acima do qual é necessário proceder à

revisão ou à substituição do equipamento, a fim de garantir que os mesmos mantenham as características de proteção original. (alterado pela Portaria SIT/DSST 194/2010)

l) promover adaptação do EPI detentor de Certificado de Aprovação para pessoas com deficiência. (Alterado pela Portaria MTB 877/2018)

6.8.1.1 Os procedimentos de cadastramento de fabricante e/ou importador de EPI e de emissão e/ou renovação de CA devem atender os requisitos estabelecidos em Portaria específica. (Inserido pela *Portaria SIT/DSST 194/2010*)

6.9 Certificado de Aprovação - CA

6.9.1 Para fins de comercialização o CA concedido aos EPI terá validade: (*alterado pela Portaria SIT/DSST 194/2010*)

a) de 5 (cinco) anos, para aqueles equipamentos com laudos de ensaio que não tenham sua conformidade avaliada no âmbito do SINMETRO;

b) do prazo vinculado à avaliação da conformidade no âmbito do SINMETRO, quando for o caso.

c) de 2 (dois) anos, quando não existirem normas técnicas nacionais ou internacionais, oficialmente reconhecidas, ou laboratório capacitado para realização dos ensaios, sendo que nesses casos os EPI terão sua aprovação pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho, mediante apresentação e análise do Termo de Responsabilidade Técnica e da especificação técnica de fabricação, podendo ser renovado por 24 (vinte e quatro) meses, quando se expirarão os prazos concedidos (redação dada pela Portaria 33/2007); e, (Alínea excluída pela Portaria SIT/DSST 194/2010).

d) de 2 (dois) anos, renováveis por igual período, para os EPI desenvolvidos após a data da publicação desta NR, quando não existirem normas técnicas nacionais ou internacionais, oficialmente reconhecidas, ou laboratório capacitado para realização dos ensaios, caso em que os EPI serão aprovados pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho, mediante apresentação e análise do Termo de Responsabilidade Técnica e da especificação técnica de fabricação. (Alínea excluída pela Portaria SIT/DSST 194/2010).

6.9.2 O órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho, quando necessário e mediante justificativa, poderá estabelecer prazos diversos daqueles dispostos no subitem 6.9.1.

6.9.3 Todo EPI deverá apresentar em caracteres indelévels e bem visíveis, o nome comercial da empresa fabricante, o lote de fabricação e o número do CA, ou, no caso de EPI importado, o nome do importador, o lote de fabricação e o número do CA.

6.9.3.1 Na impossibilidade de cumprir o determinado no item 6.9.3, o órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho poderá autorizar forma alternativa de gravação, a ser proposta pelo fabricante ou importador, devendo esta constar do CA.

6.10 - Restauração, lavagem e higienização de EPI

6.10.1 - Os EPI passíveis de restauração, lavagem e higienização, serão definidos pela comissão tripartite constituída, na forma do disposto no item 6.4.1, desta NR, devendo manter as características de proteção original.(Item excluído pela Portaria SIT/DSST 194/2010).

6.9.3.2 A adaptação do Equipamento de Proteção Individual para uso pela pessoa com deficiência feita pelo fabricante ou importador detentor do Certificado de Aprovação não invalida o certificado já emitido, sendo desnecessária a emissão de novo CA. (Incluído pela Portaria MTB 877/2018)

6.11 Da competência do Ministério do Trabalho e Emprego / MTE

6.11.1 Cabe ao órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho:

- a) cadastrar o fabricante ou importador de EPI;
- b) receber e examinar a documentação para emitir ou renovar o CA de EPI;
- c) estabelecer, quando necessário, os regulamentos técnicos para ensaios de EPI;
- d) emitir ou renovar o CA e o cadastro de fabricante ou importador;
- e) fiscalizar a qualidade do EPI;
- f) suspender o cadastramento da empresa fabricante ou importadora; e,
- g) cancelar o CA.

6.11.1.1 Sempre que julgar necessário o órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho, poderá requisitar amostras de EPI, identificadas com o nome do fabricante e o número de referência, além de outros requisitos.

6.11.2 Cabe ao órgão regional do MTE:

- a) fiscalizar e orientar quanto ao uso adequado e a qualidade do EPI;
- b) recolher amostras de EPI; e,
- c) aplicar, na sua esfera de competência, as penalidades cabíveis pelo descumprimento desta NR.

6.12 e Subitens (Revogados pela Portaria SIT n.º 125/2009).

ANEXOS

ANEXO I - Lista de Equipamentos de Proteção Individual.

ANEXO II - Normas Técnicas Aplicáveis aos EPI

ANEXO III - Anexo excluído pela Portaria SIT/DSST 194/2010

NORMA REGULAMENTADORA 16

ATIVIDADES E OPERAÇÕES PERIGOSAS

16.1 São consideradas atividades e operações perigosas as constantes dos Anexos desta Norma Regulamentadora - NR.

16.2 O exercício de trabalho em condições de periculosidade assegura ao trabalhador a percepção de adicional de 30% (trinta por cento), incidente sobre o salário, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participação nos lucros da empresa.

16.2.1 O empregado poderá optar pelo adicional de Insalubridade que porventura lhe seja devido.

16.3 É responsabilidade do empregador a caracterização ou a descaracterização da periculosidade, mediante laudo técnico elaborado por Médico do Trabalho ou Engenheiro de Segurança do Trabalho, nos termos do artigo 195 da CLT.

16.4 O disposto no item 16.3 não prejudica a ação fiscalizadora do Ministério do Trabalho nem a realização ex-officio da perícia.

16.5 Para os fins desta Norma Regulamentadora - NR são consideradas atividades ou operações perigosas as executadas com explosivos sujeitos a:

- a) degradação química ou autocatalítica;
- b) ação de agentes exteriores, tais como, calor, umidade, faíscas, fogo, fenômenos sísmicos, choque e atritos.

16.6 As operações de transporte de inflamáveis líquidos ou gasosos liquefeitos, em quaisquer vasilhames e a granel, são consideradas em condições de periculosidade, exclusão para o transporte em pequenas quantidades, até o limite de 200 (duzentos) litros para os inflamáveis líquidos e 135 (cento e trinta e cinco) quilos para os inflamáveis gasosos liquefeitos.

16.6.1 As quantidades de inflamáveis, contidas nos tanques de consumo próprio dos veículos, não serão consideradas para efeito desta Norma.

16.7 Para efeito desta Norma Regulamentadora considera-se líquido combustível todo aquele que possua ponto de fulgor maior que 60°C (sessenta graus Celsius) e inferior ou igual a 93°C (noventa e três graus Celsius).(Alteração dada pela Portaria SIT 312/2012).

16.8 Todas as áreas de risco previstas nesta NR devem ser delimitadas, sob responsabilidade do empregador. (Incluído pela Portaria SSST n.º 25, de 29 de dezembro de 1994).

Portaria	D.O.U.	Finalidade / Abrangência
Portaria MTE 1.565/2014	11.10.2014	Aprova o anexo V da NR-16, incluindo as atividades laborais com utilização de motocicleta ou motoneta no deslocamento de trabalhador em vias públicas como perigosas.
Portaria MTE 1.930/2014	17.12.2014	Suspender (integralmente) os efeitos da Portaria MTE 1.565/2014.
Portaria MTE 5/2015	08.01.2015	Revogar (integralmente) a Portaria MTE 1.930/2014; e Suspender os efeitos da Portaria MTE 1.565/2014 em relação aos associados da Associação Brasileira das Indústrias de Refrigerantes e de Bebidas não Alcoólicas e aos confederados da Confederação Nacional das Revendas AMBEV e das Empresas de Logística da Distribuição.
Portaria MTE 220/2015	17.04.2015	Suspender os efeitos da Portaria MTE 1.565/2014, em relação às empresas associadas à AFREBRAS, em razão de antecipação de tutela concedida nos autos do processo nº 5002006-67.2015.404.7000, que tramita na 1ª Vara Federal de Curitiba/PR.

		Suspender os efeitos da Portaria MTE 1.565/2014, em relação às empresas associadas às associações e sindicatos (ver relação das entidades abrangidas), em razão de antecipação de tutela concedida nos autos do processo nº 89075-79.2014.4.01.3400, que tramita na 14ª Vara Federal da Seção Judiciária do Distrito Federal.
Portaria MTE 506/2015	17.04.2015	Suspende os efeitos da Portaria MTE 1.565/2014 em relação às empresas associadas à ABEPREST, em razão do processo nº 0007506-22.2015.4.01.3400, que tramita na 2ª Vara Federal da Seção Judiciária do Distrito Federal.
Portaria MTE 946/2015	10.07.2015	Suspender os efeitos da Portaria MTE nº 1.565, de 13 de outubro de 2014, em relação às empresas associadas à ABESE, em razão de liminar concedida no âmbito do processo 31822-02.2015.4.01.3400, que tramita na 2ª Vara Federal da Seção Judiciária do Distrito Federal.
Portaria MTE 137/2017	06.02.2017	Suspender os efeitos da Portaria MTE nº 1.565, de 13 de outubro de 2014, em relação às empresas associadas à Associação dos Distribuidores de Produtos Schincariol do Centro Oeste e Tocantins - ADISCOT atendendo a liminar concedida no âmbito do processo 0026220-30.2015.4.01.3400, que

		tramita na 16ª Vara Federal da Seção Judiciária do Distrito Federal.
Portaria MTB 440/2018	18.06.2018	Suspender os efeitos da Portaria MTE 1.565/2014, em relação ao COMPANHIA ENERGÉTICA DO MARANHÃO - CEMAR e OUTROS, em razão do provimento do agravo de instrumento no âmbito do processo 0067966-87.2015.4.01.0000, pelo Tribunal Regional Federal da Primeira Região.
Portaria MTB 458/2018	21.06.2018	Anular a Portaria MTE 506/2015, que suspendeu os efeitos da Portaria MTE 1.565/