



NOTA TÉCNICA SOBRE A PROPOSTA GOVERNAMENTAL DE ALTERAÇÃO DA NORMA REGULAMENTADORA 04

Está na pauta do Governo Federal a revisão e alteração das Normas Regulamentadoras que tratam sobre prevenção dos riscos de adoecimento e acidentes relacionados ao trabalho.

Sob o enfoque da modernização, simplificação e desburocratização do regramento de proteção da saúde do trabalhador e do meio ambiente do trabalho, a Secretaria do Trabalho, do Ministério da Economia, estabeleceu um calendário apertadíssimo para rever e alterar todas as 36 Normas Regulamentadoras até o final de 2020.

O Ministério Público do Trabalho participa do processo de revisão das Normas Regulamentadoras na condição de órgão observação, sem direito a voto, seja nos colegiados dos Grupos Tripartites de Trabalho, seja no colegiado da Comissão Tripartite Permanente Paritária.

Nada obstante a condição de órgão observador sem direito a voto, o MPT, visando não apenas a contribuir no processo deliberativo tripartite no curso dos trabalhos de revisão das normas regulamentadoras, bem como a apontar disposições normativas com potencial para vulnerar o princípio constitucional de redução dos riscos de acidente de trabalho, publica a presente nota técnica com o propósito de assegurar a saúde dos trabalhadores e segurança do trabalho, notadamente no que se refere aos serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho.

1. Análise dos dispositivos alterados e/ou acrescentados na NR 04:

1.1 Da contratação de empresa especializada para atender o SESMT.

A proposta de revisão da Norma Regulamentadora 04 altera substancialmente a efetividade do Serviço de Saúde e Segurança no trabalho – SEMST, ao permitir a contratação de empresa especializada em serviços de segurança e saúde para executar as suas funções.



a) **Delimitação da decisão do STF – Terceirização**

De início, entende o Ministério Público do Trabalho que se faz necessário realizar um esclarecimento sobre o conteúdo do julgamento da ADPF 324/DF e do RE 958.252-MG pelo Supremo Tribunal Federal.

Isto porque os julgamentos na ADPF 324/DF e no RE 958.252-MG versaram especificamente sobre **terceirização de atividades produtivas em âmbito empresarial privado**, conforme evidencia-se pela leitura dos seguintes trechos do voto do Min. Roberto Barroso, Relator da ADPF 324/DF:

Terceirizar significa transferir **parte da atividade de uma empresa para outra empresa**, por motivos de custo, eficiência, especialização ou por qualquer outro interesse empresarial legítimo. Assim, **uma etapa da cadeia produtiva de uma empresa** - chamada empresa contratante - passa a ser cumprida por uma outra empresa - denominada empresa contratada ou empresa prestadora de serviços.

[...]

Por exemplo, uma montadora de automóveis, em lugar de produzir pneus, adquire-os de uma empresa especializada, com *know how* específico. Ela contrata externamente, terceiriza a produção dos pneus, embora não seja difícil considerar que o pneu é atividade-fim de produção de um automóvel, pois um carro sem pneu não tem condição. Ou uma construtora não precisa produzir concreto, ela pode contratar com uma empresa a produção de concreto ou pode comprar pré-moldados de concreto de uma empresa externa. Uma incorporadora imobiliária pode terceirizar os serviços de portaria, de segurança, de piscina, de restaurante, de exploração do estacionamento.

[...]

Assim, apreciou-se a terceirização de atividades produtivas no âmbito empresarial privado, cujo conceito é extraído das ciências econômicas que levam em consideração as fases e os processos adotados pela empresa para a obtenção de um bem ou serviço de acordo com as demandas do mercado empresariais. Portanto, a dicotomia *atividade-fim* e *atividade-meio* foi analisada e superada sob a ótica da dinâmica da atividade produtiva das empresas.

Diversa é a instituição do serviço especializado em saúde e medicina do trabalho, cujos integrantes têm como principal função fiscalizar e fazer cumprir as normas de proteção à saúde e segurança do trabalho, decorrente da responsabilidade do empregador na prevenção de doenças e acidentes de trabalho e regulamentada por norma especial (art. 162



da CLT), que não se confunde com a sua atividade empresarial, seja referente à sua vocação principal ou às suas atividades acessórias.

E ainda que se pudesse considerar que se tratasse de uma parte integrante da atividade empresarial, importa também destacar que o STF, em nenhum momento, por ocasião do julgamento da ADPF 324/DF e do RE 958.252-MG, tratou atenta e especificamente da constituição dos serviços de saúde e medicina do trabalho, com as suas peculiaridades e a incidência de princípios constitucionais próprios e normas internacionais e infraconstitucionais especiais incidentes.

Embora seja pública e notória a divulgação em diversos veículos de mídia, publicações jurídicas e manifestações diversas a respeito da liberação pelo STF de terceirização de forma ampla e irrestrita, é necessário esclarecer que diversas relações jurídicas não estão abrangidas pelos julgamentos na ADPF 324/DF e no RE 958.252-MG. Registre-se que inclusive a Procuradoria Geral da República opôs embargos de declaração a fim de que a tese do STF ficasse delimitada especificamente à terceirização de atividades no âmbito empresarial privado, excluindo a Administração Pública e as hipóteses que configurem fraude ao ordenamento jurídico ou intermediação de mão de obra.

E isto porque o STF não abordou nenhuma dessas questões, que não foram objeto da arguição de descumprimento de preceito fundamental, tampouco de precedente vinculante resultante do julgamento de recurso extraordinário com repercussão geral. Os julgamentos versaram especificamente sobre terceirização de atividades produtivas em âmbito empresarial privado e **não afastaram legislação específica sobre o tema**.

Cite-se como exemplo a função remunerada dos tripulantes a bordo de aeronave que, nos termos do art. 20 da Lei 13.475/2017, deve, obrigatoriamente, ser formalizada por meio de *contrato de trabalho* firmado *diretamente* com o operador da aeronave. Logo, tratando-se de regra especial, não foi afastada pelas decisões ora referidas.

Art. 20. A função remunerada dos tripulantes a bordo de aeronave deverá, obrigatoriamente, ser formalizada por meio de contrato de trabalho firmado diretamente com o operador da aeronave.

§ 1º O tripulante de voo ou de cabine só poderá exercer função remunerada a bordo de aeronave de um operador ao qual não esteja diretamente vinculado por contrato de trabalho quando o serviço aéreo não constituir atividade fim, e desde que por prazo não superior a 30 (trinta) dias consecutivos, contado da data de início da prestação dos serviços.



§ 2º A prestação de serviço remunerado conforme prevê o § 1º deste artigo não poderá ocorrer por mais de uma vez ao ano e deverá ser formalizada por contrato escrito, sob pena de presunção de vínculo empregatício do tripulante diretamente com o operador da aeronave.

Insiste-se, portanto, que a repercussão dos julgados da Suprema Corte não pode ocorrer de forma automática para afastar legislação específica aplicável. A contratação obrigatória de profissionais especializados em segurança e medicina do trabalho, quando o número de empregados e o grau de risco da atividade da empresa assim exigir, é matéria especial em relação à possibilidade de contratação, em abstrato, de empregados por meio de empresa contratada. Ou seja, o art. 162 da CLT permanece válido, pois não teve sua ilegalidade declarada por decisão do STF, seja na ADPF 324/DF, nem tampouco no RE 958.252-MG.

E nesse contexto é importante destacar que a discussão travada no julgamento da ADPF 324/DF era tão somente, a *“inconstitucionalidade da interpretação adotada em reiteradas decisões da Justiça do Trabalho, as quais vedam a prática da terceirização sem legislação específica aplicável que a proíba, em clara violação aos preceitos constitucionais fundamentais da legalidade, da livre iniciativa e da valorização do trabalho, decisões estas que tem resultado concretamente em um inconstitucional obstáculo quase insuperável à terceirização,”* conforme se verifica no pedido da inicial da ADPF 324/DF, subscrita pelos advogados Luiz Rodrigues Wambier, Teresa Arruda Alvim Wambier, Maria Lúcia Lins Conceição e Patrícia Carla de Deus Lima, *in verbis*:

“4. PEDIDO E REQUERIMENTOS

Por todo o exposto, configurados os requisitos para o cabimento do controle de constitucionalidade concentrado pretendido na presente demanda, e estando também presentes os requisitos para concessão de tutela de urgência, requer a concessão de liminar *ad referendum* do Tribunal Pleno, como autoriza o art. 5º, parágrafos 1.º e 3.º, da Lei 9882/1999, **para o fim de determinar, aos órgãos jurisdicionais, de todas as instâncias, da Justiça do Trabalho a suspensão do andamento de qualquer processo [ou, dependendo do caso, dos efeitos de decisões judiciais neles já proferidas], em que se discuta a legalidade da terceirização empreendida por empresário, no exercício da liberdade de contratar assegurada constitucionalmente e com o objetivo de organizar, de forma eficiente, a atividade empresarial.**

Concedida a liminar ora postulada, requer a intimação dos órgãos jurisdicionais da Justiça do Trabalho competentes para prestação de informações, na forma do art. 6º, da Lei 9882/1999, bem como a adoção das providências que esse d. juízo entenda cabíveis para formação de seu convencimento, à luz do parágrafo 1º de tal dispositivo, inclusive, sendo o caso, a realização de audiência pública com participação dos setores da sociedade diretamente afetados pela decisão a ser proferida ao final.



Pede, ainda, que seja julgada procedente a presente arguição de descumprimento de preceito fundamental, para o fim de reconhecer, com eficácia *erga omnes* e efeito vinculante, a inconstitucionalidade da interpretação adotada em reiteradas decisões da Justiça do Trabalho, as quais vedam a prática da terceirização sem legislação específica aplicável que a proíba, em clara violação aos preceitos constitucionais fundamentais da legalidade, da livre iniciativa e da valorização do trabalho, decisões estas que tem resultado concretamente em um inconstitucional obstáculo quase insuperável à terceirização.” (ênfatisou-se)

De outro lado, **convém mencionar que a alteração do entendimento jurisprudencial ocorreu apenas no que se refere à possibilidade de terceirização da atividade-fim**. Mesmo na vigência da Súmula 331 do TST, cuja validade foi contestada na ADPF 324/DF e que reconhecia a legalidade da subcontratação de “serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador” com o objetivo de permitir especialização na atividade que constitui sua vocação principal, **não existia divergência quanto à legalidade da exigência de constituição dos serviços de saúde e segurança integrados à própria empresa, por meio de profissionais contratados por meio de vínculo direto**.

Ao se exigir que tais profissionais sejam contratados diretamente pela empresa, significa dizer que é o próprio empregador quem deverá cumprir as mencionadas normas de proteção à saúde e segurança do trabalho, ainda que terceirize toda a sua atividade produtiva. E se por um lado a empresa tem a liberdade de terceirizar sua atividade produtiva, por outro lado, está obrigada ao cumprimento das normas que visem assegurar à saúde e segurança do meio ambiente do trabalho.

Nesse contexto, observe-se que para possibilitar a instituição de SESMT que não fosse próprio e exclusivo da empresa, a Lei Complementar n. 123/2006¹, que instituiu o Estatuto Nacional da Microempresa e das Empresas de Pequeno Porte, estabeleceu a possibilidade de instituição de consórcios para acesso a serviços especializados em segurança e medicina do trabalho.

Portanto, exceções à regra foram feitas pelo legislador infraconstitucional e com o objetivo de facilitar a promoção da saúde e segurança no trabalho para o grupo de micro e

¹ Art. 50. As microempresas e as empresas de pequeno porte serão estimuladas pelo poder público e pelos Serviços Sociais Autônomos a formar consórcios para acesso a serviços especializados em segurança e medicina do trabalho”.



pequenas empresas. Contudo, a regra geral é a contratação obrigatória de profissionais especializados em segurança e medicina do trabalho, quando o número de empregados e o grau de risco da atividade da empresa assim exigir.

Ressalta-se não haver nenhuma incompatibilidade entre a terceirização permitida pela Lei n. 13.429/2017 e a contratação direta dos profissionais do SESMT determinada pelo art. 162 da CLT, em razão de esta última tratar-se de norma de ordem pública que visa garantir à saúde, higiene e segurança do trabalhador, ao mesmo tempo em que constitui importante medida de saúde pública no Brasil. Em verdade, o artigo 162 da CLT visa a prevenir e/ou diminuir os riscos de acidentes do trabalho e de adoecimento relacionado ao trabalho que contribuem significativamente para o aumento dos gastos despendidos pelo sistema da Previdência Social e do Sistema Único de Saúde.

Destaca-se que se trata de conflito aparente de normas infraconstitucionais, prevalecendo a aplicação da norma especial sobre a geral, consoante disposição do § 2º do art. 2º da Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro (LINDB):

Art. 2º Não se destinando à vigência temporária, a lei terá vigor até que outra a modifique ou revogue.
§ 2º A lei nova, que estabeleça disposições gerais ou especiais a par das já existentes, não revoga nem modifica a lei anterior.

Note-se que, quando o legislador quis criar exceção à regra, o fez através da Lei Complementar 123/2006, levando em consideração a situação peculiar das pequenas empresas. Assim, não cabe ao normatizador tripartite usurpar atribuição legislativa típica do Poder Legislativo, permitindo a delegação do serviço a empresas especializadas, sob pena de afronta ao princípio separação e independência dos poderes previsto no texto constitucional, conforme será abordado mais detidamente no tópico seguinte.

b) Incompatibilidade com a Lei nº 6.019/74 e cláusula de reserva legislativa.

De par com o acima exposto, a alteração pretendida é incompatível com a Lei nº 6.019/74, na redação dada pela Lei nº 13.429/17 (reforma trabalhista), que alterou significativamente, sob o enfoque jurídico, as hipóteses de licitude do fenômeno socioeconômico conhecido como terceirização.



Nesse sentido, embora tenham sido ampliadas as hipóteses de transferência de atividades específicas para empresas de prestação serviços, foram criados três requisitos de legalidade para que essa nova modalidade contratual trabalhista seja qualificada como lícita, quais sejam: transferência de uma atividade determinada; autonomia da prestação de serviço pela empresa contratada e capacidade econômica da prestadora de serviços para a execução do contrato.

Dentre os requisitos, merece destaque a autonomia da empresa de prestação de serviço.

Significa dizer que, ao optar pela transferência da prestação de serviço para uma empresa especializada, a empresa contratante não poderá interferir no objeto do contrato de prestação de serviço, sob pena de descaracterização da autonomia da prestadora dos serviços e da própria natureza jurídica do contrato.

Contudo, a execução de serviços de saúde e segurança do trabalho não possibilita que a empresa contratada execute o contrato de forma autônoma em relação à empresa contratante.

Exemplificativamente, a redação do item 4.5.3, item “g”, do texto, prevê que é atribuição do SESMT *intervir imediatamente nas condições ou situações de trabalho de trabalho que estejam associadas a grave e iminente risco para a segurança ou saúde dos trabalhadores.*

À toda evidência, qualquer divergência entre empresa contratante e empresa contratada quanto à imperatividade da intervenção caracteriza violação ao artigo 4º-A, da Lei nº 6.019/74. No particular, salta aos olhos que a estrutura jurídica fixada pela reforma trabalhista, no que se refere à transferência de serviço ou atividade para empresa especializada, foi autorizada pelo legislador sob o enfoque econômico, não sendo possível estender, no âmbito da normatização das NRs, essa autorização legislativa para serviços relacionados à saúde e segurança do trabalho.

A natureza de cláusula de reserva legislativa da transferência dos serviços de saúde e segurança é hialina ao se examinar a própria legislação federal. Nesse contexto, reitera-se que para possibilitar a instituição de SESMT que não fosse próprio e exclusivo da empresa, a



Lei Complementar n. 123/2006, que instituiu o Estatuto Nacional da Microempresa e das Empresas de Pequeno Porte, estabeleceu a possibilidade de instituição de consórcios para acesso a serviços especializados em segurança e medicina do trabalho.

Portanto, a exceção fixada na lei complementar corrobora, a um só tempo, a regra geral de que a contratação de profissionais especializados em segurança e medicina do trabalho não é passível de transferência para empresa especializada e que, caso a ordem jurídica entenda que a transferência de serviços do SEMST para empresa especializada merece ser contemplada pelo ordenamento jurídico, cabe ao legislador federal a discussão sobre a matéria.

Diante do exposto, o Ministério Público do Trabalho conclui que é incabível a transferência do SESMT a empresa especializada no âmbito da normatização da CTPP por se tratar de matéria de direito incompatível com a Lei nº 6.019/74 e, caso seja levada a efeito, trata-se de matéria imantada por cláusula de reserva legislativa que transcende a competência da normatização tripartite.

c) Dos serviços de saúde no trabalho – Convenção n. 161 da OIT - Regulamentação brasileira

Os Serviços de Saúde do Trabalho são exigidos pela Convenção nº 161 da OIT², que trata da necessidade de instituição de serviço de saúde investido de “*funções essencialmente preventivas*” (art. 1, a), indicadas no seu art. 5º, devendo ser implantado “*em todos os ramos da atividade econômica e em todas as empresas*” (art. 3).

Essas normas internacionais devem ser observadas, eis que os princípios nelas inseridos aderem ao nosso ordenamento jurídico, nos termos do artigo 5º, § 2º, da Constituição da República.

É importante destacar, no ponto, que o art. 5º da mencionada Convenção 161/OIT elenca as funções que devem ser atribuídas aos serviços de saúde, as quais são compatíveis

² - Convenção ratificada pelo Brasil em 18/05/1990, promulgada pelo Decreto nº 127, de 22/05/1991, com vigência nacional a partir de 18 de maio de 1991.



e correlatas com as atribuições dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT - NR- 4):

- a) identificar e avaliar os riscos para a saúde, presentes nos locais de trabalho;
- b) vigiar os fatores do meio de trabalho e as práticas de trabalho que possam afetar a saúde dos trabalhadores, inclusive as instalações sanitárias, as cantinas e as áreas de habitação, sempre que esses equipamentos sejam fornecidos pelo empregador;
- c) prestar assessoria quanto ao planejamento e à organização do trabalho, inclusive sobre a concepção dos locais de trabalho, a escolha, a manutenção e o estado das máquinas e dos equipamentos, bem como, sobre o material utilizado no trabalho;
- d) participar da elaboração de programas de melhoria das práticas de trabalho, bem como dos testes e da avaliação de novos equipamentos no que concerne aos aspectos da saúde;
- e) prestar assessoria nas áreas da saúde, da segurança e da higiene no trabalho, da ergonomia e, também, no que concerne aos equipamentos de proteção individual e coletiva;
- f) acompanhar a saúde dos trabalhadores em relação com o trabalho;
- g) promover a adaptação do trabalho aos trabalhadores;/
- h) contribuir para as medidas de readaptação profissional;
- i) colaborar na difusão da informação, na formação e na educação nas áreas da saúde e da higiene no trabalho, bem como na da ergonomia;
- j) organizar serviços de primeiros socorros e de emergência;
- k) participar da análise de acidentes de trabalho e das doenças profissionais.”

Considerando a importância das funções a serem desempenhadas pelos Serviços de Saúde no Trabalho, a C. 161 assegura a participação dos trabalhadores e seus representantes (art. 8) e também prescreve que os profissionais do serviço de saúde devem ter independência completa em relação ao empregador, aos trabalhadores e aos seus representantes.

Nesse aspecto, a OIT inclusive recomenda que a contratação e o término do contrato dos integrantes dos serviços de saúde sejam feitos após consulta às organizações representativas dos trabalhadores.

A regulamentação legal dos serviços de saúde no Brasil é estabelecida no art. 162 da CLT, o qual preconiza que, nesse contexto de proteção à vida e à saúde do trabalhador, os empregadores, públicos e privados, deverão constituir o SESMT. Confira-se:

Art. 162 - As empresas, de acordo com normas a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, estarão obrigadas a manter serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA-GERAL DO TRABALHO

Parágrafo único - As normas a que se refere este artigo estabelecerão: a) classificação das empresas segundo o número de empregados e a natureza do risco de suas atividades; b) **o número mínimo de profissionais especializados exigido de cada empresa**, segundo o grupo em que se classifique, na forma da alínea anterior; c) a qualificação exigida para os profissionais em questão **e o seu regime de trabalho**; d) as demais características e atribuições dos serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho, nas empresas (grifo nosso).

Veja-se que a disposição legal exige a manutenção do serviço pelas empresas, prevendo, ainda, que a regulamentação legal deverá estabelecer o serviço considerando o número de empregados e natureza do risco, o número mínimo de profissionais a ser exigido de cada empresa, além da sua qualificação e seu regime de trabalho.

O art. 162 da CLT remeteu para à regulamentação administrativa o detalhamento da exigência. No entanto, essa transferência por delegação não é completa e integral. Ao contrário, sujeita-se a limites pré-estabelecido pelo ato normativo primário, responsável pela competência reservada para o regramento básico, calcado nos critérios políticos e administrativos, **transferindo tão somente a competência para a regulamentação técnica mediante parâmetros previamente enunciados na lei**. Daí poder afirmar-se que a delegação só pode conter a discricionariedade técnica.

Todavia, é absolutamente inócuo que se tenha todo o aparato legislativo, inclusive com normas reconhecimento internacional e de grandeza constitucional, sem que os integrantes do SESMT tenham efetivos poderes de gestão no empreendimento, com plena independência funcional.

E este é objetivo da lei ao exigir **número mínimo de profissionais especializados em cada empresa**, segundo o grupo em que se classifique e a qualificação exigida para os profissionais em questão **e o seu regime de trabalho, de onde se entende que os profissionais devem ser vinculados diretamente à empresa**.

Presume-se um SESMT composto por empregados diretos da empresa é mais efetivo (mais benéfico) no cuidado com a segurança e saúde de trabalhadores (objetivo principal de um SESMT) do que um SESMT delegado a empresa especializada.

Não destoa desse entendimento a doutrina de Sebastião Geraldo de Oliveira:



“O SESMT deve ser integrado por profissionais habilitados, empregados da empresa, cuja prioridade está voltada para a eliminação dos riscos existentes no ambiente do trabalho, ou seja, tem caráter essencialmente prevencionista. Deve atuar também nas atividades de conscientização, educação e orientação dos trabalhadores para a prevenção de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais. Com o propósito de garantir a dedicação exclusiva a tais atribuições, os membros do SESMT são proibidos de exercer outras atividades na empresa”. (Oliveira, Sebastião Geraldo de, Proteção Jurídica à Saúde do trabalhador /6.ed. rev. e atual . - São Paulo: LTr, 2011).

Dito isso, ante as atribuições conferidas aos integrantes do SESMT, é necessário que eles sejam empregados da empresa a fim de que vivenciem o meio ambiente de trabalho, conheçam os seus colegas de trabalho e os integrantes da CIPA a fim de melhor desempenhar suas funções.

Nesse sentido, cabe reforçar que os programas ocupacionais devem estar articulados. Essa integração ou articulação entre os programas está insculpida em vários dispositivos legais, inclusive naqueles que deram fundamento à instituição das Normas Regulamentadoras, principalmente, as atuais NRs 7 e 9.

Inclusive, cabe recordar que é, dentre outras, atribuição dos integrantes do SESMT:

4.5.3 Compete ao SESMT:

- d) responsabilizar-se tecnicamente pela orientação quanto ao cumprimento do disposto nas NR aplicáveis às atividades executadas pela organização e/ou seus estabelecimentos;**
- e) manter permanente interação com a CIPA;**

Assim, entende-se que a articulação dos programas previstos nas normas regulamentadoras tem previsão legal e sua implementação depende do entrosamento entre os diversos integrantes do SESMT. Esse entrosamento pode ficar prejudicado, caso uma empresa seja responsável, por exemplo, pela elaboração e implementação do PPRA (ou pelo Programa de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais) e outra empresa seja responsável pela elaboração e implementação do PCMSO.

A responsabilidade dos integrantes do SESMT está relacionada, dentre outras, ao cumprimento do disposto nas Normas Regulamentadoras, NR-9, que trata do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA, e da NR-7 – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO.



Os fundamentos legais que deram origem às Normas Regulamentadoras NR-7 e NR-9, foram, com base nos seguintes dispositivos legais:

- 1) Os arts. 155 e 200, item IV, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, com a redação dada pela Lei n. 6.514, de 22 de dezembro de 1977.

“Art. 155 - Incumbe ao órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho:

I - **estabelecer, nos limites de sua competência, normas sobre a aplicação dos preceitos deste Capítulo, especialmente os referidos no art. 200;**

II - coordenar, orientar, controlar e supervisionar a fiscalização e as demais atividades relacionadas com a segurança e a medicina do trabalho em todo o território nacional, inclusive a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho;

III - conhecer, em última instância, dos recursos, voluntários ou de ofício, das decisões proferidas pelos Delegados Regionais do Trabalho, em matéria de segurança e medicina do trabalho”.

“Art. 200, VI - **proteção do trabalhador exposto a substâncias químicas nocivas, radiações ionizantes e não ionizantes, ruídos, vibrações e trepidações ou pressões anormais ao ambiente de trabalho, com especificação das medidas cabíveis para eliminação ou atenuação desses efeitos limites máximos quanto ao tempo de exposição, à intensidade da ação ou de seus efeitos sobre o organismo do trabalhador, exames médicos obrigatórios, limites de idade controle permanente dos locais de trabalho e das demais exigências que se façam necessárias**”. Grifo nosso.

- 2) O Decreto n. 93.413, de 15 de outubro de 1986, que determina que seja executada e cumprida a Convenção n. 148, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre a Proteção dos Trabalhadores contra os Riscos Profissionais devidos à Contaminação do Ar, ao Ruído e a Vibrações no Local de Trabalho.
- 3) O Decreto n. 1.254, de 29 de setembro de 1994, que determina que seja cumprida a Convenção n. 155, da OIT, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente do Trabalho e
- 4) O inciso XXII, do art. 72 do Capítulo II, do Título II, da Constituição da República de 1988.



Além dos fundamentos legais acima apresentados, o art. 169 da CLT deixa claro que é obrigação da empresa notificar as doenças profissionais e as produzidas em virtude de condições especiais de trabalho, conforme transcrito abaixo.

“Art. 169 - Será obrigatória a notificação das **doenças profissionais e das produzidas em virtude de condições especiais de trabalho**, comprovadas ou objeto de suspeita, de conformidade com as instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho.” (Grifo nosso)

Tal relação entre os riscos ambientais e as doenças relacionadas ao trabalho não seria possível sem uma identificação e avaliação, conforme consta no PPRA, bem como, um monitoramento da saúde do trabalhador, conforme preconiza o PCMSO, ambos devidamente articulados.

Corroborando com essa linha de ideias o disposto no artigo 11, 1 da Convenção nº 148 da OIT, transcrito abaixo.

“Art. 11 — 1. O estado de saúde dos **trabalhadores expostos ou que possam estar expostos aos riscos profissionais** devidos à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações no local de trabalho **deverá ser objeto de controle**, a intervalos apropriados, segundo as modalidades e nas circunstâncias fixadas pela autoridade competente. **Este controle deverá compreender um exame médico anterior ao emprego e exames periódicos, conforme determine a autoridade competente**”.

Por tanto, o objetivo central da manutenção de SESMT próprio deve-se ao fato de que a empresa tem a responsabilidade de proporcionar aos seus membros as condições plenas de trabalho a fim de viabilizar a promoção da saúde e proteção da integridade dos trabalhadores, o que somente poderia ser alcançado mediante a contratação direta de seus integrantes.

d) Da prestação do serviço por empresas especializadas / regulação em âmbito internacional

Embora entenda incabível a transferência do SESMT a empresa especializada no âmbito da normatização da CTPP por se tratar de matéria imantada por cláusula de reserva legislativa que transcende a competência da normatização tripartite, incompatível, ainda, com a Lei nº 6.019/74, o Ministério Público do Trabalho apresenta as seguintes considerações em



relação ao capítulo 4.7 da proposta em discussão: prestação de serviço por empresa especializada.

Texto proposto:

4.7.1 A organização pode contratar empresa especializada em serviços de segurança e saúde para atender **integralmente** o SESMT, em qualquer de suas modalidades. (grifo nosso)

Na redação proposta pelo governo, a empresa especializada deverá prestar **integralmente** todo o serviço de saúde, devendo contratar diretamente **todos os profissionais** que serão responsáveis pelo serviço. Ou seja, uma única empresa especializada será contratada para a realização das atribuições que competem ao SESMT. Apresentada proposta pela bancada de empregadores para a exclusão do termo “integralmente”, o que permitiria a contratação de profissionais através de várias empresas especializadas.

Para evitar a mercantilização dos serviços de saúde, a bancada dos trabalhadores apresentou a proposta de inclusão dos seguintes itens:

Trabalhadores: para evitar a banalização, proposta de nova redação, incluindo novos itens:

4.7.3 A empresa especializada deve registrar cada SESMT sob sua responsabilidade, informando e mantendo atualizados os dados previstos no item 4.6.1.1.

4.7._ Os profissionais integrantes do SESMT devem ser empregados da empresa especializada.

4.7._1. A forma de controle do cumprimento da carga horária dos profissionais no estabelecimento da organização contratante deve ser especificada no contrato de prestação de serviços.

Governo: de acordo com a proposta.

Convém ressaltar que a caracterização de uma autêntica prestação de serviços, o contrato deve ter por objeto efetiva transferência da execução da atividade à empresa prestadora e execução autônoma da atividade pela empresa prestadora. Essa transferência implica alteração da gestão sobre a atividade contratada, com substituição da empresa contratante pela empresa contratada no exercício desse comando. A empresa contratante figura como credora e titular do resultado útil contratado, enquanto a empresa contratada, como devedora da unidade de produção, torna-se executora da atividade, devendo sobre ela exercer total controle do serviço.



Assim, a alteração pretendida permite que os profissionais estejam vinculados a empresas diversas, assemelhando-se, inclusive, a uma mera locação de mão-de-obra. Indaga-se: o serviço poderia ser delegado a várias empresas? Qual delas seria a responsável pela gestão efetiva do serviço? Poder-se-ia contratar o serviço de uma empresa, que, por conseguinte, poderia contratar, através de terceiros, os profissionais que devem a ela estar subordinados para a prestação dos serviços especializados?

Entende-se que mesmo a delegação do serviço **integralmente** a uma única empresa especializada já traz prejuízo ao desempenho das funções do SESMT, porque necessário que os profissionais que o integram possuam efetivos poderes de gestão do empreendimento, plena independência funcional, conheçam os seus colegas de trabalho, assim como os integrantes da CIPA e vivenciem o meio ambiente de trabalho e por isso, fundamental que todos os integrantes possuam vínculo direto com a organização. **A vinculação dos profissionais a empresas variadas pulveriza o serviço e inviabiliza totalmente as funções a serem desempenhadas pelos profissionais.**

No mesmo sentido, mostra-se mais preocupante ainda a alteração de texto apresentada da natureza da empresa a ser contratada. Na proposta inicial, a empresa especializada também deveria exercer a atividade **exclusiva** de prestação de serviços em segurança e saúde no trabalho. Na sugestão apresentada, retirou-se a exigência da exclusividade, sendo suficiente que no contrato social haja a previsão de prestação de serviço em saúde e segurança no trabalho.

4.7.2 A empresa especializada deve exercer **exclusivamente** atividades de prestação de serviços em segurança e saúde no trabalho, conforme previsto no contrato social.

Empregadores – problematizou a questão da exclusividade. Sugestão de retirada da exclusividade, mas previsão no contrato social pode ser.

Trabalhadores – repensar o exclusivamente, para possibilitar atividades reconhecidamente de SST.

Empregadores: proposta:

4.7.2 A empresa especializada deve prever em seu contrato social a prestação de serviços em segurança e saúde no trabalho.

Governo: de acordo com a retirada da palavra exclusivamente.

Trabalhadores: preocupação com a mercantilização da proteção à SST.



A proposta traz uma grande preocupação com a qualificação e especialidade da empresa contratada, podendo dar margem a contratos que mais se assemelham à mera locação de mão-de-obra. Ou seja, a empresa presta o serviço de saúde e segurança, mas também pode realizar atividades variadas, como serviços de limpeza, portaria, manutenção, telemarketing, departamento de pessoal etc., ou seja, sem qualquer especialização. **Entende-se que, no mínimo, a empresa deve ser especializada na prestação do serviço de saúde e segurança no trabalho.**

Ressalta-se que o processo de terceirização ou subcontratação consiste na transferência de determinada atividade para empresas especializadas que poderão, em tese, desempenhá-las com mais eficiência e a um menor custo para a empresa contratante. Salienta-se que a referida redução de custos decorre do simples fato de que a empresa terceirizada possui *know how* nos serviços a serem prestados, o que implica material e pessoal especializado e conseqüente eficiência na atividade a ser desempenhada. Com isso, conclui-se que a terceirização deve ter como seu núcleo central o serviço especializado, e não o trabalhador.

De outro lado, com o fim de buscar parâmetros para regulação dos serviços de saúde, realizou-se pesquisa da regulação utilizada em Portugal, Espanha e Itália. A análise dos dispositivos legais demonstra que esses países priorizam os serviços de saúde a serem implantados diretamente na empresa, estabelecendo critérios rígidos para que empresas especializadas ofertem a prestação de serviços especializados, e sempre regulados por meio legal, e não atos infralegais.

Em Portugal, os serviços da segurança e da saúde no trabalho são regidos pela Lei Complementar 102, de 10 de setembro de 2009, capítulo VI, art. 73 a 110, e, prioritariamente, devem ser internos da empresa, admitindo-se as modalidades “comum” e “externo” nos casos em que a empresa não puder desenvolver internamente os serviços de segurança, segundo os critérios estabelecidos na lei complementar 102, de 10 de setembro de 2009.

Serviços da segurança e da saúde no trabalho

SECÇÃO I

Organização dos serviços da segurança e da saúde no trabalho

Artigo 73.º

Disposições gerais



**MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA-GERAL DO TRABALHO**

1 — O empregador deve organizar o serviço de segurança e saúde no trabalho de acordo com as modalidades previstas no presente capítulo.

2 — Constitui contra -ordenação muito grave a violação do disposto no número anterior.

Artigo 74.º

Modalidades dos serviços

1 — Na organização do serviço de segurança e saúde no trabalho, o empregador pode adoptar, sem prejuízo do disposto no número seguinte, uma das seguintes modalidades:

- a) Serviço interno;
- b) Serviço comum;
- c) Serviço externo.

2 — Se na empresa ou no estabelecimento não houver meios suficientes para desenvolver as actividades integradas no funcionamento do serviço de segurança e de saúde no trabalho por parte do serviço interno ou estando em causa o regime definido no artigo 81.º, deve o empregador utilizar serviço comum ou externo ou, ainda, técnicos qualificados em número suficiente para assegurar no todo ou em parte o desenvolvimento daquelas actividades.

3 — O empregador pode adoptar diferentes modalidades de organização em cada estabelecimento.

(...)

São estabelecidas hipóteses obrigatórias para a constituição do serviço interno, que deve ser constituído nos estabelecimentos que reúnam a partir de 400 trabalhadores e nos casos de actividades com risco elevado, a partir de 30 trabalhadores:

SECÇÃO II

Serviço interno

Artigo 78.º

Âmbito e obrigatoriedade de serviço interno da segurança e saúde no trabalho

1 — O serviço interno da segurança e saúde no trabalho é instituído pelo empregador e abrange exclusivamente os trabalhadores por cuja segurança e saúde aquele é responsável.

2 — O serviço interno faz parte da estrutura da empresa e funciona na dependência do empregador.

3 — O empregador deve instituir serviço interno que abranja:

- a) O estabelecimento que tenha pelo menos 400 trabalhadores;**
- b) O conjunto de estabelecimentos distanciados até 50 km daquele que ocupa maior número de trabalhadores e que, com este, tenham pelo menos 400 trabalhadores;**
- c) O estabelecimento ou conjunto de estabelecimentos que desenvolvam actividades de risco elevado, nos termos do disposto no artigo seguinte, a que estejam expostos pelo menos 30 trabalhadores.**

Contudo, na hipótese de adoção do sistema de serviço de saúde comum ou externo, a empresa deve designar em cada estabelecimento representante, com conhecimento



especializado em matéria de segurança, saúde, ergonomia, ambiente e organização do trabalho, para acompanhamento da execução das atividades:

Artigo 77.º

Representante do empregador

1 — Se a empresa ou estabelecimento adoptar serviço comum ou serviço externo, o empregador deve designar em cada estabelecimento ou conjunto de estabelecimentos distanciados até 50 km daquele que ocupa maior número de trabalhadores e **com limite total de 400 trabalhadores um trabalhador com formação adequada, nos termos do disposto no número seguinte, que o represente para acompanhar e coadjuvar a execução das actividades de prevenção.**

2 — Para efeitos do número anterior, entende -se por formação adequada a que permita a **aquisição de competências básicas em matéria de segurança, saúde, ergonomia, ambiente e organização do trabalho**, que seja validada pelo serviço com competência para a promoção da segurança e saúde no trabalho do ministério responsável pela área laboral ou inserida em sistema educativo, no SNQ ou ainda promovida por entidades da Administração Pública com responsabilidade no desenvolvimento de formação profissional.

3 — Constitui contra -ordenação grave a violação do disposto no número anterior.

Ademais, a dispensa do serviço interno deve ser requerida ao órgão competente com justificativa fundamentada, desde que a empresa não exerça atividade de risco elevado, não apresente taxas de adoecimento nos últimos dois anos superiores à média do setor e não tenha registos de doenças ocupacionais:

Artigo 80.º

Dispensa de serviço interno

1 — **O empregador pode, mediante autorização do organismo competente do ministério responsável pela área laboral ou do organismo competente do ministério responsável pela área da saúde, consoante a dispensa se refira ao domínio da segurança ou da saúde, obter dispensa de serviço interno em relação a estabelecimento abrangido pela alínea a) ou b) do n.º 3 do artigo 78.º em que:**

- a) Não exerça actividades de risco elevado;**
- b) Apresente taxas de incidência e de gravidade de acidentes de trabalho, nos dois últimos anos, não superiores à média do respectivo sector;**
- c) Não existam registos de doenças profissionais contraídas ao serviço da empresa ou para as quais tenham contribuído directa e decisivamente as condições de trabalho da empresa;**
- d) O empregador não tenha sido punido por infracções muito graves respeitantes à violação da legislação de segurança e saúde no trabalho praticadas no mesmo estabelecimento nos últimos dois anos;**



e) Se verifique, pela análise dos relatórios de avaliação de risco apresentados pelo requerente ou através de vistoria, quando necessário, que são respeitados os valores limite de exposição a substâncias ou factores de risco.

Para as pequenas empresas, consideradas neste conceito as que possuem até 09 empregados e desde que não exerçam atividades de risco, faculta-se a constituição simplificada do serviço, que pode ser realizado pelo próprio empregador, caso possua formação adequada. Além disso, é realizado controle do serviço simplificado, que poderá ser revogado se constatado aumento das taxas de adoecimento superiores ao do setor e condenação por infrações em matéria de saúde e segurança no trabalho.

Artigo 81.º

**Actividades exercidas pelo empregador
ou por trabalhador designado**

1 — Na empresa, estabelecimento ou conjunto de estabelecimentos distanciados até 50 km do de maior dimensão que empregue no máximo nove trabalhadores e cuja atividade não seja de risco elevado as actividades de segurança no trabalho podem ser exercidas directamente pelo próprio empregador se possuir formação adequada e permanecer habitualmente nos estabelecimentos.

2 — Nas situações referidas no número anterior, o empregador pode designar um ou mais trabalhadores para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança no trabalho desde que possuam formação adequada e disponham do tempo e dos meios necessários.

3 — O exercício das actividades previsto nos n.os 1 e 2 depende de autorização ou de renovação de autorização concedida pelo organismo competente para a promoção da segurança e saúde no trabalho do ministério responsável pela área laboral, pelo período de cinco anos.

4 — Para efeitos do número anterior, o requerimento de autorização ou renovação da autorização deve ser, preferencialmente, efectuado por via electrónica.

5 — A renovação prevista no número anterior deve ser requerida até 60 dias antes do termo da autorização, sob pena de caducidade.

6 — A autorização referida no n.º 3 deve ser revogada sempre que a empresa, estabelecimento ou conjunto dos estabelecimentos:

a) Apresentar taxas de incidência e de gravidade de acidentes de trabalho, em cinco anos seguidos, superiores à média do respectivo sector;

b) Tiver sido condenada, nos dois últimos anos, pela prática de contra -ordenação muito grave em matéria de segurança e de saúde no trabalho ou em reincidência pela prática de contra -ordenação grave em matéria de segurança e de saúde no trabalho;

c) Não tiver comunicado ao organismo com competência em matéria de prevenção da segurança e saúde no trabalho do ministério responsável pela área laboral a verificação da alteração dos elementos que fundamentaram a autorização, no prazo de 30 dias.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA-GERAL DO TRABALHO

Prevê, ainda, a possibilidade de adoção de serviço externo, com controle rígido de composição e qualificação dos profissionais que prestarão o serviço, exigida a realização de vistoria para deferimento da autorização:

SECÇÃO IV

Serviço externo

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 83.º

Noção de serviço externo

1 — Considera -se serviço externo aquele que é desenvolvido por entidade que, mediante contrato com o empregador, realiza actividades de segurança ou de saúde no trabalho, desde que não seja serviço comum.

2 — O serviço externo pode compreender os seguintes tipos:

a) Associativos — prestados por associações com personalidade jurídica sem fins lucrativos, cujo fim estatutário compreenda, expressamente, a prestação de serviço de segurança e saúde no trabalho;

b) Cooperativos — prestados por cooperativas cujo objeto estatutário compreenda, expressamente, a atividade de segurança e saúde no trabalho;

c) Privados — prestados por sociedades de cujo pacto social conste, expressamente, o exercício de actividades de segurança e de saúde no trabalho ou por pessoa individual detentora das qualificações legais adequadas;

d) Convencionados — prestados por qualquer entidade da administração pública central, regional ou local, instituto público ou instituição integrada no Serviço Nacional de Saúde.

3 — O empregador pode adoptar um modo de organização dos serviços externos diferente dos tipos previstos no número anterior desde que seja previamente autorizado, nos termos dos artigos 84.º a 96.º

4 — O contrato entre o empregador e a entidade prestadora de serviços externos é celebrado por escrito.

SUBSECÇÃO II

Autorização de serviço externo

Artigo 84.º

Autorização

1 — Os serviços previstos na alínea c) do n.º 1 do artigo 74.º estão sujeitos a autorização.

2 — A autorização prevista no número anterior pode ser concedida para actividades de uma ou ambas as áreas da segurança e da saúde, para todos ou alguns sectores de actividade, bem como para determinadas actividades de risco elevado.

3 — A autorização compete:

a) Ao organismo competente para a promoção da segurança e saúde no trabalho do ministério responsável pela área laboral, no caso de exercício de actividade no domínio da segurança;

b) Ao organismo competente do ministério responsável pela área da saúde, no caso de exercício de actividade no domínio da saúde.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA-GERAL DO TRABALHO

4 — À alteração da autorização, no que respeita a domínios de segurança e de saúde, sectores de atividade e actividades de risco elevado, é aplicável o disposto na presente subsecção.

5 — Não obstante a autonomia prevista no n.º 3, o organismo com competência para instruir o procedimento deve comunicar ao outro, mensalmente, os pedidos de autorização para o exercício da actividade de serviço externo.

6 — Constitui contra -ordenação muito grave o exercício da actividade por serviço externo sem autorização, nomeadamente para a área, o sector ou a actividade de risco elevado em causa, imputável ao serviço externo.

7 — É solidariamente responsável pelo pagamento da coima o empregador que contrate serviço não autorizado.

Artigo 85.º

Requisitos da autorização

1 — A autorização de serviço externo depende da verificação dos seguintes requisitos:

- a) Quadro técnico mínimo constituído por um técnico superior e um técnico de segurança no trabalho e por um médico do trabalho que exerçam as respectivas actividades de segurança ou de saúde;
- b) Instalações adequadas e equipadas para o exercício da actividade;
- c) Equipamentos e utensílios de avaliação das condições de segurança e saúde no trabalho e equipamentos de protecção individual a utilizar pelo pessoal técnico do requerente;
- d) Qualidade técnica dos procedimentos, nomeadamente para avaliação das condições de segurança e de saúde e planeamento das actividades;
- e) Capacidade para o exercício das actividades previstas no n.º 1 do artigo 98.º, sem prejuízo de recurso a subcontratação apenas em relação a tarefas de elevada complexidade ou pouco frequentes nos sectores e actividades para os quais é solicitada autorização;
- f) Garantias suficientes em relação às medidas de segurança técnica e de organização dos tratamentos de dados pessoais a efectuar.

2 — Caso o requerimento de autorização abranja actividades de risco elevado, os requisitos a que se refere o número anterior devem ter em conta a adequação a essas actividades.

3 — Constituem elementos de apreciação do requerimento de autorização:

- a) O número de técnicos com as qualificações legalmente exigidas, tendo em conta as actividades dos domínios de segurança e de saúde para que se pede autorização;
- b) A natureza dos vínculos, assim como dos períodos normais de trabalho do pessoal técnico superior e técnico de segurança e higiene do trabalho e dos tempos mensais de afectação ao médico do trabalho e enfermeiro;
- c) A conformidade das instalações e dos equipamentos com as prescrições mínimas de segurança e de saúde no trabalho para a actividade de escritório e serviços;
- d) Caso respeite à área da saúde, os requisitos mínimos previstos para as unidades privadas de saúde;
- e) A adequação dos equipamentos de trabalho às tarefas a desenvolver e ao número máximo de trabalhadores do requerente que, em simultâneo, deles possam necessitar;
- f) As características dos equipamentos e utensílios a utilizar na avaliação das condições de segurança e de saúde no trabalho;
- g) Os procedimentos no domínio da metrologia relativos aos equipamentos e utensílios referidos na alínea anterior.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA-GERAL DO TRABALHO

4 — O manual de procedimentos é tomado em consideração na apreciação da qualidade técnica dos mesmos.

Artigo 86.º

Requerimento de autorização

1 — A autorização de serviço externo é requerida ao organismo competente, nomeadamente por via electrónica, em modelo próprio, aprovado por portaria conjunta dos membros do Governo responsáveis pelas áreas laboral e da saúde.

2 — O requerente deve indicar:

a) Que pretende exercer a actividade em ambas as áreas da segurança e saúde ou apenas numa delas e qual, num ou em vários sectores de actividade e, sendo caso disso, as actividades de risco elevado envolvidas;

b) Tratando -se de pessoa singular, a sua identificação através de nome, números de identificação fiscal e de bilhete de identidade ou número de identificação civil, domicílio e estabelecimentos;

c) Tratando -se de pessoa colectiva, a denominação, o número de identificação de pessoa colectiva, o objecto, a sede social e os estabelecimentos.

3 — O requerimento deve, ainda, ser acompanhado de:

a) Cópia do acto constitutivo da sociedade, actualizado, com indicação da publicação no jornal oficial do Estado membro, no *Diário da República* ou no sítio electrónico do Ministério da Justiça;

b) Prova da inscrição como empresário em nome individual;

c) Identificação do pessoal técnico superior e técnico de segurança no trabalho, médico do trabalho e do enfermeiro, conforme o domínio e, sendo caso disso, as actividades para que pretende autorização, bem como documentos que provem as respectivas qualificações;

d) Cópia dos contratos celebrados com os médicos do trabalho e enfermeiros, quando reduzidos a escrito, indicando o tempo mensal de afectação à actividade de medicina do trabalho, local da prestação e o período de duração do contrato;

e) Indicação das actividades para as quais prevê o recurso a subcontratação;

f) Relação dos equipamentos de trabalho a utilizar na sede e nos estabelecimentos;

g) Relação dos equipamentos e utensílios, com indicação das respectivas características técnicas, marcas, modelos e números de série, a utilizar na sede e nos estabelecimentos, para avaliação das condições de segurança e de saúde no trabalho;

h) Relação dos equipamentos de protecção individual a utilizar em tarefas ou actividades que comportem risco específico para a segurança e saúde, com indicação das respectivas marcas e modelos e, quando se justifique, dos códigos de marcação;

i) Organograma funcional;

j) Indicação do número de trabalhadores que pretende abranger com os serviços em estabelecimentos industriais ou de outra natureza com risco elevado e nos restantes estabelecimentos.

4 — O requerimento de autorização deve, ainda, ser acompanhado de elementos que provem a qualificação dos recursos humanos, bem como a adequação dos equipamentos e utensílios à actividade a prestar.

5 — Ao regime de autorização de serviço externo aplica--se o disposto no n.º 6 do artigo 80.º



A Espanha regula os serviços de saúde na Espanha pela Ley 31, de 1995³. Destaca-se que existe a possibilidade de organização do serviço por empresa especializada e organização simplificada para empresas com pequeno número de trabalhadores:

CAPÍTULO IV

Serviços de Prevenção

Artigo 30.o Proteção e prevenção dos riscos profissionais.

1. Em cumprimento do dever de prevenção de riscos profissionais, o empregador deve designar um ou mais trabalhadores para se encarregarem dessa atividade, constituir um serviço de prevenção ou irá organizar este serviço com uma entidade especializada fora da empresa.

2. Os trabalhadores designados devem ter a capacidade necessária, ser capazes de usar o tempo e meios precisos e ser em número suficiente, tendo em conta a dimensão da empresa, bem como os riscos a que os trabalhadores estão expostos e a sua distribuição no mesmo, com o alcance a determinar nas disposições referidas na alínea e) Artigo 6(1) desta Lei.

Os trabalhadores referidos no número anterior devem cooperar entre si e, se for caso disso, com serviços de prevenção.

3. Para realizar a actividade de prevenção, o empregador deve fornecer os seguintes elementos:

Os trabalhadores designados para terem acesso às informações e documentação referidas no nº 1.

Artigos 18 e 23 desta Lei.

4. Os trabalhadores designados não podem sofrer quaisquer danos decorrentes do seu emprego. atividades de proteção e prevenção de riscos profissionais na empresa. Em no exercício dessa função, esses trabalhadores devem beneficiar, nomeadamente, das garantias de que devem para os representantes dos trabalhadores, alíneas a), b) e c) do artigo 68º, e Nº 4 do artigo 56º do texto reformulado da Lei relativa ao Estatuto dos Trabalhadores.

Esta garantia será igualmente aplicável aos trabalhadores dos seguintes serviços prevenção, quando a empresa decidir criá-la em conformidade com o disposto no artigo a seguir.

Os trabalhadores referidos nos números anteriores devem manter a confidencialidade

informações sobre a empresa a que têm acesso enquanto profissionais.

como resultado do exercício das suas funções.

5. Nas empresas com um máximo de dez trabalhadores, o empregador pode presumir pessoalmente as funções referidas no n.º 1, desde que desempenhe de modo a que o local de trabalho e tem a capacidade necessária, dependendo do tipo de trabalho a ser executado, os riscos a que os trabalhadores estão expostos e a perigosidade das actividades, com o âmbito de aplicação a determinar nas disposições referidas na alínea e) do n.o 1 do artigo 6.o da presente directiva Lei. A mesma possibilidade é reconhecida ao empresário que, cumprindo tais requisitos, emprega até 25 trabalhadores, desde que a empresa tenha um único local de trabalho. trabalho.

³ Tradução livre do espanhol para o português pelos subscritores através da plataforma deep.com



Contudo, as empresas especializadas devem ter autorização da autoridade competente e precisam demonstrar idoneidade financeira para a sua acreditação. Além disso, contratante e contratadas estão sujeitas a processo de auditoria:

6. Um empregador que não tenha concluído o Serviço de Prevenção com uma entidade a empresa deve submeter o seu sistema de prevenção ao controlo de uma auditoria ou avaliação externa, em termos a determinar por regulamento.

7. As pessoas ou entidades especializadas que pretendam exercer a actividade de a auditoria do sistema de prevenção deve ser objecto de uma autorização única da Comissão. o serviço de emprego, que será válido em todo o território espanhol. A expiração do prazo do procedimento de autorização sem que uma decisão expressa tenha sido notificada à Comissão. permitirá compreender que o pedido foi indeferido devido a silêncio administrativo, com a indicação assegurar uma protecção adequada dos trabalhadores.

Artigo 31.o - Serviços preventivos.

1) Se a designação de um ou mais trabalhadores for insuficiente para a execução de actividades de prevenção, em função da dimensão da empresa, dos riscos a que está exposta os trabalhadores são expostos ou da perigosidade das actividades desenvolvidas, com âmbito de aplicação a estabelecer nas disposições referidas na alínea e) do n.o 1 do presente artigo.

Artigo 6 desta Lei, o empregador deve recorrer a um ou mais dos seguintes serviços prevenção de suas próprias ou externas à empresa, que colaborarão quando necessário.

Para o estabelecimento destes serviços nas Administrações Públicas, será tido em conta o seguinte A sua estrutura organizativa e a existência, se for caso disso, de domínios sectoriais e sectoriais. descentralizado.

2) O serviço de prevenção é entendido como o conjunto dos meios humanos e materiais necessários à realização de actividades de prevenção, a fim de garantir que os protecção adequada da segurança e da saúde dos trabalhadores através de aconselhamento e assistência o empregador, os trabalhadores e os seus representantes, bem como os organismos responsáveis pela representação especializada. Para o exercício das suas funções, o empregador deve facultar a esse serviço o acesso às informações e documentação referidas no n.o 1. n.º 3 do artigo anterior.

3. Os serviços preventivos devem ser capazes de fornecer ao público a o aconselhamento e apoio de que necessita em função dos tipos de risco existentes na empresa e em relação a..:

- a) A concepção, implementação e aplicação de um plano de prevenção dos riscos profissionais que permite a integração da prevenção na empresa.
- b) A avaliação dos factores de risco que podem afectar a segurança e a saúde. de trabalhadores nos termos previstos no artigo 16.o da presente lei.
- c) O planeamento da actividade preventiva e a determinação de prioridades na a adopção de medidas preventivas e o controlo da sua eficácia.
- d) A informação e formação dos trabalhadores, nos termos previstos no Artigos 18º e 19º da presente lei.
- e) Fornecimento de primeiros socorros e planos de emergência.
- f) Vigilância da saúde dos trabalhadores em relação aos riscos derivados do trabalho.



Se a empresa não executou as atividades preventivas com recursos próprios, a Comissão só pode assumir a responsabilidade pelas obrigações relativas às matérias descritas no presente número se para ser feito por um serviço de prevenção externo. O que precede não prejudica qualquer outra atribuição legal ou regulamentar da concorrência a outras entidades, ou no que diz respeito aos assuntos indicados.

4. O serviço de prevenção tem carácter interdisciplinar e os seus meios são os seguintes para desempenhar as suas funções. Para isto, treino, especialidade, treino, dedicação e número de componentes destes serviços, bem como os seus recursos técnicos, deve ser suficiente e adequada às actividades de prevenção a levar a cabo, em conformidade com a das seguintes circunstâncias:

- a) Dimensão da empresa.
- b) Tipos de riscos a que os trabalhadores podem estar expostos.
- c) Distribuição de riscos na sociedade.

5. Para poderem actuar como serviços de prevenção, as entidades especializadas devem ser acreditados pela autoridade laboral, que será única e válida em todo o território espanhol, verificando se cumprem os requisitos constantes do seguinte quadro estabelecido por regulamento e após aprovação da autoridade sanitária no que se refere a aspectos de saúde.

Entre estes requisitos, **as entidades especializadas devem subscrever uma política de um seguro que cubra a sua responsabilidade num montante a determinar por regulamento**, e sem que tal constitua o limite da responsabilidade do serviço.

6. A expiração do prazo máximo do procedimento de acreditação sem ter sido notificada à pessoa em causa permitirá que o pedido seja entendido como tendo sido indeferido com base no facto de silêncio administrativo, a fim de assegurar uma protecção adequada dos direitos e liberdades dos cidadãos trabalhadores. As empresas interessadas em realizar serviços de prevenção devem apresentar requerimento à autoridade laboral competente, devendo indicar os meios materiais e técnicos para a realização das atividades, destacando-se a exigência de idoneidade financeira para cobrir eventuais danos ocorridos:

O Decreto 39 de 17 de janeiro de 1997 que regulamenta a Lei Complementar 102 dispõe que as empresas que não fizerem a gestão dos serviços por meio das empresas especializadas e devidamente acreditadas estão sujeitas à auditoragem, dispensando-se de tal exigências, empresas com até 50 trabalhadores que não realizem atividades de risco.

CAPÍTULO V

Auditorias

Artigo 29.o - Âmbito de aplicação.

1. As auditorias ou avaliações externas são obrigatórias nos termos do presente capítulo sempre que, na sequência da avaliação dos riscos, as empresas devam desenvolver actividades de prevenção para evitar ou reduzir os riscos decorrentes do trabalho.
2. As empresas que não tenham contratado o serviço de prevenção com uma entidade especializada devem submeter o seu sistema de prevenção ao controlo de uma auditoria ou avaliação externa.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA-GERAL DO TRABALHO

Da mesma forma, as empresas que realizam atividades preventivas com recursos próprios e externos devem submeter seu sistema de prevenção ao controle de uma auditoria ou avaliação externa nos termos do artigo 31 bis deste decreto real.

3. Para efeitos do disposto no número anterior, as empresas com até 50 trabalhadores, cujas actividades não se encontrem incluídas no Anexo I, que desenvolvam actividades de prevenção com recursos próprios e em que a eficácia do sistema de prevenção seja evidente sem necessidade de recorrer a uma auditoria devido ao número limitado de trabalhadores e à escassa complexidade das actividades de prevenção, Considera-se que cumpriram a obrigação de auditoria quando preenchem e apresentam à autoridade laboral uma notificação do cumprimento das condições que não tornam necessário o recurso à auditoria de acordo com o modelo estabelecido no anexo II, desde que a autoridade laboral não tenha aplicado o disposto no n.º 4 do presente artigo.

A autoridade laboral registará e ordenará, em função das actividades das empresas, as suas notificações e fornecerá uma informação globalizada sobre as empresas em causa aos organismos de participação institucional no domínio da segurança e saúde.

4. Tendo em conta a notificação prevista no número anterior, a documentação prevista no artigo 7º e a situação individual da empresa, à luz dos dados relativos aos acidentes da empresa ou do sector, informações ou outras circunstâncias que evidenciem a perigosidade das actividades realizadas ou a inadequação do sistema de prevenção, a autoridade laboral, na sequência de um relatório da Inspeção do Trabalho e da Segurança Social e, se for caso disso, dos órgãos técnicos preventivos das Comunidades Autónomas, pode exigir a realização de uma auditoria às empresas referidas no ponto anterior, em conformidade com o disposto no ponto 2.

A regulamentação italiana (Decreto Legislativo nº 81 de 9 de abril de 2008) estabelece os serviços proteção e prevenção de acordo com as actividades económicas exercidas e considerado o número de trabalhadores, sendo obrigatório em empresas com grau de risco elevado:

SEÇÃO III - SERVIÇO DE PREVENÇÃO E PROTEÇÃO

Artigo 31 - Serviço de prevenção e protecção

1. Com excepção do disposto no artigo 34, **o empregador organiza o serviço de prevenção e protecção principalmente dentro da empresa ou unidade de produção, ou designa pessoas ou serviços externos nas associações de empregadores ou órgãos conjuntos**, de acordo com as regras estabelecidas neste artigo.

3. No caso de utilização de um serviço interno, o empregador pode fazer uso de pessoas de fora da empresa em posse do conhecimento profissional necessário, para integrar, quando necessário, a acção de prevenção e protecção do serviço

4. O recurso a pessoas ou serviços externos é obrigatório na ausência de empregados que, dentro da empresa ou da unidade de produção, atender aos requisitos do artigo 32.



**MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA-GERAL DO TRABALHO**

6. O estabelecimento do serviço de prevenção e proteção dentro da empresa, ou a unidade de produção, **é no entanto obrigatório nos seguintes casos:**

- a) nas empresas industriais referidas no artigo 2 do Decreto Legislativo 17 de agosto de 1999, n. 334 (N) e subsequentes modificações, sujeitas à obrigação de notificação ou relatório, nos termos dos artigos 6º e 8º do mesmo decreto;
- b) em usinas termelétricas;
- c) nas instalações e instalações referidas nos artigos 7, 28 e 33 do decreto legislativo de 17 de março de 1995, n. 230 (N) e modificações subsequentes;
- d) em empresas para a fabricação e armazenagem separada de explosivos, pós e munições;
- e) em empresas industriais com mais de 200 trabalhadores;
- f) nas indústrias extrativas com mais de 50 trabalhadores;
- g) nas instalações de internação e cuidados públicos e privados com mais de 50 trabalhadores.

7. Na hipótese referida no n.º 6, o responsável pelo serviço de prevenção e proteção deve ser interno.

8. No caso de empresas com múltiplas unidades de produção, bem como no caso de grupos de empresas, pode ser estabelecido um único serviço de prevenção e proteção. Os empregadores podem recorrer a essa estrutura para o estabelecimento do serviço e para a designação dos empregados e do gerente.

Portanto, observando a regulação internacional acima mencionada, destaca-se que a instituição dos serviços de saúde e segurança é criteriosa, priorizando-se o estabelecimento dos serviços dentro das empresas. Para a permissão de atuação de empresas especializadas são adotados cuidados vinculados ao risco que a atividade econômica oferece e sempre observado o quantitativo de trabalhadores a serem atingidos.

Para a atuação na área as empresas especializadas devem necessariamente comprovar o preenchimento de requisitos técnicos, estando sujeitas a rigoroso controle pelos órgãos competentes. As empresas que utilizarem desses serviços estão sujeitas a um maior controle de exposição ocupacional e adoecimento dos trabalhadores. Ademais, empresas com grau de risco elevado devem necessariamente constituir os serviços de saúde por profissionais próprios da empresa.

Portanto, entende o MPT incabível a transferência do SESMT a empresa especializada no âmbito da normatização da CTPP por se tratar de matéria imantada por cláusula de reserva legislativa que transcende a competência da normatização tripartite, e,



com a gravidade de não estarem sendo estabelecidos critérios rígidos para atuação dessas empresas. Ao contrário, a proposta tende para a desregulamentação do serviço, com possível possibilidade de fragmentação do SESMT entre diversas empresas, e oferecimento de prestação de serviços de consultoria sem qualquer qualificação para tanto, pois nem mesmo a exclusividade de atuação em saúde e segurança no trabalho está sendo exigida.

Convém ressaltar, que o modelo brasileiro do SESMT mantém a sua configuração desde a sua concepção, com obrigatoriedade de Serviços Especializados em Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho nas grandes empresas e com grau de risco mais levados, excluindo as pequenas e médias empresas de qualquer sistema de atenção específica em Saúde no Trabalho. A alteração pretendida trará impactos imediatos em empresas com graus de risco 3 e 4!

Ante todos os fundamentos acima expostos, e CONSIDERANDO:

1. Que o SESMT constitui importante instrumento de gestão da saúde e segurança no trabalho;
2. Que a constituição e funcionamento do SESMT estão amparadas em normas constitucionais que garantem um **meio ambiente de trabalho hígido (225, caput, da CF)**, envolvendo a dimensão da saúde e segurança no cenário e dinâmica laborativos (**art. 196 da CF**), por meio da redução dos riscos inerentes ao trabalho (**art. 7º, XXII da CF**), buscando a preservação das garantias constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho (**art. 1º, III e IV**) e da ordem econômica fundada na valorização do trabalho humano com o fim de assegurar a todos uma existência digna conforme os ditames da justiça social, considerando função social da propriedade e defesa do meio ambiente (**art. 170, caput e incisos III e VI**).
3. Que a discussão da matéria não pode ocorrer no âmbito da normatização da CTPP por se tratar de matéria imantada por cláusula de reserva legislativa que transcende a competência da normatização tripartite.



4. Que a alteração proposta contribuirá para aumento significativo dos acidentes do trabalho e adoecimentos relacionados ao trabalho em nosso país, com sérios prejuízos para o sistema da Previdência Social e aumento de gastos do Sistema Único de Saúde.

O Ministério Público do Trabalho entende inconstitucional, ilegal e inadequada a mudança ora proposta, além de contrariar as Convenções n. 155 e 161 da OIT e legislação infraconstitucional, sugerindo as seguintes alterações:

Sugestão de exclusão do capítulo 4.7: Prestação de serviço por empresa especializadas

1.2 Tempo de armazenamento dos documentos:

O item 4.7.4 prevê que os "documentos relativos à prestação dos serviços especializados, por contratante, devem ser arquivados pela empresa especializada pelo prazo de 5 (cinco) anos".

A limitação de guarda dos documentos do SESMT por apenas 5 (cinco) anos traz diversas preocupações. Do ponto de vista jurídico, a guarda desses documentos é importante para resguardar direitos dos trabalhadores já que, em se tratando de saúde do trabalhador e eventuais danos, a jurisprudência é muito firme no sentido de que o período prescricional tem início apenas após a ciência do diagnóstico de doença relacionada ao trabalho ou consolidação dos danos à saúde do trabalhador.

Também sob o prisma da proteção à saúde a limitação traz inquietação, pois pode trazer prejuízos às ações de saúde e segurança, que devem ser entendidas como ações de longo prazo, cujo histórico de evolução deve ser constantemente objeto de estudo e reflexão. Ora, em regra, doenças ocupacionais não têm relação causa/efeito imediata, levando anos, até décadas para se desenvolverem. É o caso, por exemplo, das pneumoconioses, dos cânceres relacionados ao trabalho, entre outros. Assim, a recuperação desse histórico ocupacional, consistente não apenas no prontuário de cada trabalhador, mas também das condições de trabalho a que foi submetido durante o período laborativo é de extrema importância.



Outra questão que merece reflexão é o intuito de harmonização das Normas Regulamentadoras com outras normas e leis a respeito do mesmo tema. Nesse sentido, os registros do SESMT, por conterem dados relacionados à saúde dos trabalhadores e registros relacionados ao ambiente de trabalho, deveriam seguir o mesmo destino dos prontuários dos pacientes, na forma prevista na Lei nº 13.787/2018, que prevê a guarda desses documentos por 20 (vinte) anos, quando em papel, e por tempo indefinido, se utilizados meios digitais de armazenamento desses dados.

E essa conclusão não deveria trazer qualquer surpresa, pois o SESMT deve ser considerado uma unidade de saúde no sentido estrito do termo. Isso porque no âmbito do SESMT são desenvolvidos ações e serviços de saúde de natureza humana, sob supervisão técnica. E a saúde precisa ser compreendida em seu amplo espectro, reconhecendo como estabelecimentos de saúde aqueles que realizam ações de vigilância, regulação ou gestão da saúde, não se restringindo o conceito de estabelecimento de saúde àqueles que têm de caráter assistencial, apenas.

O SESMT tem entre as suas atribuições, na forma do item 4.5.3 do texto proposto, entre outras, a de *"i) registrar e analisar todos os acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, descrevendo o local, a organização do trabalho, a atividade, o acidente/doença, os fatores causais e as medidas adotadas; e j) compartilhar informações relevantes para a prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho com outros SESMT de uma mesma organização ou grupo econômico"*. Ora, tais atribuições são típicas de promoção de saúde, na forma prevista no art. 6º da Lei nº 8080/90, Lei Orgânica da Saúde.

Portanto, reiterando a intenção de harmonização das normas, destaque-se que os registros do SESMT, a rigor, devem ser considerados como integrantes do prontuário do empregado, propõe-se que os documentos indicados no item i, do item 4.5.3 arquivados eletronicamente em meio óptico, microfilmado ou digitalizado sejam mantidos permanentemente e, por 20 anos, os documentos em suporte de papel, que não foram arquivados eletronicamente em meio óptico, microfilmado ou digitalizado, aplicando-se a Resolução CFM nº 1.821/07, que prevê o quanto segue:

Art. 7º Estabelecer a guarda permanente, considerando a evolução tecnológica, para os prontuários dos pacientes arquivados eletronicamente em meio óptico, microfilmado ou digitalizado.



**MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA-GERAL DO TRABALHO**

Art. 8º Estabelecer o prazo mínimo de 20 (vinte) anos, a partir do último registro, para a preservação dos prontuários dos pacientes em suporte de papel, que não foram arquivados eletronicamente em meio óptico, microfilmado ou digitalizado.

Também é necessário ressaltar que deve haver harmonia entre as próprias Normas Regulamentadoras. Nesse aspecto, chamamos a atenção para o item. 7.4, alínea "c" e para o item 7.5.3, ambos do texto levado à consulta pública para redação da NR 7. O primeiro prevê a integração entre o SESMT e as atividades desenvolvidas no âmbito do PCMSO, prevendo que a escolha do médico que coordenará o programa deve recair sobre integrante do SESS/T, quando houver.

O outro dispositivo ora mencionado, prevê que os prontuários /médicos devem ser guardados por 20 (vinte) anos (item 7.5.3). Assim, observa-se que a guarda de documentos do SESMT por apenas 5 (cinco) anos é contraditório com dispositivo da própria NR7. Não há sentido em eliminar arquivos do SESMT, na medida em que os prontuários podem perder conexão e contextualização com os demais fatores determinantes advindos do meio ambiente de trabalho, que devem ser registrados pelo serviço. Portanto, revela-se contraproducente e até temerário, tanto para proporcionar defesa empresarial como para resguardar direitos dos trabalhadores, a eliminação de tais registros após período de 5 (cinco) anos.

Sugestão de alteração:

Item 4.7.4:" os documentos relativos à prestação dos serviços especializados, por contratante, devem ser arquivados pela empresa especializada pelo prazo mínimo de 20 (vinte) anos".

Outrossim, deve-se atentar para o fato de que, conceitualmente, o SESMT considera-se estabelecimento de saúde, nos termos da Portaria nº 1.646/2015 do Ministério da Saúde, que no art. 3º, inciso II, assim prevê:

II - estabelecimento de saúde: espaço físico delimitado e permanente onde são realizadas ações e serviços de saúde humana sob responsabilidade técnica.

Portanto, considerando a fundamentação acima e, especificamente, que o SESMT deve ser considerado uma unidade de saúde no sentido estrito do termo, o MPT sugere a inclusão de item:



Sugestão de inclusão:

Tratando-se o SESMT de serviço de saúde sujeita-se à fiscalização de controle sanitário, previdenciário e do trabalho.

1.3. Quadro II: contratação isolada de técnicos e assistentes de enfermagem

Chama a atenção no Quadro II diversas situações em que há a previsão de contratação de Assistente/Técnico de Enfermagem de forma isolada, ou seja, não seguida da contratação de Enfermeiro do Trabalho.

Tal previsão contraria a Lei Federal nº 7.498/86, a qual prevê que o trabalho dos Assistentes e Técnicos em Enfermagem deve se desenvolver sob supervisão de Enfermeiro. Assim, a previsão de SESMT com contratação de Assistentes e Técnicos isoladamente, sem supervisão de Enfermeiro contraria lei federal.

Destaque-se que já há julgado do TRF 3ª Região declarando a ilegalidade dessa mesma previsão contida no Quadro II da NR 4 em vigor, com condenação da União para corrigir tal desvio:

AÇÃO CIVIL PÚBLICA - COREN - PRETENSÃO DE DECLARAÇÃO DE ILEGALIDADE DE ATO NORMATIVO INFRALEGAL (NR 4 - NORMA REGULAMENTADORA 04) EM FACE DA LEI Nº 7.498/86 E DECRETO Nº 94.406/87, BEM COMO DE CONDENAÇÃO DA RÉ A OBSERVAR DITA LEGISLAÇÃO EM FUTURA REGULAMENTAÇÃO - ADMISSIBILIDADE DA AÇÃO, RESOLVIDA À MAIORIA - MÉRITO - PROCEDÊNCIA DA AÇÃO, POIS A NR 4 NÃO OBSERVA A LEGISLAÇÃO DE ENFERMAGEM QUANTO AOS DIVERSOS PROFISSIONAIS, SEUS RESPECTIVOS CAMPOS DE ATUAÇÃO E NECESSIDADE DE SUPERVISÃO POR ENFERMEIRO. (APELAÇÃO/REEXAME NECESSÁRIO Nº 0028824-75.2003.4.03.6100/SP)

Sugestão de alteração do quadro II: contratação mínima de um enfermeiro do trabalho, de forma a não haver técnico em enfermagem sem supervisão de enfermeiro.



1.4 Da necessidade de atualização do Quadro II da NR vigente

Por fim, ressalta-se que o modelo brasileiro mantém a sua configuração desde a sua concepção, com dimensionamento dos serviços especializados vinculado à gradação do risco da atividade principal e ao número total de empregados do estabelecimento, e de acordo com os critérios estabelecidos, a obrigatoriedade de implementação dos serviços sempre esteve direcionada às grandes empresas e com grau de risco mais levados, sendo necessária, portanto, a sua revisão para aumento da cobertura do serviço.

Nesse sentido, veja-se o artigo do Prof. Dr. Rene Mendes, em análise aos serviços, **escrito em 1976⁴**:

Segundo aquele diploma legal, tal como já ocorria com as CIPAs – Comissões Internas de Prevenção de Acidentes –, a obrigatoriedade iniciava-se com 101 empregados, pelo menos nos estabelecimentos classificados como "grande risco". Aliás, tal classificação deu-se através da Portaria DNSHT n.º 17, de 25 de julho de 1973⁹, que incluiu a maioria das indústrias de transformação nesta categoria de risco.

Embora seja reconhecido o mérito destas iniciativas, **devem ser lembradas suas limitações, principalmente por terem ficado excluídas de qualquer sistema de atenção especializada em Saúde Ocupacional as empresas com 100 ou menos empregados.** Especificamente em relação aos estabelecimentos industriais, **o Censo Industrial do IBGE²² mostra que as pequenas empresas no Brasil (menos de 100 empregados) significam 97,27% dos estabelecimentos e 46,5% da mão-de-obra industrial.** Dados mais recentes e precisos⁴³ confirmam para o Estado de São Paulo, proporções não muito diferentes: 96,45% e 31,49%, respectivamente.

Mais recentemente, a Portaria Ministerial MTb n.º 3.460, de 31 de dezembro de 1975¹⁰, ao revogar a Portaria MTPS 3.237 antes referida, bem como as portarias complementares que se seguiram (3.089, de 2 de abril de 1973; 17, de 25 de julho de 1973; 40, de 31 de dezembro de 1973), introduziu importantes modificações quanto à abrangência da obrigatoriedade de Serviços de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho nas empresas.

As principais modificações dizem respeito à classificação de riscos e ao número de empregados onde se inicia a obrigatoriedade de pessoal especializado. **Os Quadros II, III e IV da Portaria n.º 3.460 mostram que entre 101 e 500 empregados, tão somente os estabelecimentos classificados em**

⁴ MENDES, René. Importância das pequenas empresas industriais no problema de acidentes do trabalho em São Paulo. **Rev. Saúde Pública**, São Paulo, v. 10, n. 4, p. 315-325, Dec. 1976. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-89101976000400005&lng=en&nrm=iso>. access on 11 Nov. 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-89101976000400005>.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
 MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
 PROCURADORIA-GERAL DO TRABALHO

"risco 4" são obrigados a ter profissionais de nível superior, especializados em Saúde Ocupacional, mesmo assim, em tempo parcial.

O estudo paralelo destes quadros e da Tarifa Oficial de Contribuição – TOC²⁸ – que serve como base para esta classificação, bem como do Censo Industrial do IBGE – 1970²², permite observar que não mais que 6,9% do universo de estabelecimentos industriais no Brasil classificar-se-iam naquele grau. Excluindo-se as empresas com menos de 100 empregados e as com mais de 500, esta proporção reduz-se a cerca de 0,16%, o que em 1970 não chegaria a 300 estabelecimentos.

Assim, a Portaria n.º 3.460¹⁰, ao excluir a obrigatoriedade de Serviços Especializados em Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho nas empresas pequenas e médias, e ao deixar de prever para este porte de empresas qualquer sistema de atenção específica em Saúde Ocupacional, fez com que 99,6% dos estabelecimentos industriais e 76% da mão-de-obra industrial do Brasil, permaneçam à margem do mais importante instrumento de que o Governo lançou mão, para conter os alarmantes índices de acidentes do trabalho.

Como se isto não bastasse, tanto o empirismo quanto a observação da literatura estrangeira^{29, 38, 39}, permitem suspeitar que nestes estabelecimentos, principalmente nos menores, más condições de Saúde Ocupacional, decorrentes de inúmeros fatores resultantes da interação agente-hospedeiro-meio, traduzam-se por uma maior incidência de acidentes de trabalho, em relação às ocorrências nos estabelecimentos de maior porte

Atualmente, o dimensionamento dos Sesmts possui a seguinte configuração, com predominância dos serviços para as empresas com graus de riscos mais elevados:

QUADRO II
 (Alterado pela Portaria SSMT n.º 34, de 11 de dezembro de 1987)
 DIMENSIONAMENTO DOS SESMT

Grau de Risco	N.º de Empregados no estabelecimento	Técnicos							
		50 a 100	101 a 250	251 a 500	501 a 1.000	1.001 a 2.000	2.001 a 3.500	3.501 a 5.000	Acima de 5000 Para cada grupo De 4000 ou fração acima 2000**
1	Técnico Seg. Trabalho				1	1	1	2	1
	Engenheiro Seg. Trabalho						1*	1	1*
	Aux. Enferm. do Trabalho						1	1	1
	Enfermeiro do Trabalho Médico do Trabalho					1*	1*	1*	1*
2	Técnico Seg. Trabalho				1	1	2	5	1
	Engenheiro Seg. Trabalho					1*	1	1	1*
	Aux. Enferm. do Trabalho					1	1	1	1
	Enfermeiro do Trabalho Médico do Trabalho					1*	1	1	1
3	Técnico Seg. Trabalho		1	2	3	4	6	8	3
	Engenheiro Seg. Trabalho				1*	1	1	2	1
	Aux. Enferm. do Trabalho					1	2	1	1
	Enfermeiro do Trabalho Médico do Trabalho				1*	1	1	2	1
4	Técnico Seg. Trabalho	1	2	3	4	5	8	10	3
	Engenheiro Seg. Trabalho		1*	1*	1	1	2	3	1
	Aux. Enferm. do Trabalho				1	1	2	1	1
	Enfermeiro do Trabalho Médico do Trabalho		1*	1*	1	1	2	3	1

(*) Tempo parcial (mínimo de três horas)
 (**) O dimensionamento total deverá ser feito levando-se em consideração o dimensionamento de faixas de 3501 a 5000 mais o dimensionamento do(s) grupo(s) de 4000 ou fração acima de 2000.

OBS: Hospitais, Ambulatórios, Maternidade, Casas de Saúde e Repouso, Clínicas e estabelecimentos similares com mais de 500 (quinhentos) empregados deverão contratar um Enfermeiro em tempo integral.



Portanto, o dimensionamento do Sesmt mantém a sua configuração desde a alteração ocorrida em 1987, com obrigatoriedade de Serviços Especializados em Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho nas grandes empresas e com grau de risco mais levados, excluindo as pequenas e médias empresas de qualquer sistema de atenção específica em Saúde no Trabalho.

Este serviço especializado abrange um universo reduzido de empresas, porque somente é obrigatório para as empresas de graus de risco 1 e 2, a partir de 500 empregados; para as empresas de grau de risco 3, a partir de 100 empregados e para as empresas de grau de risco 4, a partir de 50 empregados. E ainda assim, as faixas iniciais de cobertura para os graus de risco 3 e 4 exigem apenas a manutenção de técnico de segurança no estabelecimento.

De acordo com dados do SEBRAE (SEBRAE, 2018), as microempresas e empresas de pequeno porte representam cerca de 98,5% do total de empresas privadas, respondem por 27% do PIB e são responsáveis por 54% do total de empregos formais existentes no país.

Em 2010, havia cerca de 3 milhões de ME no país. Esse número deve ter atingido 4,14 milhões, em 2017 e deverá chegar a 4,66 milhões, em 2022, segundo projeções do Sebrae. **Isso representa um crescimento de 75,5% nesse período de 23 anos, a uma taxa média anual de 2,47%.**

No caso das EPP, a quantidade de empresas deste porte cadastrada na Receita Federal, em 2010, era de cerca de 800 mil. Em 2017, esse número deve ter atingido 1,13 milhão e **o Brasil deverá contar com 1,39 milhões de EPP, em 2022**, também com base nas projeções do Sebrae. Se isso se confirmar, **significará um aumento de 109,5% no período**, a uma taxa média anual de 3,27%, bem maior que a da ME.

Nesse contexto, o Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho – CESIT, do Instituto de Economia da UNICAMP realizou no período de 2003 a 2005 estudos sobre temas relacionados à área do trabalho nas microempresas, buscando também elaborar propostas para melhorias nessa área.



Destacam-se alguns elementos relacionados à saúde e segurança no trabalho:

As micro e pequenas empresas (MPE) representam 98,7% do universo de empresas constituídas no país, ou seja, aproximadamente 5,5 milhões de unidades, que ocupam cerca de 21 milhões de trabalhadores. Esse segmento tem um peso substancial na estrutura produtiva e ocupacional, cumprindo a importante função de inserir na produção um enorme contingente de brasileiros, gerando emprego e renda a uma parcela considerável da população.

(...)

Essas dificuldades, não são exclusivas das MPE no Brasil. Dados recentes da *Agência Europeia para a Saúde e Segurança no Local de Trabalho*, órgão da União Europeia, mostram que as MPE europeias registram grande incidência de acidentes laborais, cerca de 82% do total de acidentes, percentual que aumenta para cerca de 90%, quando considerados apenas os acidentes fatais. Exatamente por isso, a UE recomenda e estimula financeiramente, por meio do Fundo Social Europeu, políticas dirigidas para as MPE.

É preciso destacar que as pequenas empresas possuem dificuldades para a implementação de medidas de saúde e segurança, principalmente em razão do custo na contratação de assessorias técnicas em saúde e segurança no trabalho e falta de conhecimento técnico para a implementação de medidas em seus processos produtivos.

Essas dificuldades e a representatividade que estas empresas ostentam na economia brasileira justificam a necessidade de mudanças de políticas de saúde e segurança no país buscando aumentar a cobertura dos sistemas de saúde. Nesse contexto, destacam-se as seguintes observações do CESIT, na qual se sinala que a regulamentação existente na NR 4 não está apta a atender o perfil destas empresas, não tendo havido avanço nas discussões de reformulação das políticas públicas de SST:

Como afirmado anteriormente, já existem experiências no país, que apresentam aspectos positivos e que podem servir de referência para se pensar a estrutura dos *Sistemas Coletivos de Segurança e Saúde no Trabalho*. É o caso do serviço coletivo de segurança e saúde do pólo calçadista de Novo Hamburgo (RS) que visa dar orientação e assessoria às empresas da região na área de SST. O serviço é financiado por contribuições das empresas participantes, sendo toda infra-estrutura fornecida pelo sindicato dos empregadores do setor. O acompanhamento da qualidade da prestação dos serviços é realizado por uma comissão de gestão com a participação de representantes do setor patronal, do sindicato dos trabalhadores e da delegacia regional do trabalho. Essa experiência garantiu um serviço de qualidade às empresas de pequeno porte da região, além da redução dos custos de implementação das melhorias nos ambientes de trabalho.



Entretanto, apesar das experiências vivenciadas, não houve uma maior disseminação desses serviços no país, pois, de acordo com a atual NR 04, sua constituição depende da livre iniciativa dos interessados, o que, na prática, fez com que a experiência, apesar de bem sucedida, ocorresse apenas de forma pontual. Logo, tais modelos necessitam de medidas do setor público que garantam sua organização e manutenção, além de sua viabilidade financeira, através de incentivos ou de recursos públicos.

Na verdade, a NR 04, que trata dos Serviços Especializados de Engenharia e Segurança no Trabalho (SESMT), já traz a permissão legal para as empresas que não possuem SESMT darem assistência a seus empregados através de serviços comuns organizados pelos sindicatos ou associações da categoria econômica correspondente ou pelas próprias empresas. Todavia foram poucas as iniciativas e não houve um estímulo que garantisse a disseminação desses serviços.

Essa norma passa atualmente por um processo de reformulação, através da CTPP (Comissão Tripartite Paritária Permanente)6. Entretanto, não há evidências de que se criará uma estrutura que dê apoio às MPE na área de SST, sem que se pense uma política pública que regule e implique em maior participação do Estado e de recursos públicos. A atual discussão na CTPP não parece indicar nesse sentido.

Contudo, a proposta governamental parece distanciar-se, ainda mais de uma solução para o problema, pois além de não apresentar uma proposta que permita efetivamente implementar os serviços de saúde de forma mais ampla, propõe alterações unicamente nos serviços de saúde já constituídos, sem ampliar a sua constituição, transformando o serviço em mera assessoria/consultoria, em uma verdadeira precarização do serviço.

Entende o MPT que alterações são necessárias, inclusive para atender à Convenção 155 da OIT, ratificada pelo Brasil, que estabelece o dever de cada Estado membro de formular, **implementar e rever periodicamente uma política nacional de segurança e saúde** no trabalho, com o objetivo de prevenir acidentes e doenças relacionados ao trabalho por meio da redução dos riscos à saúde existentes nos ambientes de trabalho.

2. Conclusão

Ante o exposto, o Ministério Público do Trabalho, através da Comissão Permanente para o Acompanhamento do Processo de Elaboração e Revisão das Normas Regulamentadoras, criada pela Portaria nº 1574.2019, apresenta as suas sugestões de



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA-GERAL DO TRABALHO

aprimoramento ao texto da Norma Regulamentadora nº 04, colocando-se à disposição para quaisquer esclarecimentos adicionais.

São Paulo, 30 de janeiro de 2020.

MÁRCIA KAMEI LÓPEZ ALIAGA

Procuradora Regional do Trabalho

Coordenadora Nacional da CODEMAT

Coordenadora da Comissão Permanente para Acompanhamento do Processo de
Elaboração e Revisão das Normas Regulamentadoras

TADEU HENRIQUE LOPES DA CUNHA

Procurador do Trabalho

Coordenador Nacional da CONAFRET

LUCIANO LIMA LEIVAS

Procurador do Trabalho

Vice-Coordenador Nacional da CODEMAT

Membro da Comissão Permanente para Acompanhamento do Processo de Elaboração e
Revisão das Normas Regulamentadoras

TATIANA LIMA CAMPELO

Procuradora do Trabalho

Membra da Comissão Permanente para Acompanhamento do Processo de Elaboração e
Revisão das Normas Regulamentadoras



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Assinatura/Certificação do documento **PGEA 010723.2019.00.900/0 Parecer nº 000032.2020**

Signatário(a): **TATIANA LIMA CAMPELO**

Data e Hora: **30/01/2020 15:54:33**

Assinado com login e senha

Signatário(a): **MARCIA CRISTINA KAMEI LÓPEZ ALIAGA**

Data e Hora: **30/01/2020 15:56:06**

Assinado com login e senha

Signatário(a): **LUCIANO LIMA LEIVAS**

Data e Hora: **30/01/2020 16:15:03**

Assinado com login e senha

Signatário(a): **TADEU HENRIQUE LOPES DA CUNHA**

Data e Hora: **30/01/2020 16:17:51**

Assinado com login e senha

Endereço para verificação do documento original: https://protocoloadministrativo.mpt.mp.br/processoEletronico/consultas/valida_assinatura.php?m=2&id=4329058&ca=65274SQG48ZRTYK5