

SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

SEGURANÇA DO TRABALHADOR

- É fundamento da **SEGURANÇA SOCIAL + DEVER DO EMPREGADOR**, decorrente do contrato de trabalho, sendo certo que, além dos deveres éticos e econômicos que lhe são atribuídos, o empregador assume, ainda, o dever de proteção à integridade física e à saúde de seus empregados, desdobrado em 04 deveres específicos:
 - **Organização racional do trabalho**
 - **Higiene e segurança dos locais de trabalho**
 - **Prevenção de acidentes**
 - **Reparação de sinistros ou incapacidades**

LEGISLAÇÃO APLICÁVEL

1) Convenções da OIT

- **Convenção nº 155:** determina que os países-membros adotem políticas nacionais em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e de meio ambiente do trabalho.
- **Convenção nº 161:** refere-se aos serviços de saúde no trabalho.

LEGISLAÇÃO APLICÁVEL

2) Constituição Federal

- **Artigo 7º da CF:** São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a melhoria de sua condição social:

- **XXII** – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
- **XXIII** – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;
- **XXVIII** – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.

- **Artigo 193:** A ordem social tem como base o primado do trabalho e, como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

- **Artigo 196:** A saúde é direito de todos e **dever do Estado**, garantindo mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para a sua promoção, proteção e recuperação.

LEGISLAÇÃO APLICÁVEL

3) CLT

- **Artigo 154 a 159 da CLT** – estabelece quem são as pessoas e os órgãos encarregados de zelar pelo cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho: MTE, Gerencia Regional do Trabalho, Empregadores e Empregados.
- **Artigo 160 e 161 da CLT** – dispõe sobre as normas que devem ser cumpridas para que se autorize o funcionamento das empresas e sobre a necessidade de inspeção prévia dos locais de trabalho, por meio da Gerência Regional do Trabalho, além da possibilidade de embargos ou interdição do estabelecimento, em caso de irregularidade.
- **Artigo 162 a 165 da CLT:** dispõe sobre os órgãos de segurança e de medicina do trabalho nas empresas. Entre eles estão: CIPA e SESMT

LEGISLAÇÃO APLICÁVEL

- **Artigo 166 e 167 da CLT:** obriga o fornecimento dos **equipamentos de proteção individual (EPIs)**. Requisitos dos EPIs. A regulamentação dos EPIs encontra-se na **NR-6** da Portaria do Ministério do Trabalho nº 3.214/74.
- **Artigo 168 e 169 da CLT:** dispõe sobre a medicina preventiva no caso de admissão do trabalhador, além de prever exames médicos que devem ser feitos obrigatoriamente pelo mesmo (exame admissional, exames periódicos, exame demissional). Tais dispositivos são regulamentados pela **NR-7** da Portaria do Ministério do Trabalho nº 3.214/74.
- **Artigo 170 a 188 da CLT:** cuidam das condições de trabalho no seu aspecto material, ou seja, os requisitos mínimos e concernentes às instalações destinadas ao trabalho, tais como: **Edificações:** artigo 170 a 174 da CLT; **Iluminação:** artigo 175 da CLT; **Conforto térmico:** artigo 176 a 178 da CLT; **Instalações elétricas:** artigo 179 a 181 da CLT; **Movimentação, armazenagem e manuseio de materiais:** artigo 183 da CLT; **Máquinas e equipamentos:** artigo 184 a 186 da CLT; **Caldeiras, fornos e recipientes sobre pressão:** artigo 187 e 188 da CLT.

LEGISLAÇÃO APLICÁVEL

- **Artigo 189 a 197 da CLT:** trata do trabalho insalubre e do trabalho perigoso.
- **Artigo 198 e 199 da CLT:** cuida da prevenção a fadiga, estabelecendo o peso máximo a ser suportado pelo trabalhador e a adoção de medidas que garantam postura adequada àqueles que trabalham sentados. Importante destacar o artigo 390 da CLT (mulher) e o artigo 405 da CLT (menor)
- **Artigo 200 da CLT:** prevê que medidas especiais de proteção devem ser objeto de normas complementares estatuídas pelo Ministério do Trabalho, especialmente em relação a: medidas de prevenção de acidentes e EPI em obras de construção, demolição e reparos; depósitos, armazenagem e manuseio de combustíveis, inflamáveis, explosivos, bem como trânsito e permanência nas áreas respectivas; trabalho em escavações, túneis, galerias, minas e pedreiras, sobretudo quanto à prevenção de explosões, incêndios, desmoronamentos e soterramentos, eliminação de poeiras, gases, etc. e facilidades de rápida saída dos empregados; etc.
- **Artigo 201 da CLT:** dispõe sobre a multa a ser aplicada no caso de infração de qualquer um dos artigos anteriores.

TRABALHO EM CONDIÇÕES PERIGOSAS

- **Conceito**

- **Artigo 193 da CLT:** *“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”.* § 4º: atividades em motocicleta.

- **OJ 345 da SDI-1 do TST:** *“A exposição do empregado à radiação ionizante ou à substância radioativa enseja a percepção do adicional de periculosidade. (...)”.*

- **Norma Regulamentadora nº 16**

TRABALHO EM CONDIÇÕES PERIGOSAS

- **Características**
 - o direito ao recebimento do adicional de periculosidade é reconhecido a todos os trabalhadores urbanos e rurais que exerçam suas atividades em ÁREA DE RISCO;
 - o ingresso ou permanência em área de risco é que gera o direito ao adicional de periculosidade, independentemente do trabalhador manipular ou estar em contato direto com o agente perigoso – INDEPENDENTE DO CONTATO.
 - em relação ao tempo de exposição ao agente perigoso, mesmo que esta se dê de forma intermitente, o empregado terá direito ao recebimento do adicional de periculosidade. O contato meramente eventual ou habitual, mas de curta duração, não dá direito ao recebimento do adicional de periculosidade. (**Súmulas 361 e 364 do TST**).
 - **ATENÇÃO: Súmula nº 364 do TST ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. EXPOSIÇÃO EVENTUAL, PERMANENTE E INTERMITENTE (inserido o item II) - Res. 209/2016, DEJT divulgado em 01, 02 e 03.06.2016.** I - Tem direito ao adicional de periculosidade o empregado exposto permanentemente ou que, de forma intermitente, sujeita-se a condições de risco. Indevido, apenas, quando o contato dá-se de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido. (ex-Ojs da SBDI-1 nºs 05 - inserida em 14.03.1994 - e 280 - DJ 11.08.2003) II - Não é válida a cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho fixando o adicional de periculosidade em percentual inferior ao estabelecido em lei e proporcional ao tempo de exposição ao risco, pois tal parcela constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantida por norma de ordem pública (arts. 7º, XXII e XXIII, da CF e 193, §1º, da CLT).

TRABALHO EM CONDIÇÕES PERIGOSAS

- **Posicionamento do TST**

- **OJ 385 da SDI – 1 do TST:** empregados que exercem suas atividades em edifício onde estão instalados tanques para armazenamento do líquido inflamável.
- **Súmula 39 do TST:** empregados que operam bombas de gasolina.
- **Súmula 447 do TST:** permanência a bordo de aeronaves durante abastecimento. Indevido.
- **OJ 324 da SDI – 1 do TST:** empregados que trabalham com sistema elétrico de potência.
- **OJ 347 da SDI – 1 do TST:** cabistas, instaladores e reparadores de linhas e aparelhos de telefonia, desde que entrem em contato com o sistema elétrico de potência.

TRABALHO EM CONDIÇÕES PERIGOSAS

- O trabalho em condições perigosas dá direito ao empregado ao recebimento de adicional de remuneração (**artigo 7º, inciso XXIII, da CF**).
 - **REGRA:** Nos termos do **artigo 193, § 1º, da CLT**, o adicional de periculosidade corresponde a **30% sobre o salário contratual** (incide apenas sobre o salário-base e não sobre este acrescido de outros adicionais), **SEM** os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios, ou participações nos lucros e resultados.
 - **EXCEÇÃO:** em relação aos eletricitários, o cálculo do adicional de periculosidade deve levar em conta a totalidade das parcelas de natureza salarial (**Súmula 191 do TST – modificada em 02/12/2016**).
 - **HORAS EXTRAS:** O adicional de periculosidade integra a remuneração do empregado, devendo ser considerado para fins de cálculo de indenização e de horas extras, com exceção do sobreaviso, tendo em vista que durante esse período o empregado não está sob a condição de risco (**Súmula 132 do TST**).
 - **HORÁRIO NOTURNO:** O trabalho em condições perigosas no horário noturno dá direito ao recebimento pelo empregado dos dois adicionais, sendo que o adicional de periculosidade deve compor a base do adicional noturno (**OJ 259 da SDI – 1 do TST**).
 - **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE:** Adicional de periculosidade não convive com o adicional de insalubridade. Havendo condições perigosas ou insalubres, o empregado deverá optar pelo recebimento de tão somente um adicional (**artigo 193, § 2º, da CLT**).

TRABALHO EM CONDIÇÕES PERIGOSAS

- **Apuração das condições perigosas: artigo 195 da CLT:** a periculosidade é apurada por meio de PERÍCIA realizada por médico ou engenheiro do trabalho, registrado no Ministério do Trabalho.
 - a realização da perícia é desnecessária quando há o reconhecimento espontâneo da condição perigosa de trabalho pelo próprio empregador, com o pagamento do respectivo adicional (**Sumula 453 do TST**).
 - a realização da perícia pode ocorrer por determinação judicial, quando arguida em juízo a periculosidade (**artigo 195, § 2º, da CLT**) ou em decorrente da fiscalização do Ministério do Trabalho (**artigo 195, § 3º, da CLT**).
- **Eliminação dos agentes perigosos**
 - A periculosidade dificilmente pode ser eliminada pelo uso de EPIs, sendo certo que o adicional visa compensar o risco a que está submetido o empregado quando trabalha nessas condições.
 - Em qualquer caso, porém, sendo eliminado o risco à integridade física, cessa o direito do empregado à percepção do adicional de periculosidade (**artigo 194 da CLT**). Não há que se falar, portanto, em incorporação do adicional ao salário do empregado (**OJ 172 da SDI – 1 do TST**).

TRABALHO EM CONDIÇÕES INSALUBRES

- **Conceito**

- **Artigo 189 da CLT:** *“São consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos”.*

- **Norma Regulamentadora nº 15**

TRABALHO EM CONDIÇÕES INSALUBRES

- **Características**

- natureza do agente. Tais agentes podem ser: **1) físicos:** ruído excessivo, altas temperaturas, etc.; **2) químicos:** graxas, óleos, solventes, ácidos, etc.; **3) biológicos:** agentes de contaminação.

- o tempo à disposição aos efeitos do agente. Deve haver contato. O tempo à disposição influencia na definição, pelo MTE, do limite de tolerância e dos graus de insalubridade. No entanto, o contato intermitente do empregado com o agente insalubre, só por essa circunstância, não lhe retira o direito à percepção do respectivo adicional (**Súmula 47 do TST**).

- intensidade do agente: grau máximo, médio e mínimo de risco para a saúde do trabalhador.

- **Súmulas do TST**

- **Súmula 448 do TST:** empregados que exercem atividade de limpeza em instalações sanitárias de uso público ou coletivo de grande circulação, e a respectiva coleta de lixo, tem direito ao adicional de insalubridade.

- **OJ 173 da SDI – 1 do TST:** empregados que exercem atividade a céu aberto

TRABALHO EM CONDIÇÕES INSALUBRES

- **Adicional de insalubridade:** O trabalho em condições insalubres dá direito ao empregado ao recebimento de adicional de remuneração (**artigo 7º, inciso XXIII, da CF**).
 - Constatada pela perícia a insalubridade no local de trabalho, o empregado faz jus ao adicional de insalubridade pelos percentuais de 40%, 20% e 10%, calculados sobre o salário mínimo, conforme a insalubridade constatada seja em grau máximo, médio ou mínimo, respectivamente:
 - grau máximo = 40% do salário mínimo
 - grau médio = 20% do salário mínimo
 - grau mínimo = 10% do salário mínimo
 - O adicional de insalubridade integra a remuneração do empregado para todos os efeitos legais.
 - **DSR:** o valor do adicional de insalubridade, por ser pago mensalmente, já remunera os dias de descanso semanal e de feriados, não havendo que se falar em reflexos (**OJ 103 da SDI-1 do TST**).
 - **HORAS EXTRAS:** O adicional de insalubridade é a base de cálculo das horas extras (**OJ 47 da SDI-1 do TST**).
 - **ADICIONAL DE PERICULOSIDADE:** Adicional de periculosidade não convive com o adicional de insalubridade. Havendo condições perigosas ou insalubres, o empregado deverá optar pelo recebimento de tão somente um adicional (**artigo 193, § 2º, da CLT**).

TRABALHO EM CONDIÇÕES INSALUBRES

- **Apuração das condições insalubres: artigo 195 da CLT:** a insalubridade é apurada por meio de PERÍCIA realizada por médico ou engenheiro do trabalho, registrado no Ministério do Trabalho.
 - a perícia no local de trabalho para apuração de insalubridade é obrigatória, salvo se tiver ocorrido o fechamento da empresa (**OJ 278 da SDI-1 do TST**).
 - não basta que a perícia constate a existência no ambiente de trabalho de agentes agressores à saúde do trabalhador. Para que este tem direito ao recebimento do adicional, é necessário que o agente agressor esteja indicado expressamente como agente insalubre na relação elaborada pelo Ministério do Trabalho (**Súmula 448, I, do TST**).
 - somente o perito tem condições técnicas de definir o agente agressor à saúde. Dessa forma, ainda que o pedido de insalubridade esteja fundado em agente diferente daquele encontrado na perícia, não impede o reconhecimento do direito ao recebimento ao respectivo adicional de insalubridade (**Súmula 293 do TST**).

TRABALHO EM CONDIÇÕES INSALUBRES

- **Eliminação ou neutralização dos agentes insalubres**
 - Adotando o empregador medidas de proteção no ambiente de trabalho, fornecendo EPIs e implantando medidas coletivas de proteção, poderá neutralizar ou eliminar a atuação dos agentes insalubres, de sorte que o empregado não mais fará jus ao recebimento do adicional.
 - O simples fornecimento de EPI não exime o empregador do pagamento de adicional de insalubridade, caso não houver a neutralização ou eliminação dos agentes insalubres com seu uso (**Súmula 289 do TST**).
 - Eliminada a insalubridade, poderá o empregador deixar de pagar o respectivo adicional, visto que, cessada a causa, cessará o efeito. Diminuído o grau de insalubridade, o empregador poderá pagar adicional em valor menor (**Súmula 80 do TST**).
 - Deixando o agente agressor de ser indicado pelo Ministério do Trabalho como tal, ou sendo reclassificado, o empregado deixará de receber o adicional, sem que isso caracterize redução salarial ou ofensa ao direito adquirido (**Súmula 248 do TST**).

ORGÃOS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

- **Artigos 162 a 165 da CLT** dispõem sobre os órgãos de segurança e de medicina do trabalho nas empresas. São eles:

1) CIPA

2) SESMT

As empresas **são obrigadas** a manter tais órgãos especializados em segurança e medicina do trabalho, de acordo com as normas a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, que estabelecerão os seguintes critérios a serem adotados para a instituição dos referidos órgãos.

CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

- **Objetivo:** prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho.
- **Composição:** CIPA é um órgão paritário de representação, ou seja, metade de seus representantes é composta por representantes do empregador e a outra metade por representantes dos empregados (**art. 164 da CLT**).
O número total de integrantes da CIPA depende do nº de empregados da empresa.
Os **representantes do empregador**, titulares e suplentes, **serão por eles designados**. Os **representantes dos empregados**, titulares e suplentes, **serão eleitos**, do qual participam, independente de filiação sindical, todos aqueles que tiverem interesse (**artigo 164 §§ 1º e 2º, da CLT**).
- **Estabilidade provisória:** os representantes dos trabalhadores, titulares ou suplentes, gozam de estabilidade provisória no emprego, desde o registro da candidatura até um ano após o término do mandato (**artigo 165 da CLT, artigo 10, II, a, ADCT e Súmula 339 do TST**). A estabilidade NÃO se estende aos representantes do empregador na CIPA.
- **Mandato:** tem duração de 1 ano, permitida uma reeleição (**artigo 164, § 3º, CLT**). Anualmente, o empregador designa, dentre os seus representantes, o Presidente da CIPA; os empregados elegem, entre os seus representantes, o Vice-presidente da CIPA (**artigo 164, § 5º da CLT**).

SESMT – Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho

- **Objetivo:** promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho.
- **Composição:** o SESMT é composto por médico do trabalho, engenheiro de segurança do trabalho, enfermeiro do trabalho, técnico de segurança do trabalho e auxiliar de enfermagem do trabalho. Tais profissionais devem ser devidamente habilitados, de acordo com as determinações constantes na NR-4.

Visando garantir sua dedicação à segurança de medicina do trabalho, é vedado o exercício por eles de outras atividades na empresa durante o horário de atuação no SESMT.

INSTRUMENTOS DE PREVENÇÃO E TUTELA DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

1) PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Acidentais)

- **Previsão:** NR-9 da Portaria do Ministério do Trabalho nº 3.214/78
- **Objetivo:** o PPRA é parte integrante do conjunto mais amplo de iniciativas da empresa no campo de preservação da saúde e integridade dos trabalhadores.
- **Função:** visa a preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, por meio de antecipação, reconhecimento, avaliação e consequente controle da ocorrência de riscos ambientais, existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, tendo em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais.
- **Obrigatoriedade de elaboração:** todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados estão obrigados a elaborar o PPRA, visando a preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores.
- **Elaboração:** as ações do PPRA devem ser desenvolvidas no âmbito de cada estabelecimento da empresa, sob responsabilidade do empregador, com a participação dos trabalhadores.

INSTRUMENTOS DE PREVENÇÃO E TUTELA DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

2) PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional)

- **Previsão:** NR-7 da Portaria do Ministério do Trabalho nº 3.214/78
- **Objetivo:** o PCMSO é parte integrante do conjunto mais amplo de iniciativas da empresa no campo de preservação da saúde e integridade dos trabalhadores.
- **Função:** o PCMSO deve ser planejado e implantado com base nos riscos à saúde dos trabalhadores, tendo caráter de prevenção, rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados ao trabalho, inclusive de natureza sub-clínica, além da constatação da existência de casos de doenças profissionais ou danos irreversíveis à saúde dos trabalhadores.
- **Obrigatoriedade de elaboração:** todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados estão obrigados a elaborar o PCMSO, visando a promoção e preservação da saúde do conjunto de seus trabalhadores.
- **Elaboração:** Compete ao empregador: A) Garantir a elaboração e efetiva implementação do PCMSO, bem como zelar pela sua eficácia; B) Custear, sem ônus para o empregado, todos os procedimentos relacionados ao PCMSO; C) Indicar, dentre os médicos do SESMT da empresa, um coordenador responsável pela execução do PCMSO; D) No caso de a empresa estar desobrigada de manter médico do trabalho, indicar médico do trabalho, empregado ou não da empresa, para coordenar o PCMSO; E) Inexistindo médico do trabalho na localidade, contratar médico de outra localidade para coordenar o PCMSO.

INSTRUMENTOS DE PREVENÇÃO E TUTELA DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

3) PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário)

- **Previsão:** artigo 68 do Decreto nº 3.048/99

- **Conceito:** é um documento histórico-laboral pessoal/individual do trabalhador, emitido com finalidade previdenciária, para obtenção de informações relativas aos registros ambientais resultados de monitoração biológica e dados administrativos referentes ao local de trabalho.

- **Objetivo:** visa a identificação de riscos e da existência de agentes nocivos no ambiente de trabalho, para orientar e subsidiar o INSS nos pedidos de reconhecimento de aposentadoria especial. Poderá ser solicitado, ainda, para orientar programa de reabilitação profissional e subsidiar o reconhecimento do nexo causal para a concessão de benefícios por incapacidade.

- **Obrigatoriedade da elaboração e emissão:** A empresa deverá elaborar e manter atualizado o PPP de cada empregado, abrangendo as atividades desenvolvidas pelo trabalhador. Deverá, ainda, fornecer cópia autêntica deste documento quando da rescisão do contrato de trabalho, sob pena de multa (**artigo 68, § 6º, do Decreto 3.048/99**).