IX ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

ELOY PEREIRA LEMOS JUNIOR

ROSANE TERESINHA PORTO

Copyright © 2026 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU – São Paulo
Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio – Rio de Janeiro
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Fernando Passos – UNIARA - São Paulo
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo
Secretarias
Relações Institucionais:
Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia
Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal
Comunicação:
Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe
Relações Internacionais para o Continente Americano:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do sul
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão
Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM – São Paulo
Relações Internacionais para os demais Continentes:
Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará
Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul
Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI – Santa Catarina
Educação Jurídica
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP
Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello – UFMS – MS
Eventos:
Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo
Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina
Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Comissão Especial
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ
Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG
Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Eloy Pereira Lemos Junior; Rosane Teresinha Porto – Florianópolis: CONPEDI, 2026.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5274-611-5
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Constituição, Processo e Justiça Social: o papel da jurisdição constitucional na efetivação de direitos

2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. IX Encontro Virtual do CONPEDI (2: 2026: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

IX ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

É com satisfação que apresentamos os trabalhos reunidos no GT Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II, do IX Encontro Virtual do CONPEDI. O conjunto de pesquisas aqui selecionadas traduz a vitalidade e a diversidade do pensamento jurídico contemporâneo sobre as transformações do mundo laboral, organizados em seis grandes eixos temáticos.

O primeiro eixo reúne estudos sobre Inteligência Artificial, tecnologia e trabalho digital, examinando a subordinação algorítmica, a discriminação em processos de recrutamento automatizados e os desafios jurídicos da plataformização laboral. O segundo eixo aborda a precarização, a globalização e os impactos da Reforma Trabalhista, incluindo reflexões sobre a escala 6x1, gordofobia e o envelhecimento no contexto uberizante.

O terceiro eixo centra-se na saúde, segurança e meio ambiente do trabalho, tratando dos riscos psicossociais e do dano moral estrutural. O quarto eixo aproxima os direitos trabalhistas dos direitos humanos e da colonialidade. O quinto eixo contempla questões de gênero, raça e inclusão, ao passo que o sexto traz contribuições sobre negociação coletiva em fusões e aquisições, além de perspectiva de direito comparado com Timor-Leste.

A riqueza temática desta coletânea evidencia o compromisso da pesquisa jurídica brasileira com a construção de um direito do trabalho mais justo, inclusivo e adequado aos desafios do século XXI. Desejamos a todas e a todos uma proveitosa leitura.

Eloy Pereira Lemos Junior

A EFICÁCIA DAS NORMAS REGULAMENTADORAS EM SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO: ENTRAVES À CONCRETIZAÇÃO DO TRABALHO DECENTE

REGULATORY STANDARDS ON OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY IN BRAZIL: EFFECTIVENESS AND BARRIERS TO DECENT WORK

Sophia Chaves de Oliveira e Miranda [1]
José Claudio Monteiro de Brito Filho [2]

Resumo

O presente artigo examina a efetividade das Normas Regulamentadoras em Saúde e Segurança do Trabalho no Brasil, considerando sua função na concretização das garantias trabalhistas e dos direitos fundamentais, especialmente no que se refere à higidez do meio ambiente laboral. O problema reside na insuficiência prática desses instrumentos, evidenciada pelos elevados índices de acidentes de trabalho, pela incidência crescente de doenças ocupacionais e pelos reiterados descumprimentos das normas mínimas de proteção à saúde e à segurança do trabalhador. O artigo tem por objetivo analisar em que medida as Normas Regulamentadoras refletem a imperatividade dos preceitos estabelecidos na Consolidação das Leis do Trabalho e atendem às exigências de proteção ao trabalhador, em consonância com o paradigma do trabalho decente delineado pela Organização Internacional do Trabalho. Para tanto, a pesquisa utiliza abordagem teórico-normativa, com base na doutrina jurídica e nos diplomas legais pertinentes à matéria. Os resultados evidenciam que, não obstante a existência de um arcabouço normativo formalmente robusto, há expressivo descompasso entre as diretrizes legais e sua efetiva aplicação, o que compromete a concretização de condições de trabalho seguras, saudáveis e compatíveis com a dignidade da pessoa humana.

Palavras-chave: Meio ambiente do trabalho, Normas regulamentadoras, Saúde e segurança no trabalho, Trabalho decente, Falta de concretização

Abstract/Resumen/Résumé

Regulatory Standards reflect the binding force of the provisions established in the Consolidation of Labor Laws and meet the requirements for worker protection, in line with the concept of decent work as defined by the International Labour Organization. To this end, the research adopts a theoretical-normative approach, based on legal doctrine and the relevant legal framework. The findings indicate that, despite the existence of a formally robust regulatory system, there is a significant gap between legal provisions and their effective implementation, which undermines the realization of safe, healthy, and dignified working conditions.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Occupational working environment, Regulatory standards, Occupational safety and health, Decent work, Lack of implementation

1 INTRODUÇÃO

> "*Tempo não é dinheiro. Tempo é o tecido da nossa vida, é esse minuto que está passando. Daqui a 10 minutos eu estou mais velho, daqui a 20 minutos eu estou mais próximo da morte. Portanto, eu tenho direito a esse tempo. Esse tempo pertence a meus afetos. É para amar a mulher que escolhi, para ser amado por ela. Para conviver com meus amigos, para ler Machado de Assis. Isso é o tempo. E justamente a luta pela instrução do trabalhador é a luta pela conquista do tempo como universo de realização própria. A luta pela justiça social começa por uma reivindicação do tempo: "eu quero aproveitar o meu tempo de forma que eu me humanize"*" – Antônio Cândido.

As Normas Regulamentadoras em Saúde e Segurança do Trabalho, editadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, são disposições complementares ao Capítulo V da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e figuram como instrumentos essenciais à concretização de direitos fundamentais, assegurando condições mínimas à higidez do meio ambiente laboral e à preservação da dignidade da pessoa humana.

Entretanto, passados quase 50 anos da Portaria nº 3.214/1978, que instituiu as NRs, é necessário questionar sua efetividade prática, especialmente diante das recentes alterações normativas e das transformações econômicas e sociais no contexto brasileiro.

Apesar da existência de 36 NRs vigentes, o Brasil permanece entre os países com maiores índices de acidentes de trabalho. Dados do Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho indicam a ocorrência de um óbito no trabalho formal a cada 3,5 horas (SMARTLAB, 2025). Ademais, tais números podem ser ainda mais expressivos quando consideradas as doenças ocupacionais, frequentemente subnotificadas.

O que se vê, em verdade, é uma epidemia de acidentes e doenças ocupacionais subnotificados, ainda que o Brasil possua uma das legislações mais robustas nesta matéria.

Nesse cenário, destaca-se o crescimento de doenças relacionadas ao trabalho, como o Burnout, cuja incidência tem aumentado significativamente na última década. Pesquisa publicada pela Revista Brasileira de Medicina do Trabalho (2024) indica que a proporção de casos notificados passou de 1,03%, em 2014, para 28,40% em 2024, evidenciando condições laborais que impactam diretamente a saúde psíquica dos trabalhadores.

Além disso, as demandas ajuizadas na justiça do trabalho demonstram que os direitos pleiteados pelos trabalhadores versam, em sua maioria, a respeito de horas extras, adicional de insalubridade e verbas rescisórias, evidenciando o descumprimento de garantias básicas e de matérias diretamente relacionadas ao âmbito da saúde e segurança no trabalho[1].

É imperioso observar que o Brasil é signatário de diversas Convenções elaboradas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), que pretendem ratificar, no plano nacional, obrigações que fixam os direitos fundamentais dos trabalhadores, sobretudo, considerando que,

[1] Os dados mencionados referem-se à fala do ex-presidente do TST, Lélio Bentes, no que tange às demandas ajuizadas na justiça do trabalho no ano de 2023. (matéria disponível em: https://www.tst.jus.br/web/guest/-/justi%C3%A7a-do-trabalho-lan%C3%A7a-campanha-trabalho-decente-pra-gente-);

no ano de 2022, a 110ª Conferência Internacional do Trabalho, incluiu o meio ambiente do trabalho como pressuposto essencial à concretização do trabalho decente (Brito Filho, 2023).

Contudo, o que se observa é que o Brasil tem andado na contramão das regulamentações internacionais, afastando-se a passos largos da proteção fundamental ao meio ambiente de trabalho seguro e saudável, crucial para a preservação de direitos básicos e inerentes à própria dignidade humana.

Com essa perspectiva, o objetivo do presente estudo é analisar de que modo as NRs conseguem refletir a imperatividade dos preceitos normativos estabelecidos na CLT e atender às exigências necessárias em saúde e segurança. A partir disso, dimensiona-se a eficácia desses instrumentos normativos na realidade dos trabalhadores e trabalhadoras brasileiras: até que ponto as regras estabelecidas conseguem atender à concretização do trabalho decente nos moldes estabelecidos pela OIT? A proposta deste artigo, portanto, é demonstrar de que forma a estrutura normativa referente à saúde e segurança do trabalho se aplica na realidade, e de que maneira garante a fruição necessária dos direitos fundamentais relacionados, prioritariamente, à saúde e à segurança no trabalho.

A relevância deste estudo se justifica, fundamentalmente, em analisar a efetividade práticas dos instrumentos capazes de orientar e promover a concretização de padrões de saúde relacionados à higidez do meio ambiente laboral, incluindo os aspectos psicossociais indissociáveis desta dinâmica. Em outro momento, a observação dos registros de acidentes de trabalho, demonstra que os impactos identificados refletem não só no contexto individual dos obreiros afetados, mas em toda a estrutura previdenciária nacional, elevando os custos a serem enfrentados pela sociedade, para além dos valores monetários.

Neste contexto, a discussão dos direitos materiais relacionados às questões de saúde e segurança no trabalho, considerando os parâmetros estabelecidos pela OMS, se faz essencial no contexto da concretização do trabalho decente. As formas e condições de trabalho que não privilegiam a dignidade da pessoa humana e não contribuem com a humanização do trabalhador, em contrapartida às Normas Regulamentadoras analisadas, serão enfrentadas nesta pesquisa a partir do pressuposto da valorização social do trabalho, alinhado à interpretação legal da CLT.

Para a compreensão da argumentação defendida, o artigo parte de análise teórico-normativa que utiliza a doutrina, o ordenamento jurídico brasileiro e as normas regulamentadoras em SST, à luz das Convenções Internacionais do Trabalho. Como aporte doutrinário, servirão de referência as publicações de Sebastião Geraldo de Oliveira e Ney Maranhão, no que tange às discussões relativas aos direitos materiais em meio ambiente do trabalho e saúde do trabalho. Além disso, Trabalho Decente (2023), de José Claudio Monteiro de Brito Filho, será utilizado para tratar das perspectivas defendidas pela OIT nesta seara, bem como orientar a discussão sobre formas de trabalho indigno relacionadas à saúde e segurança.

A composição do estudo contempla, inicialmente, esta introdução; em seguida, delimita a estrutura normativa em saúde e segurança do trabalho no Brasil, definindo a importância das Normas Regulamentadoras no contexto da concretização do trabalho decente,

à luz das convenções da OIT. Por fim, analisa a efetividade das NRs, considerando as principais alterações recentes, no que tange à positivação de direitos e garantias fundamentais previstos na CLT, concluindo com a retomada dos aspectos centrais e a resposta ao problema de pesquisa.

2 A ESTRUTURA NORMATIVA EM SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO NO BRASIL

Em princípio, é necessário localizar o objeto de estudo desta pesquisa dentro da estrutura normativa brasileira. A matéria de saúde e segurança no trabalho é abordada, fundamentalmente, no Capítulo V da CLT, denominado, desde 1977, "Da Segurança e da Medicina do Trabalho", em substituição à redação original de 1943, "Higiene e Segurança do Trabalho".

Tal evolução revela o alargamento da proteção jurídica, na medida em que o vocábulo "medicina" não se restringe à prevenção de condições adversas, mas abrange também o aspecto terapêutico, conferindo maior abrangência à tutela da saúde do trabalhador (Magano, 1992, p. 155).

Com efeito, as mudanças trazidas pelo Capítulo V, do Título II da CLT, tiveram o propósito de aprofundar medidas preventivas para retirar o Brasil da incômoda posição de "campeão mundial em acidentes de trabalho" (Oliveira, 2007, p. 109).

Assim, o que se protege, em verdade, é um amplo espectro de direitos relacionados não apenas ao meio ambiente laboral propriamente dito, mas à compreensão global da saúde do trabalhador, que abrange, fundamentalmente, aspectos psicossociais relacionados ao bem-estar mental e físico.

Neste mesmo passo, a atualização normativa trazida pela Lei n. 6.514/77, estabeleceu a competência do Ministério do Trabalho para regulamentar as disposições complementares tratadas no Capítulo V da CLT, relativas à cada atividade profissional exercida e aos setores de trabalho específicos. As questões técnicas pertinentes ao exercício de cada profissão e função devem ser tratadas pelo órgão competente – o MTE, a fim de que sejam minuciosamente detalhadas do ponto de vista técnico e científico, o que tem sido chamado, doutrinariamente, de discricionariedade técnica (OLIVEIRA, 2021).

A CLT prevê, de forma específica, no art. 200, a competência normativa do Ministério do Trabalho, não só para regular, mas para complementar as matérias tratadas ali, especialmente no que tange às medidas de prevenção de acidentes e à proteção do trabalhador exposto a ambientes nocivos, a exemplo das exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos.

A portaria n. 3.214/1978, editada pelo MTE, foi responsável por instituir as primeiras 28 Normas Regulamentadoras (NR), relativas à Segurança e Medicina do Trabalho, dando forma e aplicabilidade aos dispositivos legais dispostos no capítulo V da CLT. Atualmente, em decorrência da expansão das formas e setores de trabalho, contamos com 36 NRs vigentes, responsáveis por regular as mais diversas áreas de atividade econômica.

O processo de aprovação, elaboração e revisão destas Normas é realizado pela Comissão Tripartite Paritária Permanente – CTPP (BRASIL, 2021), seguindo as diretrizes propostas pela Organização Internacional do Trabalho - OIT, com a participação representantes do governo, empregadores e trabalhadores. Este sistema visa assegurar a atuação paritária dos setores envolvidos, fortalecendo a participação social e a efetivação das normas internacionais do trabalho (Alvarenga, 2019).

Nesse contexto, o fortalecimento do sistema tripartite paritário reflete-se no plano nacional por meio da colaboração integrada entre distintos setores da sociedade, voltada à promoção da cooperação socioeconômica.

Assim, o órgão responsável pela elaboração das Normas Regulamentadoras em saúde e segurança do trabalho encontra-se diretamente vinculado à Comissão Tripartite Permanente, responsável, na prática, pela aprovação das NRs.

É justamente este ponto que carece especial atenção, pois quando se trata da regulamentação de condições de saúde e segurança no trabalho, relacionado à vida dos trabalhadores, os padrões qualitativos e quantitativos devem ser estritamente respeitados, observando os limites de tolerância indicados em literaturas científicas e adequadamente comprovados pela medicina. Isto é, as condições de labor-ambiental devem estar alinhadas aos padrões de referência técnico-científico.

Entretanto, o que se observa na prática, é a influência de opções políticas, em detrimento de opções técnico-científicas, que pouco privilegiam os limites adequados de exposições à fatores nocivos (MARANHÃO, 2017).

No contexto brasileiro, as escolhas realizadas pelos representantes, no âmbito da saúde e segurança do trabalho, tendem a se alinhar mais aos setores vinculados ao estrato patronal do que propriamente aos interesses da classe trabalhadora, o que acaba por privilegiar interesses econômicos em detrimento de medidas aptas a resguardar padrões mínimos de saúde e segurança, à luz da literatura científica e de referências internacionais[2].

O desprestígio às NRs não se limita às escolhas políticas, mas se verifica no cotidiano dos operadores do Direito do Trabalho, que, excessivamente apegados ao princípio da legalidade (na visão estrita de que ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer algo senão em virtude de lei), negligenciam as normas de saúde e segurança editadas pelo Ministério do Trabalho ou questionam a legalidade das portarias regulamentares (Oliveira, 2007, p. 117).

De todo modo, a primazia das disposições em saúde e segurança não se limita aos mandamentos regulamentares das portarias instituidoras das NRs, devendo ser compreendida, primeiramente, sob o prisma constitucional, à luz da tutela da vida e da dignidade da pessoa humana (art. 5º da CF/88). O art. 196 dispõe que a saúde constitui direito de todos e dever do Estado, o que, transposto ao âmbito das relações de trabalho, implica o dever do empregador de resguardar a saúde de seus empregados. Ademais, a Constituição estabelece que a ordem

[2] A análise será aprofundada no tópico 4, que trata especificamente das Normas Regulamentadoras em Saúde e Segurança do Trabalho.

econômica se funda na valorização do trabalho (art. 170), ao passo que a ordem social tem como base o primado do trabalho, orientado à realização do bem-estar e da justiça social (art. 193). Por fim, o art. 7º, ao consubstanciar os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, assegura, no inciso XXII, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Sob a égide dos princípios constitucionais, é inescusável o cumprimento das normas de saúde, higiene e segurança no trabalho (art. 157 da CLT), incumbência que recai sobre os empregadores. Nesse sentido, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADI-MC n. 1.347-5, reconhece a centralidade dos valores sociais do trabalho na proteção da saúde do trabalhador (OLIVEIRA, 2007), exigindo a adoção de medidas voltadas à preservação de sua integridade. Assim, cabe aos empregadores velar pela saúde e segurança da classe trabalhadora, assegurando, em perspectiva ampla, a integridade daqueles que sustentam a força de trabalho nacional.

Não obstante, cumpre mencionar as legislações esparsas em matéria de saúde e segurança do trabalho, notadamente a Lei n. 8.080/1990 (Lei Orgânica da Saúde), que atribui ao Estado o dever de preservação da saúde, sem excluir a responsabilidade das pessoas, da família, das empresas e da sociedade (art. 2º). Nos termos do art. 6º, a norma insere, no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS), ações voltadas à promoção da saúde do trabalhador e à proteção do meio ambiente, nele compreendido o meio ambiente do trabalho, evidenciando a integração entre políticas de saúde, ambientais e laborais. Ademais, define a saúde do trabalhador como o conjunto de ações de vigilância, promoção, proteção, recuperação e reabilitação frente aos riscos decorrentes das condições de trabalho.

Observa-se a existência de um conjunto de ações integradas, entre diversos agentes sociais, voltadas à promoção e fiscalização da saúde do trabalhador, com a participação do SUS na normatização de condições que apresentem riscos à vida e à saúde. Nesse contexto, as ações de vigilância epidemiológica assumem papel relevante na identificação e monitoramento de doenças ocupacionais, permitindo aferir, no âmbito da política pública de saúde, a incidência de afastamentos relacionados ao trabalho, inclusive aqueles decorrentes de adoecimentos ocupacionais.

No âmbito da proteção previdenciária, a Lei nº 8.213/1991 estabelece importante sistematização normativa acerca das doenças ocupacionais, ao equipará-las ao acidente do trabalho, ampliando o conceito de proteção à saúde, de maneira que garanta a integridade física e psíquica dos trabalhadores, responsabilizando os empregadores pelas doenças desencadeadas em razão das condições laborais. Nesse contexto, o Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP) opera como instrumento de presunção do nexo entre adoecimento e atividade laboral, com base em critérios estatísticos. Não obstante, a própria necessidade de construção de tais mecanismos evidencia a recorrência do adoecimento relacionado ao trabalho e a insuficiência das medidas preventivas no ambiente laboral.

Contudo, o que se observa diariamente, é que o reconhecimento das doenças ocupacionais é realizado, na maioria das vezes, apenas em juízo, com o ingresso de reclamações

trabalhistas que almejam dar efetividade aos direitos materiais referente ao acidente de trabalho a fim de que os respectivos efeitos sejam reconhecidos em face da natureza acidentária do adoecimento.

Por fim, cumpre citar que existem diversas outras normas de natureza ordinária que dão conta da matéria, não se esgotando nos diplomas acima citados que tratam de questões relativas à proteção da vida e da saúde do trabalhador, restando claro que o robusto arcabouço legal brasileiro em matéria de segurança no trabalho é capaz de tratar de forma abrangente das mais diversas condições relacionadas à higidez laboral, ampliando os conceitos de proteção em relação à força de trabalho e internalizando os riscos inerentes ao desenvolvimento das atividades econômicas.

Apesar disso, a aplicabilidade prática dessas normas tem encontrado entraves à concretização dos direitos materiais por elas resguardados. Na visão de Oliveira (2007, p. 128), a ausência de sistematização constitui um dos fatores que comprometem o conhecimento e a efetividade das normas de segurança e saúde do trabalhador.

Como resposta a esse entrave, o autor propõe a consolidação das disposições relativas à saúde e segurança do trabalho em um Código Nacional, com vistas a conferir maior homogeneidade e coerência ao sistema.

A hipótese defendida nesta pesquisa compartilha com as proposições do autor, mas não se limita a ela, já que consideramos haver outros entraves à concretização dos preceitos fundamentais relacionados à saúde e vida dos trabalhadores que se relacionam, substancialmente, com o papel secundário reservado a esta temática dentro do contexto socioeconômico brasileiro.

3 A PRESERVAÇÃO DO TRABALHO DECENTE NO CONTEXTO BRASILEIRO

Ainda que a preocupação dos organismos internacionais esteja alinhada à necessidade de preservação da saúde e vida do trabalhador, no Brasil, o Direito do Trabalho preocupou-se mais em regular a monetização do risco, do que o meio ambiente de trabalho seguro e saudável. Exemplo disso, é que os direitos materiais relacionados às férias, jornada de trabalho e até ao repouso semanal, sempre tiveram mais densidade doutrinária do que a proteção à vida e à saúde do trabalhador, que ocupa posição "secundária", como afirma Oliveira (2007, p.108).

Nas palavras do pesquisador, "(...) a inversão de valores é manifesta. De que adianta proclamar solenemente a primazia do direito à vida, se não criarmos condições adequadas para o exercício do direito de viver…" (Oliveira, 2007, p. 108). De fato, a resposta para este questionamento não parece simples

É incontestável que as normas de saúde e segurança no trabalho se orientam à concretização de direitos indisponíveis dos trabalhadores, tanto no plano nacional quanto internacional. Embora a Declaração Universal dos Direitos Humanos tenha estabelecido, de forma inaugural, parâmetros mínimos relacionados às condições dignas de trabalho, é no âmbito

da Organização Internacional do Trabalho que se desenvolvem, de maneira mais específica, os instrumentos normativos voltados à proteção da saúde e segurança do trabalhador, razão pela qual tais referenciais serão privilegiados na presente análise.

Tomando por base a pesquisa consolidada na obra *Trabalho Decente* (2023), é possível afirmar que o conceito de dignidade deve estar indissociavelmente atrelado ao trabalho. Seguindo a concepção kantiana adotada pelo autor, a dignidade constitui atributo inerente ao homem, o que o torna merecedor de um mínimo de direitos (Brito Filho, 2023, p. 46).

Nesse sentido, ao transpor a dignidade para o campo laboral, impõe-se que o trabalho esteja alinhado a condições que assegurem tais direitos, sobretudo no que se refere à saúde e à própria vida. Assim, a concretização desses direitos pode ser compreendida à luz do conceito de trabalho decente adotado pela OIT, definido, desde a 87ª Conferência Internacional do Trabalho (1999), como objetivo central das políticas de trabalho e desenvolvimento.

O conceito de trabalho decente, conforme definido pela OIT (1999), orienta-se à promoção de oportunidades de trabalho produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana, estruturando-se a partir de quatro objetivos estratégicos: a promoção de direitos fundamentais no trabalho, a promoção do emprego, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social. Tais perspectivas constituem um norte para a aplicação desta concepção e continuam a orientar a atuação da OIT e dos países membros, de acordo com suas respectivas competências e responsabilidades.

De todo modo, ainda que não haja uma definição exata do conceito, segundo Brito Filho (2023, p. 34), "só é possível sustentar a ideia global de trabalho decente se entendermos possível a concepção de que existem direitos que devem ser respeitados por todos os Estados, por todos os povos, em todos os lugares", sendo possível vislumbrar, a partir daí, um rol básico nas chamadas convenções fundamentais da OIT, dentre as quais se destacam aquelas relativas à liberdade sindical (87 e 98), à proibição do trabalho forçado (29 e 105), à idade mínima (138 e 182), à não discriminação (100 e 111) e, desde 2022, à saúde e segurança dos trabalhadores e ao meio ambiente do trabalho (155 e 187).

Para além deste rol básico de convenções da OIT, o autor propõe uma dimensão mais ampla do conceito de trabalho decente, alargando as concepções propostas pela OIT, ao definir um conjunto mínimo de direitos fundamentais, tais como a liberdade e igualdade no trabalho, condições justas quanto à remuneração e à preservação da saúde e segurança, a proibição do trabalho infantil, a defesa da liberdade sindical e da proteção social.

Notadamente, apenas em 2022, é que se incluiu a saúde e segurança dos trabalhadores, juntamente com a preservação do meio ambiente do trabalho, junto às principais convenções da OIT, sendo relevante destacar que o Brasil não ratificou as Convenções nº 87 e 187 (Brito Filho, 2023, p. 52), esta última voltada à promoção da saúde do trabalhador no ambiente laboral.

Entretanto, esta matéria deveria ser tratada, desde o princípio, como alicerce fundamental de proteção dos trabalhadores, pois a vida e a própria dignidade, atributo inerente ao homem, são essenciais em qualquer relação humana, sejam elas associadas ao capital ou não. Com a ressalva de que, "a preservação da saúde do trabalhador, e mais ainda, de sua vida, deve ser a principal [preocupação] dentro de uma saudável relação capital-trabalho" (Brito Filho, p. 58).

De todo modo, ainda que a premissa central, de que a vida – e, portanto, a saúde e segurança – do homem devem ser o alicerce fundamental das relações de trabalho, a realidade fática nos mostra o contrário. A OIT indicava, em 1999, apenas em relação aos Estados Unidos da América, por exemplo, a perda de 200 milhões de dias de trabalho por ano, somente como resultado da depressão relacionada ao trabalho, conforme apontado por Brito Filho (2023, p. 59).

Estes dados só crescem e, atualmente, o Relatório Mundial de Saúde Mental da OMS, publicado em 2022, aponta que cerca de 15% dos adultos em idade produtiva têm algum transtorno mental, o que resulta em, aproximadamente, 12 bilhões de dias de trabalho perdido anualmente, por conta doenças como a ansiedade e a depressão (OMS, 2022).

Desta feita, não há como negar a urgência em tratar das questões relacionadas à saúde, não só do ponto de vista físico – dos clássicos agentes químicos, físicos e biológicos, mas para além disso, tratar do trabalho como atributo de realização psicossocial dentro da realidade labor-ambiental.

Fatidicamente, a realidade do trabalho decente, no contexto brasileiro, demonstra que o país não tem efetivado o robusto arcabouço legal em matéria de saúde e segurança no trabalho, descumprindo, em partes, com muitas das diretrizes propostas nos tratados da OIT, dos quais é signatário.

Isto porque, os dados apontam para um cenário de descumprimento geral dos preceitos fundamentais em matéria de meio ambiente do trabalho. No brasil, revela a OIT, o número de CATs registradas aumentou de 395 mil, em 1996, para 514 mil em 2007 (Brito Filho, 2023, p. 88). Em 2024, os dados levantados pelo Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho (SMARTLAB, 2025), com base nas informações da Previdência Social, calculam uma média de 742 mil acidentes registrados (com e sem CAT).

Por si só estes números são alarmantes, ainda mais quando consideramos as informações divulgadas a respeito da atuação da Justiça do Trabalho no Brasil. Em 2008 foram recebidos 2.140.952 (dois milhões, setecentos e quarenta mil novecentos e cinquenta e dois) processos nas três entrâncias do Judiciário Trabalhista, sendo 69,5% na 1ª instância. Em 2013, mais de quatro milhões de novas ações foram ajuizadas (Brito Filho, 2023, p. 89). Esta série história tem aumentado e, em 2024, segundo dados fornecidos pelo Relatório Geral da Justiça do Trabalho (TST, 2025), o saldo geral de processos a solucionar totalizou mais de 5 milhões de casos. Segundo a pesquisa realizada, parte dos casos ajuizados trata do inadimplemento de direitos básicos.

Este cenário de desrespeito às normas trabalhistas pode ser identificado também, no descumprimento de tratados internacionais que versam sobre a proteção à dignidade humana. Em 2020, o Brasil foi condenado pela Corte Interamericana de Direitos Humanos, no caso intitulado "Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus Familiares vs. Brasil". O acidente ocorrido em 1998 levou ao óbito 60 trabalhadores, entre eles, homens, mulheres e crianças. O país foi condenado a ressarcir integralmente os danos causados, restando claro que o Estado violou múltiplas facetas dos direitos humanos e das relações de trabalho propriamente ditas. Os processos relativos às indenizações cíveis e trabalhistas já tramitavam há 20 anos sem resolução, sendo que após a sentença da Corte IDH, o Conselho Nacional de Justiça passou a monitorar e fiscalizar as medidas executórias para conferir celeridade e efetividade à reparação dos danos causados (Porto, p. 192).

Portanto, ainda que existam medidas de promoção da saúde e segurança dos trabalhadores - tanto no plano internacional, como nacional, a fim de concretizar o trabalho decente em todos seus aspectos, na prática, o enfrentamento às condições degradantes no meio ambiente de trabalho não se insere na realidade dos trabalhadores brasileiros, o que representa um entrave a preservação da higidez laboral e à consolidação dos direitos humanos do homem trabalhador.

4 NORMAS REGULAMENTADORAS EM SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Após delimitar o espaço das Normas Regulamentadoras dentro do ordenamento jurídico brasileiro e de forma global, do ponto de vista dos tratados internacionais, cumpre delimitar seus aspectos específicos, tendo em vista que estes instrumentos não são meros diplomas complementares ao Título V da CLT, mas normas de caráter cogente, essenciais à promoção dos direitos humanos, vinculados ao trabalho, à vida, à saúde e à dignidade.

Inicialmente, a Portaria n. 1.127/2003 do Ministério do Trabalho e Emprego foi responsável por estabelecer os procedimentos de elaboração, revisão e atualização das NRs, de competência específica da Secretaria de Inspeção do Trabalho - SIT.

Caberia, portanto, à SIT a competência para coordenar a Comissão Tripartite Paritária Permanente - CTPP, definindo temas e propostas que tenham como objetivo a regulamentação ou revisão das questões relacionadas à área de segurança e saúde no trabalho.

A Portaria 1.127/2003, desde logo, previa no parágrafo 1º do art. 2º, que a definição destes temas deveria estar atrelada à consideração de pesquisas científicas e sugestões da sociedade, *in verbis*: "A definição de temas a serem normalizados e a identificação de normas a serem revisadas deverá considerar pesquisas de natureza científica e sugestões da sociedade.".

Entretanto, é necessário interpretar com cautela este dispositivo, pois ao mesmo tempo em que assegurava a observação de padrões de natureza científica, permitia que as sugestões sociais intervissem na normatização dos padrões de segurança.

A este respeito, Spindler (2013, p. 50) faz uma importante crítica ao procedimento tripartite de elaboração das Normas, "a construção de um sistema a partir do consenso, ao invés de acompanhar os avanços tecnológicos, pode levar ao conservadorismo. É improvável que

políticas que envolvam transformações radicais, e provavelmente custos vultosos, sejam acolhidas".

De fato, quando estamos diante de instrumentos capazes de regular as condições de saúde e trabalho, é preciso reservar espaço secundário às possíveis sugestões da sociedade que estejam em descompasso com a defesa dos interesses relacionados à vida e dignidade dos trabalhadores. Isto porque, no contexto brasileiro, não é incomum que os estratos patronais almejem atenuar suas responsabilidades em detrimento da internalização dos riscos da atividade econômica.

De todo modo, em 2021, a atualização normativa trazida pelo Decreto nº 10.905 passou a regular a CTPP, e consequentemente, o processo de elaboração das NRs, excluindo qualquer menção à necessidade de considerar pesquisas de natureza científica no âmbito da regulamentação das normas.

A perda material desta disposição se manteve na promulgação do Decreto nº 11.496, em 2023, que figura como atual instrumento de referência no processo de funcionamento da CTPP e das ações voltadas para área de segurança e saúde no trabalho.

Ainda que a regulamentação e revisão destas normas esteja vinculada, legalmente, aos preceitos constitucionais, tratados internacionais e legislação ordinária que consagram e resguardam a vida dos trabalhadores em sua mais ampla concepção – como demonstrado até aqui, o que se observa na atualidade, é que a construção, revisão e aplicação das NRs têm ignorado padrões imperiosos na promoção da dignidade humana.

Em razão da matéria abordada nesta pesquisa, é necessário restringir a análise das NRs, atendo-nos às principais normas de caráter geral, em detrimento daquelas de caráter especial e setoriais. Excepcionalmente, daremos atenção à NR-15 que trata dos agentes e condições insalubres e à NR-09 que trata das medidas de controle a estas exposições, por tratarem de temas intrinsicamente ligados à saúde laboral.

Inicialmente, trataremos da "NR-01 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais", editada pela Portaria MTb nº 3.214, em 1978 (MTE, 2025), responsável por regular os dispositivos 154 a 159 da CLT, referentes à "Segurança e Medicina do Trabalho". Esta Norma passou por quatro revisões pontuais até o ano de 2019.

Cumpre mencionar, desde logo, o caráter estruturante deste dispositivo, pois trata de questões elementares em SST e produz efeitos em outras Normas Regulamentadoras, além de ser referência para a aplicação de todas as 36 NRs vigentes.

Em 2019, na 96ª reunião da CTPP, a agenda regulatória aprovada propôs que substanciais mudanças fossem realizadas na NR-01, com vistas à simplificação, desburocratização e harmonização com a nova estrutura proposta pelo então "Ministério da Economia", em substituição ao Ministério do Trabalho e Emprego[3].

[3] A extinção do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) como pasta autônoma e sua incorporação ao Ministério da Economia, promovida no início de 2019, pelo ex-presidente Jair Bolsonaro, integrou uma agenda de

As motivações das mudanças trazidas podem ser verificadas nas atas de reuniões da CTPP, a exemplo do 97º encontro, presidido por Rômulo Machado e Silva, representante da Secretaria do Trabalho. Nesta oportunidade, o auditor fiscal informou que foi realizado um levantamento preliminar, de dispositivos revogáveis na NR-01, chegando ao total de 314 itens, que refletem as novas diretrizes de "harmonização, simplificação e desburocratização das Normas".

De fato, as novas diretrizes propostas pela redação da NR-01, publicada em março de 2020, através da Portaria SEPRT nº 6.730, trouxeram significativas modificações no gerenciamento das condições do meio ambiente de trabalho. Neste ponto, a norma estabelece que as "organizações" – lê-se, empresas – serão responsáveis por implementar o gerenciamento de riscos ocupacionais, constituindo um "Programa de Gerenciamento de Riscos – PGR".

Conforme estipula a Norma, o PGR, deverá conter, no mínimo, "inventário de riscos" e "plano de ação", sendo elaborado por profissional habilitado em SST. Contudo, a norma estipula expressamente no item "1.5.7.2" que "os documentos integrantes do PGR devem ser elaborados sob responsabilidade da organização, respeitado o disposto nas demais Normas Regulamentadoras".

Isto significa dizer, em outras palavras, que o processo de gestão de riscos, composto, no mínimo por inventário de riscos e plano de ação, é realizado pelo próprio empregador, passando então a uma "autogestão" de riscos. Ora, a própria insuficiência dos elementos mínimos de composição do PGR já seria suficiente para questionar a efetividade do controle de riscos ocupacionais, considerando que existe uma complexidade de aspectos a serem avaliados para a adequada promoção das condições de higidez laboral.

Como se não bastasse esta limitação formal imposta pelo item "1.5.7.2" da NR-01, do ponto de vista material do direito, a autogestão de riscos realizada pelo empregador se sujeita a imparcialidade de fiscalização, pois, permite que empresa fiscalize o gerenciamento de seus próprios riscos. Seria possível, então, que os próprios gestores se impusessem penalidades, ante a constatação de irregularidades?

Logicamente, é improvável que as empresas realizem a gestão de riscos centralizada exclusivamente no interesse de seus empregados, considerando os direitos indisponíveis presentes nesta relação. O que se verifica, na prática, é a implementação, meramente burocrática, de programas de gerenciamento que não cumprem com o real objetivo de promoção e fiscalização da saúde e segurança no meio ambiente de trabalho.

Na realidade, o adequado gerenciamento dos riscos se verifica apenas a posteriori, com o controle estatal, seja pela via de fiscalização das empresas pelos órgãos competentes ou no próprio ajuizamento de reclamações trabalhistas que almejam o reconhecimento de doenças ocupacionais.

---

reestruturação estatal de valorização do capital, subordinando as políticas públicas de Trabalho à lógica fiscal e de mercado, esvaziando o papel institucional do Estado na fiscalização e proteção dos direitos trabalhistas e dignas condições laborais.

A este respeito, cabe trazer as reflexões propostas por Oliveira (2007) acerca da materialização dos riscos ocupacionais na realidade dos trabalhadores brasileiros:

> O risco, que era apenas potencial, agora mostra sua face real, estampada no trabalhador deformado, na dor e no sofrimento. O agente que era insalubre materializou-se na doença; o risco da periculosidade deixou o território das probabilidades e produziu inválidos, mutilados ou vítimas fatais. Agora, em vez de só consultarmos tabelas de agentes nocivos, passamos a verificar a extensão da invalidez, a capacidade residual de trabalho, a reposição das perdas e danos dos dependentes econômicos, o montante da indenização. (Oliveira, 2007, p. 108)

O autor complementa esta premissa com a indagação a respeito das medidas preventivas que poderiam ser adotadas a fim de neutralizar estas condições laborais, ou ainda, "das normas de proteção que poderiam ter evitado o drama vivenciado por aquelas vítimas". De fato, a imperatividade das normas regulamentadoras deveria dar conta destas questões.

De todo modo, retomando à análise da NR-01, é possível verificar que houve outras alterações em seu texto, além daquela realizada em 2019. A redação, praticamente inalterada deste dispositivo, sofrerá modificação no capítulo "1.5 Gerenciamento de riscos Ocupacionais", a partir de maio de 2026 com a entrada em vigor das novas disposições trazidas pela Portaria MTE Nº 1.419/2024.

No geral, há poucas alterações significativas, que acabam por se limitar à alteração de algumas expressões e mudanças gramaticais. Contudo, vale mencionar a nova redação do item "1.5.3.2.1", *in verbis*, "A organização deve considerar as condições de trabalho, nos termos da NR-17, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho".

Anteriormente, este dispositivo se limitava a considerar as condições de trabalho nos termos da NR-17, acrescentando-se, atualmente, os fatores de risco psicossociais. Ainda que acanhada, esta alteração é substancial para a interpretação dos fatores de risco relacionados ao trabalho, que não devem se limitar estritamente às condições ergonômicas, do ponto de vista físico.

Em muitos casos, o gerenciamento dos riscos ergonômicos se dá, especificamente, do ponto de visa físico, com a inclusão, junto ao PGR, por exemplo, de medidas que se limitam à indicação da "ginástica laboral", para minimizar eventuais adoecimentos motores, sem considerar medidas adequadas que possam combater ou neutralizar os riscos psicossociais, notadamente invisibilizados.

A este respeito, Vinicius Pinheiro, diretor do escritório da OIT no Brasil, afirma que o investimento na promoção da saúde mental beneficia toda a sociedade pois "promove ambientes de trabalho seguros e saudáveis, minimiza a tensão e os conflitos e melhora a fidelização do quadro de pessoal e o rendimento e a produtividade do trabalho" (MPT, 2025)[4].

Adiante, passamos à análise da "NR-02 – Inspeção Prévia", editada inicialmente pela Portaria MTb nº 3.214, em 1978, responsável por regular o art. 160 da CLT que

[4] Acesso à matéria disponível em: <https://www.prt24.mpt.mp.br/2-uncategorised/2151-serie-smartlab-de-trabalho-decente-2025-apenas-46-dos-municipios-brasileiros-possuem-politicas-ou-programas-de-atendimento-a-pessoas-com-transtornos-mentais?utm_source=chatgpt.com>

expressamente determina: “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.”.

Apesar da expressa disposição da CLT, a NR-02 foi inteiramente revogada em 2019, junto à Portaria SEPRT nº 915/2019 que também aprovou a nova redação da NR-01. Anteriormente, durante a sua vigência, a norma estabelecia os procedimentos de inspeção prévia nos empreendimentos que ainda não haviam iniciado seu funcionamento, em atenção ao caráter preventivo de reconhecimentos de riscos. Salienta-se que a fiscalização prévia compreendia a elaboração do projeto e a construção do estabelecimento, além da instalação de máquinas e equipamentos.

Fica claro que a revogação discricionária da NR-02 esvaziou a aplicabilidade do art. 160 da CLT, limitando o poder de fiscalização do Estado e reduzindo a efetividade do controle de riscos iminentes, que devem, desde logo, ser identificados, antes do exercício de qualquer atividade laboral. Isto, somado às modificações realizadas na NR-01, escancara o processo de desburocratização do gerenciamento de riscos ocupacionais em desprestígio aos preceitos fundamentais de saúde e segurança.

Não obstante, a “NR 03 – Embargo e Interdição” responsável por regular os procedimentos de fiscalização em estabelecimentos e promover embargos e interdições ante a constatação de grave e iminente risco ao trabalhador, foi substancialmente modificada em 2019, estabelecendo requisitos técnicos objetivos e quantitativos para a atuação da Auditoria Fiscal do Trabalho (AFT).

A partir de então, a redação estabelece que o auditor fiscal do trabalho deverá realizar a avaliação quantitativa do risco, baseado nas tabelas de “consequências” – que se resume em “morte”, “severa”, “significativa”, “leve”, “nenhuma” – e de “probabilidades”, sendo estas: “provável”, “possível” e “remota”.

A NR-03 estabelece que esta avaliação se dá em três etapas (MTE, 2025): na primeira, é avaliado o risco atual, sendo classificada a consequência do acidente ou doença ocupacional, caso venha a ocorrer; na segunda etapa, a ocorrência é novamente classificada a partir das medidas legais de prevenção, o chamado “risco de referência”, que deveria ser considerado desde o início da atividade; na terceira etapa, o AFT deve determinar o “excesso de risco”, em comparação com o “risco atual” e o “risco de referência”, para só então determinar o embargo ou interdição da obra, caso se comprove que o excesso de risco é “extremo” ou “substancial”.

O risco de acidentes e doenças ocupacionais não deveria ser avaliado de forma meramente quantitativa, em relação à probabilidade de ocorrência do risco, pois, mesmo que o “excesso de risco” seja considerado leve ou moderado, a sua própria classificação já demonstra que há excesso de exposição à fatores capazes de influenciar a higidez laboral. A mera desconsideração do “risco de referência” por parte da empresa deveria ser suficiente para ocorrência da interdição ou embargo, considerando a indisponibilidade dos direitos materiais referente à saúde e à vida.

Impende registrar que existem outras Normas Regulamentadoras, de caráter geral, que tratam das condições relacionadas aos riscos ocupacionais, a exemplo da NR-05 que regulamenta as atribuições, atuação e competência da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédios (CIPA) – alterada recentemente, em 2022, para incluir as questões relacionadas aos assédios no ambiente de trabalho[5]. Não obstante, podemos falar ainda da NR-04 que institui os Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), no âmbito de funcionamento das empresas e organizações.

A efetividade e aplicabilidade destas Normas, depende, intrinsecamente, da prévia implementação do macro gerenciamento de riscos imposto pelo PGR, na NR-01, o que seria capaz, em tese, de interligar as demais ferramentas de controle de riscos ocupacionais. Contudo, a aplicação e o controle dessas ferramentas parecem esbarrar, na prática, na autogestão proposta pela redação da NR-01, que fracassa ao deixar o controle dos riscos ocupacionais a cargo dos empregadores.

Por fim, esta breve análise das Normas Regulamentadoras em SST, se encerrará com algumas considerações acerca da "NR-15 – Atividades e Operações Insalubres", responsável por regulamentar os arts. 189 a 196 da CLT. Tal Norma estabelece os limites de tolerância e exposição dos trabalhadores aos agentes físicos, químicos e biológicos, tomando por base os valores impostos pela *American Conference of Governmental Industrial Higyenists* (ACGIH).

Neste passo, cabe mencionar que a "NR-09 – Avaliação e Controle das Exposições Ocupacionais a Agentes Físicos, Químicos e Biológicos", estabelece expressamente, no item "9.6.1.1" que adiante a ausência de limites de tolerância previstos na NR-15 e seus anexos, devem ser utilizados como referência para a adoção de medidas de prevenção, os valores previstos pela ACGIH.

Ocorre que as substâncias mais utilizadas pela indústria em geral, constantes na NR-15, seguem os padrões de referência impostos pela própria norma, e desatualizados em relação aos valores internacionais. Isto é, para cerca de 150 substâncias, considerando aquelas mais utilizadas pela indústria, será aplicável a NR-15, e para cerca de 600 outras substâncias, que não estão elencadas na NR, será aplicável a norma da ACGIH (WAKAHARA, 2020).

Conforme Wakahara, "para as substâncias insalubres mais utilizadas pela indústria, que são aquelas constantes na NR 15, o Brasil recorre a um limite de exposição ultrapassado, estipulado pela ACGIH em 1977, com raríssimas exceções" (WAKAHARA, 2020, p. 59). Neste aspecto, o autor salienta, com base na pesquisa empreendida por Soto, Saad, Giampoli e Fantazzini (2010) que para 52% das substâncias dispostas na NR-15, o valor de tolerância

[5] A inclusão desta matéria ocorreu com a edição da Portaria MTP nº 4.219/2022, responsável por alterar a redação da NR-05 e incorporar as questões referentes ao assédio no escopo de atribuições da CIPA. Essa alteração entrou em vigor em março de 2023, como resultado da implementação da Lei nº 14.457/2022 (Programa Emprega + Mulheres), que trouxe medidas de prevenção e combate ao assédio no ambiente de trabalho e justificou a alteração da NR-05.

observado era superior ao limite de exposição ocupacional divulgado pela ACGIH, fato extremamente danoso à saúde dos trabalhadores e trabalhadoras brasileiras.

Um exemplo alarmante do descompasso entre os padrões científicos internacionais e a NR-15 verifica-se no caso do cloreto de vinila, substância utilizada na produção de PVC: enquanto a norma brasileira admite limite de exposição de 156 ppm, a ACGIH estabelece limite de 1 ppm para o mesmo agente, reconhecido como carcinogênico humano, especialmente associado ao câncer de fígado (Wakahara, 2020, p. 59).

Como se não bastasse a expressiva desatualização dos valores de referência para exposição aos agentes insalubres, cumpre destacar algumas outras incongruências formais impostas pela NR-15, a exemplo da expressa impossibilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade, pois, embora a exposição a dois ou mais agentes insalubres possa produzir maior agravo à saúde do trabalhador, a regulamentação limitou a percepção cumulativa (SALIBA; CORRÊA, 2022, p. 18).

Sobremaneira, a remuneração compensatória do risco, só será devida quando os limites de tolerância ultrapassarem os valores elencados na NR-15, conforme redação do art. 189 da CLT, desconsiderando a exposição dos trabalhadores aos valores inferiores e ao risco iminente. Nesse sentido, Wakahara afirma que pela definição normativa, não existiria risco ao trabalhador na hipótese de não ser ultrapassado o limite de tolerância, no entanto, sabe-se que no mundo real não é assim que ocorre, pois existem trabalhadores que são mais suscetíveis aos riscos do que outros, e que os estudos científicos não podem ser entendidos como definitivos (Wakahara, 2020, p. 56).

Ainda que as críticas tecidas até aqui demonstrem entraves à concretização do trabalho decente, quanto à efetivação de direitos trabalhistas indisponíveis, é justo dizer que a legislação brasileira – embora apresente desajustes pontuais, dispõe, em geral, de regulamentação técnica apta à salvaguarda da higidez do meio ambiente laboral, em harmonia com parâmetros internacionais.

Aliás, a convenção n. 187 da OIT (Genebra, 2006), da qual o Brasil é signatário, orienta a promoção da melhoria contínua da segurança e saúde no trabalho, ao exigir a formulação de uma Política Nacional em SST e a estruturação de um sistema nacional que articule normas, fiscalização e mecanismos de controle de riscos ocupacionais.

No Brasil, tais diretrizes foram incorporadas com a instituição da Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST), por meio do Decreto nº 7.602/2011, que estabelece objetivos, diretrizes e instrumentos de gestão voltados à efetivação dessas disposições

Entretanto, em 2019, os dispositivos referentes à gestão da PNSST foram integralmente revogados pelo Decreto nº 9.944/2019, esvaziando a aplicabilidade da política pública, ante o desmonte do comitê de gestão. Apenas em 2023, com a vigência do Decreto nº 11.496/2023, atual instrumento que regula a atuação da CTPP, é que se instituiu novamente a gestão da PNSST, vinculada à Comissão Nacional Tripartite de Acompanhamento.

Podemos dizer, portanto, que a estrutura normativa brasileira em saúde e segurança do trabalho, apoiada pelas Normas Regulamentadoras em Saúde e Segurança – e pelas políticas públicas, é abrangente ao considerar os aspectos mais valiosos para a promoção da higidez laboral no meio ambiente de trabalho. Contudo, o estruturante papel secundário reservado às matérias de SST no cotidiano brasileiro, revela a dificuldade de caracterização dos direitos trabalhistas como direitos fundamentais do homem.

O entrave para a concretização do trabalho decente no brasil, considerando a dimensão da saúde e segurança, parece ser material, ante a resistência de se avaliar a dignidade humana como ponto de partida e atributo primordial na interpretação dos direitos trabalhistas. A dimensão de indisponibilidade e imprescritibilidade deste princípio não pode, sob hipótese alguma, ser relativizada ou invisibilizada pelos interesses monetários e mecanismos econômicos estatais.

Não há como modificar a questão de saúde e segurança no meio ambiente de trabalho e os alarmantes números relacionados a estes direitos, sem que a estrutura em SST seja, de fato, implementada na realidade brasileira. É impossível que a macrogestão de riscos seja efetivada, sem que os microssistemas de gerenciamento da saúde ocupacional sejam executados nas empresas e organizações.

A este cenário se soma o fato de que as matérias de saúde, segurança e higiene ocupacional estão dispostas em diversas legislações esparsas, sem a consolidação de um Código específico capaz de sistematizar e melhor orientar a aplicação da matéria, complementando eventuais falhas interpretativas. Esta hipótese é levantada por Oliveira (2007, p. 128) e parte do pressuposto que a efetividade das normas estaria limitada pela falta de estruturação e integração dos instrumentos.

Alargando a teoria debatida pelo autor, propõe-se a efetivação de um microssistema independente e especializado em Saúde e Segurança do Trabalho, composto pela regulação dos órgãos competentes nesta matéria e pela maior integração dos sistemas da Previdência Social com os sistemas de gerenciamento de riscos ocupacionais, implementado pelas empresas. Esta proposta é vinculada, sobretudo, na concepção de que o arcabouço legal brasileiro integra, do ponto de vista formal, um rol básico de direitos a serem cumpridos. Entretanto, a efetivação destes direitos carece, do ponto de vista material, de uma estrutura adequada para a promoção da saúde, segurança e higiene ocupacional.

5 CONCLUSÃO

A eficácia das Normas Regulamentadoras em Saúde e Segurança do Trabalho deve ser analisada sob a ótica de concretização do trabalho decente, considerando os pressupostos mínimos de aplicabilidade dos direitos fundamentais do homem no meio ambiente do trabalho. O que se verifica a partir desse viés, é o descumprimento reiterado, em âmbito nacional, dos diplomas legais, consolidados ao longo de quase 50 anos, a contar da promulgação da Portaria nº 3.214/1978 – que instituiu, inicialmente, as primeiras Normas Regulamentadoras no Brasil.

Os crescentes dados sobre a ocorrência de acidentes no trabalho, adoecimentos ocupacionais e reclamações trabalhistas que versam sobre o descumprimento de garantias básicas, revelam o verdadeiro valor atribuído às questões de saúde e segurança. O entrave à concretização do trabalho decente e cumprimento dos direitos fundamentais se sustenta na dificuldade prática de interpretar a dignidade como atributo humano, e, portanto, indissociável do trabalho.

Do ponto de vista material das relações de trabalho, o que se têm privilegiado é a mera monetização do risco, em detrimento do caráter preventivo das legislações e políticas públicas que tem como objetivo diminuir ou eliminar as exposições nocivas à saúde do trabalhador.

A estrutura normativa brasileira em matéria de saúde e segurança, ainda que amparada por robusto arcabouço técnico e legal, não se transcreve na realidade dos trabalhadores e trabalhadoras brasileiras, pois sua efetividade é limitada – ora por opções políticas que pouco privilegiam os interesses da classe trabalhadora, ora por instrumentos que conferem ao empregador a discricionariedade na gestão dos riscos ocupacionais.

De todo modo, o que se observa, é que o Brasil tem se afastado a passos largos dos tratados e convenções internacionais que obrigam os Estados-membro a implementarem, em território nacional, políticas de efetivação dos direitos fundamentais e trabalhistas – indissociavelmente atrelados à dignidade humana.

As edições realizadas em 2019 no conjunto normativo especializado em regular o gerenciamento de riscos ocupacionais, representa um alarmante desmonte à estrutura normativa em Saúde e Segurança do Trabalho no Brasil. A autogestão de riscos, realizada pelo empregador, somada à inefetividade das fiscalizações – frente a revogação da NR-2 e alterações da NR-3, é capaz de produzir danos irreparáveis na vida de milhares de trabalhadoras e trabalhadores brasileiros, afetando à toda coletividade e consequentemente à ordem pública.

Para garantir a necessária eficácia das Normas Regulamentadoras em Saúde e Segurança do Trabalho e garantir a concretização do trabalho decente no território nacional é necessário, antes de tudo, interpretar o trabalho como perspectiva indissociável da existência humana e de seu principal atributo que é, justamente, a dignidade. A busca pela justiça social, em primeiro plano, é a busca pela humanização do trabalhador.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Revista dos Tribunais, São Paulo, v. 45, n. 200, p. 165-184, abr. 2019.

ANTUNES, Paulo de Bessa. *Dano ambiental: uma abordagem conceitual*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2000.

BRASIL. Decreto nº 7.602, de 7 de novembro de 2011. Dispõe sobre a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho – PNSST. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, p. 9-10, 8 nov. 2011.

BRASIL. Decreto nº 9.944, de 30 de julho de 2019. Dispõe sobre o Conselho Nacional do Trabalho e institui a Comissão Tripartite Paritária Permanente. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 31 jul. 2019, p. 1.

BRASIL. Decreto nº 10.905, de 20 de dezembro de 2021. Dispõe sobre o Conselho Nacional do Trabalho, a Comissão Tripartite Paritária Permanente, o Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador e o Conselho Curador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 21 dez. 2021. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/legislacao/decreto-no-10-905-de-20-de-dezembro-de-2021.pdf. Acesso em: 16 jan. 2026.
BRASIL. Decreto nº 11.496, de 19 de abril de 2023. Dispõe sobre o Conselho Nacional do Trabalho, a Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil, a Comissão Tripartite Paritária Permanente, o Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador, o Conselho Curador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e o Fórum Nacional de Microcrédito. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 20 abr. 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2023/Decreto/D11496.htm. Acesso em: 16 jan. 2026.
BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*, Rio de Janeiro, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 16 jan. 2026.
BRASIL. Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977. Altera o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo à segurança e medicina do trabalho e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 22 dez. 1977. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6514.htm. Acesso em: 9 dez. 2025.
BRASIL. Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 20 set. 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8080.htm. Acesso em: 21 dez. 2025.
BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 21 dez. 2025.
BRASIL. Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022. Institui o Programa Emprega + Mulheres e altera a Consolidação das Leis do Trabalho e outras leis. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 22 set. 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14457.htm. Acesso em: 16 jan. 2026.
BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria nº 1.999, de 27 de novembro de 2023. Altera a Portaria de Consolidação GM/MS nº 5, de 28 de setembro de 2017 para atualizar a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT). Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2023/prt1999_29_11_2023.html. Acesso em: 12 jan. 2026.
BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portarias e Normas Regulamentadoras (NRs) – NR-01, NR-02, NR-03, NR-04, NR-05, NR-09, NR-15, NR-17. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego. Acesso em: 16 jan. 2026.
BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Relatório Geral da Justiça do Trabalho – 2024*. Brasília: TST, 2025. Disponível em: https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/relatorio-geral. Acesso em: 10 jan. 2026.
BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. *Trabalho decente: análise jurídica da exploração, trabalho forçado e outras formas de trabalho indigno*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2023.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. Trabalho decente, meio ambiente do trabalho e a situação brasileira: aspectos normativos. In: CODEMAT. *20 anos de atuação na defesa do meio ambiente do trabalho e na promoção da saúde do trabalhador e da trabalhadora*. São Paulo, 2023. v. 1. p. 169-182.
MAGANO, Octavio Bueno. *Manual de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1992. v. 4.
MARANHÃO, Ney Stany Morais. Poluição labor-ambiental: aportes jurídicos gerais. *Revista LTr: legislação do trabalho*, São Paulo, v. 81, n. 6, p. 672-679, jun. 2017.
OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. A proteção da segurança e da saúde do trabalhador na evolução histórica da Justiça do Trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região*, Brasília, DF, v. 25, n. 1, p. 64-79, jan./jul. 2021.
OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Estrutura normativa da segurança e saúde do trabalhador no Brasil. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 45, n. 75, p. 107-130, jan./jun. 2007.
ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). Declaração Universal dos Direitos Humanos. Paris, 1948. Disponível em: https://www.un.org/pt/about-us/universal-declaration-of-human-rights. Acesso em: 20 dez. 2025.
ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Convenção sobre o Quadro Promocional para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2006 (Convenção nº 187). Genebra: OIT, 2006. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312332. Acesso em: 16 jan. 2026.
ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Decent work: report of the Director-General to the International Labour Conference, 87th session*. Geneva: International Labour Office, 1999. Disponível em: https://webapps.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm. Acesso em: 9 jan. 2026.
PORTO, Lorena Vasconcelos. Meio ambiente do trabalho no sistema interamericano de proteção dos direitos humanos. In: CODEMAT. *20 anos de atuação na defesa do meio ambiente do trabalho e na promoção da saúde do trabalhador e da trabalhadora*. São Paulo, 2023. v. 1. p. 185-203.
SALIBA, Tuffi Messias; CORRÊA, Márcia Angelim Chaves. *Insalubridade e periculosidade: aspectos técnicos e práticos*. São Paulo: LTr, 2022.
SMARTLAB. Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho. Disponível em: https://smartlabbr.org/sst. Acesso em: 9 dez. 2025.
SPINDLER, Márcia Fantinel. *O regime regulatório brasileiro de segurança e saúde no trabalho e a gestão dos riscos ocupacionais: discussão sobre o panorama atual*. 2013. 145 f. Dissertação (Mestrado em Trabalho, Saúde e Ambiente) – Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho (FUNDACENTRO), São Paulo, 2013. Disponível em: https://bibliotecadigital.gestao.gov.br/retrieve/2b0ea757-a0b2-4a1a-acb1-cb0314380c82/Marcia_Fantinel_Spindler.pdf. Acesso em: 16 jan. 2026.
TREML, M. F. Q.; SARUBBI, A. V.; MADEIRA, M. E. S.; RASOTO, A. W.; SCHWARZER, N. Burnout syndrome in Brazil (2014–2024): regional variations and temporal trends in an epidemiological study. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, v. 23, n. 3, p. e220251479, 2025. Disponível em: http://doi.org/10.47626/1679-4435-2025-1479. Acesso em: 9 dez. 2025.
WAKAHARA, Roberto. Aplicação dos limites de exposição ocupacional a agentes insalubres da ACGIH (American Conference of Governmental Industrial Hygienists) no direito brasileiro. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região*, Brasília, DF, v. 24, n. 2, p. 53-67, 2020.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. *World mental health report: transforming mental health for all*. Geneva: World Health Organization, 2022. Disponível em: https://www.who.int/publications/i/item/9789240049338. Acesso em: 2 jan. 2026.