

## **SISTEMÁTICA DE TUTELA ESPECÍFICA DO DIREITO AMBIENTAL DO TRABALHO**

### ***SPECIFIC PROTECTION SYSTEM OF ENVIRONMENTAL LABOR LAW***

**Jeibson dos Santos Justiniano<sup>1</sup>**

**Sumário:** Introdução; 2. Inspeção prévia e interdição; 3. Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA; 4. Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO; 5. Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho – SESMT; 6. Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA; Considerações finais; Referências.

**Resumo:** O estudo proposto no presente trabalho debruça-se sobre a análise de alguns dos principais instrumentos e órgãos de gestão ambiental, cuja existência serve para promover a proteção da saúde e da vida dos trabalhadores, sob a lógica da prevenção e precaução de riscos e de acidentes de trabalho. Neste intento, o objetivo central da pesquisa foi apresentar uma sistemática de tutela específica do direito ambiental do trabalho. Os objetivos específicos, por sua vez, centraram-se em verificar como funciona o instituto da inspeção prévia e interdição; o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA; o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO, além de analisar os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho – SESMT e a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA. O método adotado foi o dedutivo, articulado à documentação indireta e à pesquisa bibliográfica. Ao término do trabalho, conclui-se que os instrumentos estudados são valiosas ferramentas para que o meio ambiente do trabalho possa ser protegido, posto que este, por sua natureza, demanda a existência de um sistema de tutela específico, apto a considerar todas as peculiaridades que podem ser encontradas nas situações concretas.

**Palavras-Chave:** Meio ambiente do trabalho. Prevenção do Trabalhador. Tutela Laboral.

**Abstract:** *The proposed study in this paper focuses on the analysis of some of the main instruments and environmental management agencies that exist to promote the protection of health and the worker's life, under the logic of prevention and precaution of risks and accidents at work. In this attempt the main objective of the research was to present a systematic of specific protection of the environmental right of the work. The specific objectives, in turn, focused on verifying how the prior inspection and interdiction works; the Program for the Prevention of Environmental Risks - PPRA; the Occupational Health Medical Control Program (PCMSO), in addition to analyzing the Specialized Services in Safety Engineering and Occupational Medicine - SESMT and the Internal Commission for the Prevention of Accidents - CIPA. The method adopted was deductive, articulated to indirect*

---

1. Advogado. Procurador do Ministério Público do Trabalho. Mestre em Direito Ambiental pela Universidade do Estado do Amazonas - UEA. Professor efetivo do curso de Direito da Universidade do Estado do Amazonas - UEA.

*documentation and bibliographic research. At the end of the study, it is concluded that the instruments studied are valuable tools for the protection of the working environment, since this, by its very nature, demands the existence of a specific supervision system, capable of considering all the peculiarities that can be found in concrete situations.*

**key-words:** *Work environment. Prevention of Worker. Labor protection.*

## **INTRODUÇÃO**

A legislação pátria é extremamente rica no que diz respeito à existência de instrumentos voltados à proteção do trabalhador, cujo intento é, na essência, a busca de um padrão normativo ambiental trabalhista apto a garantir um ambiente do trabalho seguro e adequado, indene de riscos e de agentes nocivos à saúde dos trabalhadores.

Neste contexto, o objetivo principal do presente trabalho é apresentar uma sistemática de tutela específica do direito ambiental do trabalho, a qual se materializa por meio de importantes órgãos de segurança e medicina do trabalho, além de instrumentos de gestão ambiental. Como objetivos específicos, têm-se: verificar como funciona o instituto da inspeção prévia e interdição; estudar o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA e o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO; analisar os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho – SESMT; e, por fim, verificar o que se entende e como atua a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA.

Considerando-se os objetivos da pesquisa adotou-se o método de abordagem dedutivo, articulado à documentação indireta e à pesquisa bibliográfica, a partir de livros, legislações, normas regulamentadoras, além dos veículos virtuais compatíveis.

O presente trabalho possui especial relevância por trazer à reflexão acadêmica um tema que se revela como componente importante do arcabouço preventivo e protetivo do ambiente laboral, em respeito ao valor fundamental da vida humana e dos valores sociais do trabalho, valores caros e de reconhecida importância, inclusive em nível constitucional.

O estudo atém-se às normas regulamentadoras relacionadas aos institutos específicos que serão aqui estudados, de acordo com a abordagem metodológica de se apresentar uma sistemática de tutela específica do meio ambiente laboral, em prol de uma lógica de prevenção de riscos à saúde do trabalhador.

## 2. INSPEÇÃO PRÉVIA E INTERDIÇÃO

Consta no art. 160, da CLT que nenhum estabelecimento pode iniciar suas atividades sem prévia inspeção e aprovação das respectivas instalações pela autoridade regional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho. Diante da alteração da situação fática das instalações, a empresa pode comunicar a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, a fim de que nova inspeção seja realizada. Veja-se que estamos diante de uma importante regra, a qual visa resguardar a saúde e a segurança dos trabalhadores.

A Norma Regulamentadora – NR nº 1 estabelece o campo de aplicação de todas as Normas Regulamentadoras de Segurança e Medicina do Trabalho Urbano. A NR nº 1, logo no item 1.1., dispõe que:

As normas Regulamentadoras – NR, relativas à segurança e medicina do trabalho, são de observância obrigatória pelas empresas privadas e públicas e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário, que possuem empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Segundo o dispositivo em destaque, as normas de segurança e medicina do trabalho devem ser cumpridas obrigatoriamente pelos empregadores privados e pelo Poder Público.

A NR nº 2, que estabelece as situações em que as empresas deverão solicitar ao Ministério do Trabalho a realização de inspeção prévia em seus estabelecimentos, bem como a forma de sua realização (art. 160, CLT), dispõe que todo estabelecimento, antes de iniciar suas atividades, deverá solicitar aprovação de suas instalações ao órgão regional do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que emitirá o CAI – Certificado de Aprovação de Instalações. Caso não seja possível a inspeção prévia, a empresa apresentará declaração, conforme modelo preestabelecido. De acordo ainda com a referida Norma Regulamentadora, nova inspeção deverá ser feita quando ocorrer modificação substancial nas instalações, inclusive nos equipamentos, ficando a empresa obrigada a comunicar o supramencionado órgão.

Vê-se, assim, nos termos da NR nº 2, instituída pela Portaria 3.214/1978, que o empregador pode encaminhar ao órgão regional do Ministério do Trabalho e Emprego uma declaração das instalações do estabelecimento novo, conforme modelo anexo àquela norma, que poderá ser aceita discricionariamente pelo referido órgão, para fins de fiscalização, quando não for possível realizar a inspeção prévia antes de o estabelecimento iniciar suas atividades.

Revista Nova Hileia. Vol. 2. Nº 1, jan-jun 2017.

O objetivo dessa inspeção prévia e da declaração de instalações é assegurar que o novo estabelecimento inicie suas atividades livre de riscos – uma segurança para empregado, empregador e toda a sociedade. O estabelecimento que não atender a tais disposições fica sujeito ao impedimento de seu funcionamento (art. 160 da CLT).

Nesse diapasão, caso efetivamente seja realizada a inspeção prévia, o novo estabelecimento somente poderá iniciar suas atividades produtivas, caso comprove que seu estabelecimento está indene de riscos de acidentes e doenças do trabalho (GARCIA, 2009, p. 29). Logo, a inspeção prévia tem a mesma lógica jurídica do Estudo Prévio de Impacto Ambiental – EPIA, em prol de uma lógica preventiva, não permitindo o início de atividades potencialmente causadoras de degradação do bem ambiental.

Além da inspeção prévia, o art. 161 da Consolidação das Leis do Trabalho, à vista do laudo técnico do serviço competente, que demonstre grave e iminente risco para o trabalhador, determina que o Superintendente Regional do Trabalho e Emprego interdite o estabelecimento, o setor de serviço, a máquina ou equipamento, ou embargue a obra, indicando na decisão, as providências que deverão ser adotadas para a prevenção de infortúnios de trabalho. Esta medida é relevantíssima, quando as condições ambientais oferecem graves e iminentes riscos de acidente de trabalho, colocando em risco a integridade física do trabalhador.

O dispositivo celetista em comento é regulamentado pela Norma Regulamentadora nº 3, a qual estabelece as situações em que as empresas se sujeitam a sofrer paralisações de seus serviços, máquinas ou equipamentos, bem como os procedimentos a serem observados, pela fiscalização trabalhista, na adoção de tais medidas punitivas no tocante à Segurança e Medicina do Trabalho.

A Norma Regulamentadora em tela visa buscar, portanto, muito mais do que uma proteção individual do trabalho, mas uma proteção coletiva em todo o ambiente de trabalho, chegando até mesmo a paralisar a atividade empresarial. E mais, durante a paralisação dos serviços, decorrente de interdição ou embargo, os empregados receberão os salários como se estivessem em efetivo exercício.

As medidas acima mencionadas decorrem do poder de polícia do Ministério do Trabalho e Emprego, constituindo-se, assim, em instrumentos valiosíssimos de caráter

Revista Nova Hileia. Vol. 2. Nº 1, jan-jun 2017.

preventivo para a proteção do meio ambiente do trabalho, no caso de situações que exponham o trabalhador a risco.

### **3. PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS – PPRA**

A Norma Regulamentadora nº 09, do Ministério do Trabalho e Emprego, com o fulcro de orientar as empresas no sentido de adotarem medidas protetivas e preventivas, estabeleceu medidas a serem desenvolvidas no Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA. O PPRA objetiva a preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, por meio da 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.

A referida Norma Regulamentadora no item 9.1.1. dispõe que o PPRA é obrigatório a todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, visando à preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, por meio da antecipação, reconhecimento, avaliação e consequente controle de ocorrência de riscos ambientais existentes e que venham a existir no ambiente de trabalho.

O próprio significado etimológico deste Programa traz a total relação com o princípio da prevenção em direito ambiental, por meio do qual são tomadas atitudes profiláticas com base em riscos que podem ser previstos e específicos. Na realidade, o PPRA faz parte de um conjunto mais amplo de providências a serem realizadas pelo empregador no campo da preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, devendo estar articulado com o consignado nas demais NR, em especial com o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO, previsto na NR nº 7.

Oliveira (2002, p. 380), aponta a finalidade e as medidas que devem ser efetivas com a implementação do PPRA:

No conjunto de iniciativas da empresa no campo da preservação da saúde e integridade dos trabalhadores, assume posição relevante o PPRA, instituído pela NR-9 da Portaria n. 3.214/78. Além da criação dos órgãos internos de prevenção (CIPA, SESMT), a legislação instituiu programa preventivo obrigatório, indicando os parâmetros mínimos a serem observados, deixando, porém, a possibilidade de ampliação da proteção mediante negociação coletiva de trabalho. O PPRA tem por finalidade antecipar, reconhecer, avaliar e, conseqüentemente, controlar a ocorrência de riscos

ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, quais sejam, os agentes físicos, químicos e biológicos que, em função de sua natureza, concentração ou intensidade e tempo de exposição, sejam capazes de causar dano à saúde do trabalhador. Os riscos identificados devem ser avaliados e controlados, isto é, deverão ser adotadas medidas para a eliminação ou redução dos riscos, obedecendo à seguinte hierarquia: a) medidas que eliminem ou reduzam a utilização ou a formação de agentes prejudiciais à saúde; b) medidas que previnam a liberação ou disseminação desses agentes no ambiente de trabalho; c) medidas que reduzam os níveis ou a concentração desses agentes no ambiente de trabalho.

Conforme visto, o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais deve visar o planejamento anual com o estabelecimento de metas, prioridade e cronograma e deve incluir as etapas de antecipação e reconhecimento de riscos, o estabelecimento de prioridade e controle, a avaliação dos riscos e da exposição dos trabalhadores, dentre outras. As ações do PPRA devem ser desenvolvidas no âmbito de cada estabelecimento, às expensas do próprio empregador, sempre buscando identificar antecipadamente os riscos e as formas de controle, de acordo com o caso concreto.

Não se pode olvidar que os empregadores devem cumprir a função de informar aos empregados, sempre de forma antecipada, acerca dos riscos ambientais que poderão surgir no seu local de trabalho, e os meios de prevenir e limitar esses riscos, conforme artigo 157, II, da CLT. Com efeito, as ações do PPRA estão sob a responsabilidade do empregador, mas devem ser desenvolvidas com a participação dos trabalhadores (princípio da participação). Ademais, é incumbência ainda do empregador o dever de garantir a imediata interrupção das atividades laborais em situações de grave e iminente risco para um ou mais trabalhadores, decorrentes de riscos ambientais nos locais de trabalho, nos termos do item 9.6.3 da NR nº 9.

Outro instrumento com a mesma natureza jurídica do PPRA é o Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção – PCMAT. O PCMAT apenas direciona o seu foco de análise para as peculiaridades do meio ambiente do trabalho na Construção Civil. Em vista disso, o PCMAT é mais uma medida de reforço na implementação de políticas preventivas no direito ambiental do trabalho e na promoção do meio ambiente do trabalho adequado (ROSSIT, 2001, p. 152).

Por fim, não há dúvidas da necessidade do PPRA, no dia a dia, como um instrumento preventivo dos riscos ambientais do trabalho. Além disso, o PPRA, em conjunto com a já estudada inspeção prévia, do art. 160, do diploma celetista, possuem as mesmas finalidades

Revista Nova Hileia. Vol. 2. Nº 1, jan-jun 2017.

públicas do Estudo Prévio de Impacto Ambiental (art. 9º, III, da Lei n. 6.938/81 e inciso IV do parágrafo 1º do art. 225, da Carta Constitucional de 1988), o qual é utilizado em relação ao meio ambiente natural também como mecanismo de proteção ambiental.

#### **4. PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL – PCMSO**

Além dos aspectos verificados com relação ao PPRA, a Norma Regulamentadora nº 07, da Portaria 3.214/78, estatui o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO. O PCMSO deve ser implantado e planejado com base nos riscos à saúde dos trabalhadores.

Existe o controle obrigatório da saúde do empregado, por conta do empregador, constituindo-se obrigatório exame médico na admissão, demissão (ou dispensa) e, também, periodicamente. O Ministério do Trabalho, na Norma Regulamentadora nº 7, estabelece, de acordo com o risco da atividade e o tempo de exposição, a periodicidade dos exames médicos.

Os exames devem incluir: avaliação clínica, abrangendo anamnese ocupacional, exame físico e mental e exames complementares. Para cada exame médico realizado, o médico deve emitir o Atestado de Saúde Ocupacional (ASO), em 2 (duas) vias. Uma deve ficar arquivada na ficha funcional do trabalhador, no local de trabalho, à disposição da fiscalização do trabalho. A outra via deverá ser entregue ao trabalhador, mediante recibo na primeira via. Os dados obtidos nos exames médicos, inclusive a avaliação clínica e os exames complementares, as conclusões e as medidas aplicadas, deverão ser registrados em prontuário clínico individual, o qual ficará sob responsabilidade do médico coordenador do PCMSO.

É obrigatória a notificação das doenças profissionais e das produzidas em virtude das condições especiais de trabalho, comprovadas ou objeto de suspeita, em conformidade com as instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho. Caso constatada a ocorrência ou o agravamento de doença profissional, ou sendo verificadas alterações que revelem qualquer disfunção no organismo do trabalhador, mesmo sem sintomatologia, cabe ao médico coordenador ou encarregado solicitar a emissão de Comunicação de Acidente de Trabalho e indicar o afastamento do trabalhador da exposição ao risco. Deverá ainda ser feito o encaminhamento do trabalhador à Previdência Social para estabelecimento do nexo causal, avaliação da incapacidade e definição da conduta previdenciária em relação ao trabalho.

Revista Nova Hileia. Vol. 2. Nº 1, jan-jun 2017.

Ressalte-se que é obrigação do empregador manter, no estabelecimento, o material necessário à prestação dos primeiros socorros médicos, de acordo com o risco da atividade e que também é obrigatória a notificação de doenças profissionais e das produzidas em virtude de condições especiais de trabalho. Cabe destacar, ainda, no âmbito das medidas de prevenção, a obrigatoriedade do exame médico, por conta do empregador, nas seguintes condições, bem como nas instruções complementares a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (art. 168 da CLT): a) na admissão; b) na demissão; e, c) periodicamente.

O Ministério do Trabalho e Emprego estabelece, de acordo com o risco da atividade e o tempo de exposição, a periodicidade dos exames médicos. As regras sobre os exames médicos são detalhadas pela NR nº 7 da Portaria 3.214/1978. A Norma Regulamentadora em apreço estabelece a obrigatoriedade de elaboração e implementação do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, com o objetivo de promoção e preservação da saúde do conjunto dos seus trabalhadores.

Por meio do seu caráter preventivo, o PCMSO buscará o rastreamento e o diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados ao trabalho, inclusive de natureza subclínica, além da constatação da existência de casos de doenças profissionais ou danos irreversíveis à saúde dos trabalhadores.

De acordo com as obrigações estabelecidas na NR nº 7, são obrigações do 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 dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT, da empresa, um coordenador responsável pela execução do PCMSO; d) no caso de a empresa estar desobrigada de manter médico do trabalho, de acordo com a NR nº 4, deverá o empregador indicar médico do trabalho, empregado ou não da empresa, para coordenar o PCMSO; e) inexistindo médico do trabalho na localidade, o empregador poderá contratar médico de outra especialidade para coordenar o PCMSO.

Assim sendo, é incontestável que o PCMSO representa um grande benefício para todos, uma vez que contribui para a promoção da saúde, a prevenção de doenças profissionais

Revista Nova Hileia. Vol. 2. Nº 1, jan-jun 2017.

e do trabalho, o tratamento, a recuperação e o encaminhamento mais adequado dos trabalhadores com problemas de saúde.

## **5. SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO – SESMT**

Na esteira da lógica da precaução/prevenção, as empresas, de acordo com as normas expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, estão obrigadas a manter serviços especializados em segurança e medicina do trabalho (art. 162, CLT), com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade física e mental do trabalhador no local do trabalho. O art. 162 da CLT afirma que “as empresas, de acordo com as normas a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, estarão obrigadas a manter serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho”.

A obrigação do tomador em criar e manter serviços especializados em segurança e medicina do trabalho decorre ainda da Convenção nº 161 da OIT, a qual prevê a obrigação oriunda da ratificação desse documento internacional que impôs aos Estados-membros a instituição progressiva de serviços de saúde no trabalho para todos os trabalhadores em um enfoque preventivo e multidisciplinar.

As regras sobre os Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho – SESMT encontram-se disciplinadas na Norma Regulamentadora nº 5, da Portaria 3.214/1978, do Ministério do Trabalho e Emprego. Para que seja feito o correto dimensionamento do SESMT deve ser observado o grau de risco da atividade principal da empresa e o número total de empregados existentes no estabelecimento. No âmbito rural existe a SESMTR.

Os SESMT's serão compostos por médico do trabalho, engenheiro de segurança do trabalho, técnico de segurança do trabalho, enfermeiro do trabalho e auxiliar de enfermagem do trabalho.

Os profissionais do SESMT atuarão visando a redução e até eliminação de riscos no ambiente de trabalho, bem como na conscientização sobre as normas de segurança, importância do uso dos EPI's, tudo visando a redução de acidentes e riscos no ambiente de trabalho. Cabe também a eles registrar todos os acidentes de trabalho e doenças ocupacionais detectados, mês a mês, fazendo um histórico de cada trabalhador acidentado/doente.

Revista Nova Hileia. Vol. 2. Nº 1, jan-jun 2017.

As empresas devem constituir os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho por meio de profissionais habilitados em requisitos técnicos estabelecidos na norma regulamentar supramencionada. Os referidos requisitos foram mencionados por Garcia (2009, p. 1012):

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:

- 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.

Decerto a avaliação técnica do meio ambiente do trabalho ou das condições de trabalho a que estão submetidos os obreiros importa em questões técnicas multidisciplinares. Veja-se que essa situação é devidamente considerada na Norma Regulamentadora nº 5 que estatui o SESMT, pois integram este órgão de gestão ambiental os seguintes profissionais técnicos: engenheiro de segurança do trabalho, médico do trabalho, enfermeiro do trabalho, auxiliar de enfermagem do trabalho e técnico de segurança do trabalho.

Deve ser destacada ainda a preocupação de que os profissionais que integram o SESMT devem ter atuação com autonomia e independência com relação ao empregador que contrata os seus serviços técnicos. Oliveira (2002, p. 379) chama a atenção para esse fato e questiona como a independência será alcançada se o profissional contratado depende do emprego para sobreviver.

Revista Nova Hileia. Vol. 2. Nº 1, jan-jun 2017.

A exigência de conhecimentos técnicos é a diferença essencial entre os profissionais do SESMT e os membros da CIPA, órgão de gestão ambiental a ser analisado no próximo tópico, pois essa consiste na comissão constituída por empregados.

Os profissionais do SESMT também são responsáveis por elaborar, implementar e avaliar o já estudado Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA). De fato, a par do questionamento da existência ou não de independência do profissional do SESMT contratado pelo empregador, o órgão de gestão ambiental sob análise é relevantíssimo como mais uma das medidas protetivas do bem ambiental do trabalho tratadas pelo Direito Ambiental do Trabalho.

## **6. COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES – CIPA**

A CIPA é mais um órgão que tem como finalidade a prevenção à saúde e segurança no meio ambiente de trabalho. Segundo o art. 163 da CLT, 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 e o Ministério do Trabalho regulamentará as atribuições, a composição e o funcionamento das CIPA's.

A obrigação de instituir a CIPA é direcionada a todas as empresas privadas, públicas, sociedades de economia mista, órgãos da administração direta e indireta, instituições beneficentes, cooperativas, associações recreativas e qualquer outra que admita trabalhadores como empregados, desde que possuam empregados celetistas, dependendo do grau de risco da empresa e que contenha o número mínimo de vinte empregados.

A composição da CIPA é mista e paritária 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, sendo que os representantes dos empregadores, titulares e suplentes, serão por eles designados. Por outro lado, os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, do qual participem, independentemente de filiação sindical, exclusivamente os empregados interessados, nos termos do art. 164, CLT.

Revista Nova Hileia. Vol. 2. Nº 1, jan-jun 2017.

Os membros eleitos do CIPA terão mandatos com duração de 1 (um) ano, permitida uma reeleição e o empregador designará, anualmente, dentre os seus representantes, o Presidente da CIPA e os empregados elegerão, dentre eles, o Vice-Presidente. É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção de Comissões Internas de Prevenção de Acidentes – inclusive suplentes – desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato. Tal garantia é conhecida como a estabilidade provisória do membro eleito da CIPA.

A CIPA tem suas nuances regulamentadas nas regras previstas na Norma Regulamentadora nº 5, da Portaria nº 3.214/1978 do Ministério do Trabalho e Emprego. A finalidade primordial da CIPA é a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível o ambiente de trabalho, permanentemente, com a preservação da vida e da dignidade do ser humano que trabalha. Dentre as atribuições da CIPA pode-se destacar:

a) identificar eventuais riscos do processo laboral, bem como elaborar um mapa desses riscos, com participação do maior número de trabalhadores com assessoria do SESMT, onde houver;

b) elaborar um plano que possibilite a ação preventiva na solução de problemas de segurança e saúde no trabalho;

c) realização periódica de verificações nos ambientes e condições de trabalho, visando à identificação de situações que venham a trazer riscos para a segurança e a saúde dos trabalhadores;

d) realizar, a cada reunião, avaliação do cumprimento das metas fixadas em seu plano de trabalho e discutir as situações de risco que foram identificadas;

e) divulgar aos trabalhadores informações relativas à segurança;

f) requisitar à empresa as cópias das Comunicações de Acidente de Trabalho emitidas.

A presença da CIPA, sem dúvida nenhuma, no interior de uma empresa representa a mitigação do poder diretivo do empregador. Entretanto, essa comissão está umbilicalmente ligada à ideia e à materialização da função social da propriedade. Nessa medida, Trindade (1998, p. 45) explica:

(...) a intenção de rever a posição da empresa nos três elementos jurídicos das relações conflituais de trabalho (o trabalho é um bem que o empregado vende; o trabalho é modo de projeção do empresário e, finalmente, o

trabalho é obra coordenada de muitos indivíduos) levou o legislador a limitar a supremacia contratual do empregador e encarar o empregado com mais respeito aos seus direitos pessoais e sociais, como expressão da cidadania, de sua condição humana, numa palavra, de sua dignidade.

Em certo modo, a exigência legal e infralegal de se instituir a CIPA no interior da empresa é sim uma limitação no direito de propriedade e no poder empregatício do empregador. Por outro lado, pelas atribuições que possui, a CIPA é mais um órgão à disposição do Direito Ambiental do Trabalho para a implementação da lógica da prevenção de riscos à saúde física e mental dos trabalhadores.

Os itens 4.12, alínea “e”, e o 4.13, Norma Regulamentadora nº 4, pugnam por uma atuação coordenada entre a CIPA e os serviços de saúde da empresa, mormente com o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho — SESMT, nestes termos:

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

(...)

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.

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 preventivas.

Então, apesar de não ser um órgão de segurança e medicina do trabalho composto de pessoas com capacidade técnica no assunto, é clarividente que a CIPA é um importante instrumento democrático de defesa do meio ambiente do trabalho, pois tem a missão de promover a lógica da precaução/prevenção nos ambientes laborais.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Ao término deste trabalho, fica evidente que o aspecto do meio ambiente do trabalho, para ser protegido integralmente, requer um sistema de tutela específico, apto a considerar todas as peculiaridades que podem ser encontradas nas situações concretas, a depender da atividade exercida e da interação do homem com o seu local de trabalho ou com as condições de trabalho a que está submetido.

Revista Nova Hileia. Vol. 2. Nº 1, jan-jun 2017.

Neste contexto, vê-se que as normas regulamentadoras possuem papel ímpar no que se refere à proteção do trabalhador, haja vista que estas não se restringem à proteção individual do trabalho, mas transcendem, e revelam-se como autêntica proteção coletiva em todo o ambiente de trabalho. Assegurando uma proteção que antecede até mesmo a possibilidade de contratação de trabalhadores, de tal modo que nenhum estabelecimento pode iniciar suas atividades sem prévia inspeção e aprovação das respectivas instalações pela autoridade regional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho.

Os mecanismos de inspeção prévia, PPRA e PCMSO e órgãos CIPA e SESMT ratificam a existência de um aparato específico de proteção do meio ambiente do trabalho. Aqueles institutos ainda fomentam uma lógica de prevenção / precaução de riscos à saúde física e mental do trabalhador e infirmam toda a construção de monetização do risco ainda muito presente no Direito do Trabalho, o qual está muito sedimentado em institutos de pagamentos de adicionais, quando presentes os riscos nas condições de trabalho, ou de indenizações nos casos de danos à saúde e à vida dos trabalhadores.

Válido reiterar que os instrumentos estudados potencializam a preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, sobretudo por que eles visam a se antepor à ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, elevando a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais, revelando-se como valiosos à proteção do trabalhador e ao resguardo da conquista legal em matéria trabalhista.

## REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª ed rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2007.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 04 jan. 2014.

\_\_\_\_\_. **Decreto-lei n. 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/De15452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/De15452.htm)>. Acesso em: 10 jan. 2014.

\_\_\_\_\_. **Decreto n. 7.602**, de 7 de novembro de 2011. Aprova a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho — PNSST. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/civil\\_03/Decreto/De17602.hem](http://www.planalto.gov.br/civil_03/Decreto/De17602.hem)>. Acesso em: 20 jan. 2014.

Revista Nova Hileia. Vol. 2. Nº 1, jan-jun 2017.

\_\_\_\_\_. **Emenda Constitucional nº 45**, de 30 de dezembro de 2004. Altera dispositivos dos arts. 5o, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da constituição federal, e acrescenta os arts. 103-a, 103b, 111-a e 130-a, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm)>. Acesso em: 25 nov. 2013.

\_\_\_\_\_. **Lei Complementar nº 75**, de 20 de maio de 1993. Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União. Brasília: Senado Federal, 1993.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 6.938**, de 31 de agosto de 1981. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L6938.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6938.htm)>. Acesso em: 20 de dezembro de 2013.

CAMARGO, Thaísa Rodrigues Lustosa de; MELO, Sandro Nahmias. **Princípios de Direito ambiental do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.

DANTAS JUNIOR, Aldemiro Rezende. **Curso básico de direito individual do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Baraúna, 2008.

FIGUEIREDO, Mariana Filchtiner. **Direito à saúde: leis ns. 8.080/90 e 8.142/90**. Salvador: JusPodivm, 2009.

FURASTÉ, Pedro Augusto. **Normas Técnicas para o Trabalho Científico: Explicação das Normas da ABNT**. 15.ed. Porto Alegre: s.n, 2011.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª. Ed. São Paulo: Método, 2009.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho em Estabelecimento de Assistência à Saúde (NR-32)**. Brasília, 2005. Disponível em: <[www.mte.gov.br](http://www.mte.gov.br)> Acesso em: 14 jan.2014.

\_\_\_\_\_. **Norma Regulamentadora da Inspeção Previa (NR-2)**. Brasília, 2005. Disponível em: <[http://www.mte.gov.br/legislacao/normas\\_regulamentadoras/nr\\_02a\\_at.pdf](http://www.mte.gov.br/legislacao/normas_regulamentadoras/nr_02a_at.pdf)>. Acesso em: 14 jan. 2014.

\_\_\_\_\_. **Norma Regulamentadora do Programa de Prevenção de Riscos ambientais (NR-9)**. Brasília, 2005. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br>> Acesso em: 14 jan.2014.

\_\_\_\_\_. **Norma Regulamentadora de disposições gerais (NR-1)**. Brasília, 2007. Disponível em: <[http://www.mte.gov.br/legislacao/normas\\_regulamentadoras/nr\\_01\\_at.pdf](http://www.mte.gov.br/legislacao/normas_regulamentadoras/nr_01_at.pdf)>. Acesso em: 14 jan.2014.

\_\_\_\_\_. **Norma Regulamentadora de Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (NR-4)**. Brasília, 2007. Disponível em: <[www.mte.gov.br/legislacao/normas\\_regulamentadoras/nr\\_04.asp](http://www.mte.gov.br/legislacao/normas_regulamentadoras/nr_04.asp)>. Acesso em: 14 jan.2014.

Revista Nova Hileia. Vol. 2. Nº 1, jan-jun 2017.

\_\_\_\_\_. **Norma Regulamentadora da Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho (NR-7)**. Brasília, 2007. Disponível em: <[http://www.mte.gov.br/legislacao/normas\\_regulamentadoras/nr\\_07\\_sst.pdf](http://www.mte.gov.br/legislacao/normas_regulamentadoras/nr_07_sst.pdf)>. Acesso em: 14 jan.2014.

\_\_\_\_\_. **Norma Regulamentadora do embargo ou interdição (NR-3)**. Brasília, 2008. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR3.pdf>>. Acesso em: 14 jan.2014

\_\_\_\_\_. **Norma Regulamentadora de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA (NR-5)**. Brasília, 2008. Disponível em: <[http://www.mte.gov.br/legislacao/normas\\_regulamentadoras/nr\\_05.asp](http://www.mte.gov.br/legislacao/normas_regulamentadoras/nr_05.asp)>. Acesso em: 14 jan.2014.

MORAES, Giovani Araújo. **Normas regulamentadoras comentadas**. 5. ed. vol. 1. rev.ampl. e atual. Rio de Janeiro: GVC, 2005.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. 4ª ed. rev. ampl. atual. São Paulo: LTr, 2002.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia)**. Disponível em: <[http://www.oitbrasil.org.br/info/download/constituicao\\_oit.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/info/download/constituicao_oit.pdf)>. Acesso em: 01 dez. 2013.

\_\_\_\_\_. **Convenção nº 161 - Serviços de saúde no trabalho**. Disponível em: <[http://www.mte.gov.br/legislacao/convencoes/cv\\_161.asp](http://www.mte.gov.br/legislacao/convencoes/cv_161.asp)>. Acesso em: 30 jan. 2014.

ROSSIT, Liliana Allodi. **O meio ambiente de trabalho no direito ambiental brasileiro**. São Paulo: LTR, 2001.

TRINDADE, Washington Luiz da. **Riscos do trabalho. Normas, comentários, jurisprudência**. São Paulo: LTR, 1998.

Data de submissão: 03 de julho de 2018.  
Data de aprovação: 20 de setembro de 2018.

<b>NOVA HILEIA: REVISTA ELETRÔNICA DE DIREITO AMBIENTAL DA AMAZÔNIA COMISSÃO EDITORIAL</b>	
<b>Editor Chefe</b>	Prof. Dr. Sandro Nahmias de Melo
<b>Editor Adjunto</b>	Prof. Me. Denison Melo de Aguiar
<b>Editores Assistentes</b>	Profa. Ma. Carla Cristina Torquato Profa. Ma. Adriana Almeida Lima Profa. Ma. Dayla Barbosa Pinto Prof. Me. Luiz Cláudio Pires Costa Profa. Esp. Monique de Souza Arruda
<b>Revisão</b>	Profa. Esp. Monique de Souza Arruda
<b>Revisão Final</b>	Prof. Me. Denison Melo de Aguiar