

**FACULDADE DE DIREITO DE CACHOEIRO DE ITAPEMIRIM**

**LORENA FABRES CONTARINI**

**ANÁLISE DA EFICÁCIA DAS NORMAS REGULAMENTADORAS E DA  
SEGURANÇA DO TRABALHO EM POSTOS DE COMBUSTÍVEIS**

**CACHOEIRO DE ITAPEMIRIM-ES  
2017**

**LORENA FABRES CONTARINI**

**ANÁLISE DA EFICÁCIA DAS NORMAS REGULAMENTADORAS E DA  
SEGURANÇA DO TRABALHO EM POSTOS DE COMBUSTÍVEIS**

Monografia Jurídica apresentada ao curso de Direito da Faculdade de Direito de Cachoeiro de Itapemirim como requisito parcial para a obtenção do título de bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Henrique Nelson Ferreira.

**CACHOEIRO DE ITAPEMIRIM-ES  
2017**

**LORENA FABRES CONTARINI**

**ANÁLISE DA EFICÁCIA DAS NORMAS REGULAMENTADORAS E DA  
SEGURANÇA DO TRABALHO EM POSTOS DE COMBUSTÍVEIS**

Monografia apresentada à Faculdade de Direito de Cachoeiro de Itapemirim como  
requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Aprovada em 03 de outubro de 2017.

Nota: \_\_\_\_\_

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof. Henrique Nelson Ferreira

---

Examinador

---

Examinador

À Deus, que me deu forças para superar as dificuldades.

À Ronaldo, meu pai, que está e sempre estará comigo como força protetora.

À Juliana, minha mãe, que sempre se dedicou a mim, e me incentivou ao longo de todo o caminho.

Aos meus tios, que me permitiram chegar até aqui.

Aos meus amigos, que me ajudaram ao longo desses cinco anos.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço, primeiramente, à Deus, nosso criador, sem ele nada seria possível, me deu força e sabedoria para concluir esse trabalho.

Agradeço à minha mãe, que abriu mão de suas preocupações e satisfações pessoais para me acompanhar nessa jornada, e se dedicou a mim em todos os momentos.

Ao meu pai, que sempre se esforçou para me dar o melhor, e mesmo em espírito me acompanha em todos os meus caminhos.

Aos meus tios, que como meus pais me incentivaram e me ajudaram a chegar até o presente momento.

Aos meus amigos e ao Guilherme, que dividiram comigo todos os momentos bons e ruins e me ajudaram a superar barreiras.

Aos meus professores, por passarem todo o conhecimento adquirido da forma mais completa possível, e abdicarem seu tempo nossa formação.

Enfim, agradeço a todos que de alguma forma colaboraram para a entrega desse trabalho e para minha formação acadêmica.

“É muito melhor lançar-se em busca de conquistas grandiosas, mesmo expondo-se ao fracasso, do que alinhar-se com os pobres de espírito, que nem gozam muito nem sofrem muito, porque vivem numa penumbra cinzenta, onde não conhecem nem vitória, nem derrota.”

(Theodore Roosevelt)

## RESUMO

O ambiente de trabalho deve prezar pela qualidade de vida do trabalhador, de modo a zelar por sua saúde, higiene e segurança. A Constituição Federal, juntamente com diversas legislações, busca assegurar esse direito, nacionalmente e internacionalmente. Uma das legislações que foram criadas para alcançar esse objetivo são as Normas Regulamentadoras, que são reguladas pela CLT e dispõem sobre segurança e medicina do trabalho. Elas buscam regular todos os ramos de atuação e conscientizar o trabalhador e o empregador sobre as melhores formas de prevenirem a integridade física da pessoa que está exercendo a atividade. Ao adentrarmos em um ramo específico, no presente caso nos postos revendedores de combustível, percebemos que essas normas encontram-se, de certa forma, adormecidas. As normas que objetivavam reduzir acidentes e prevenir doenças ocupacionais funcionam extremamente bem no papel, porém quando visto na prática, o número desses acontecimentos continuam altos. A análise da viabilidade das normas é imprescindível para destacarmos erros e achar uma solução que cesse ou diminua acidentes e doenças que vem ocorrendo em grande número nos postos de combustíveis.

**Palavras-chave:** Ambiente de Trabalho; Normas Regulamentadoras; Postos Revendedores de Combustível; Acidentes; Doenças.

## **ABSTRACT**

The work environment must take care of the worker life, to ensure his health, hygiene and safety. The Federal Constitution, along with some legislations, seek to assure this right domestically and abroad. One of the legislations that were created to achieve this objective are the Regulatory Norms, that regulated by the CLT, deals about occupational safety and health. They seek to regulate all activities' fields, and make the worker and the employer aware about the best ways to prevent the physical integrity of the people that are engaging in the activity. When we get into a specific business section, in this case the fuel resellers, we realize that these regulations are somewhat forgotten. The rules that aim to reduce accidents and prevent occupational diseases work extremely well in theory, but when seen from reality, the number of these cases remains high. The analysis of the regulations' viability is extremely important to highlight mistakes and find a solution that will stop or reduce accidents and diseases that are happening very often in the gas stations.

**Keywords:** Work Environment; Regulatory Norms; Fuel resellers; Accidents; Diseases.



## **LISTA DE ABREVIATURAS**

- CBT - Confederação Brasileira do Trabalho
- CF – Constituição Federal
- CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
- CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
- CNAE - Classificação Nacional de Atividades Econômicas
- CT – Caminhão Tanque
- EPC – Equipamento de Proteção Coletiva
- EPI – Equipamento de Proteção Individual
- MTE – Ministério do Trabalho e Emprego
- NR – Norma Regulamentadora
- OIT- Organização Internacional de Trabalho
- PCMSO - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional
- PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
- TRT – Tribunal Regional do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>12</b>
<b>1 O AMBIENTE TRABALHISTA .....</b>	<b>14</b>
1.1 Tutela Constitucional .....	15
1.2 Ambiente Laboral Equilibrado como Direito Fundamental .....	16
1.3 Organização Internacional do Trabalho .....	19
<b>2 NORMAS REGULAMENTADORAS .....</b>	<b>21</b>
2.1 Regulamentações .....	25
2.1.1 NR 01 .....	25
2.1.2 NR 02 .....	26
2.1.3 NR 03 .....	26
2.1.4 NR 04 .....	26
2.1.5 NR 05 .....	27
2.1.6 NR 06 .....	28
2.1.7 NR 07 .....	29
2.1.8 NR 08 .....	29
2.1.9 NR 09 .....	30
2.1.10 NR 15 .....	30
2.1.11 NR 16 .....	31
2.1.12 NR 20 .....	31
2.1.13 NR 23 .....	32
2.1.14 NR 24 .....	32
2.1.15 NR 26 .....	32
2.1.16 NR 28 .....	32
2.1.17 NR 35 .....	33
2.2 Treinamentos .....	34
<b>3 USO DE EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL E MEDIDAS DE ORDEM COLETIVA .....</b>	<b>37</b>
3.1 Equipamentos Necessários para o Desempenho da Função .....	38
3.1.1 <i>Frentista</i> .....	38
3.1.2 <i>Trocador de Óleo</i> .....	39
3.1.3 <i>Responsável pela Descarga do CT</i> .....	39
3.1.4 <i>Responsável pela Medição dos Tanques</i> .....	40

3.1.5 Lavador.....	40
3.1.6 Auxiliar de Serviços Gerais (limpeza) .....	41
<b>4 PODER DE FISCALIZAR.....</b>	<b>42</b>
4.1 Poder Fiscalizador do Empregador.....	42
4.2 Poder Fiscalizador do Governo .....	43
<b>5 DOENÇAS E ACIDENTES PROVENIENTES DE POSTOS DE COMBUSTÍVEIS .....</b>	<b>45</b>
5.1 Doenças .....	45
5.2 Acidentes .....	46
<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>47</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>49</b>

## INTRODUÇÃO

O ambiente de trabalho, quando equilibrado, remete ao trabalhador experiências e relações positivas, fazendo com que ele seja o mais produtivo possível, já que se sente satisfeito com o ambiente ao seu redor, e possivelmente com o trabalho exercido.

Essa qualidade de vida no ambiente laboral é resguardada por lei, devendo o empregador zelar pela segurança, higiene e saúde de todos os seus funcionários. Esse amparo é tanto nacional, pela nossa Constituição Federal, e internacional, pela OIT (Organização Internacional de Trabalho).

No ambiente laboral, também temos normas específicas que visam proteger a integridade física do trabalhador, como as encontradas na Consolidação das Leis do Trabalho, que traz artigos sobre saúde e segurança do trabalho e nas Normas Regulamentadoras, as quais são uma regulamentação da própria CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). Tais normas deveriam oferecer ao trabalhador toda a segurança para que exerça sua profissão.

No ramo de postos de combustíveis, há algumas Normas Regulamentadoras (NRs) que devem ser observadas para o exercício do emprego, são elas: NR 01, NR 02, NR 03, NR 04, NR 05, NR 06, NR 07, NR 08, NR 09, NR 15, NR 16, NR 20, NR 23, NR 24, NR 26, NR 28 e NR 35. E como a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) está acima dos itens das diversas Normas Regulamentadoras, por trazer sua regulamentação, é necessário a análise de seu texto, com ênfase em seu Capítulo V (Da Segurança e da Medicina do Trabalho).

Todas as Normas Regulamentadoras são de extrema importância, mas as principais são a NR 20 (Norma Regulamentadora nº 20: Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis), que garante boas condições de segurança e saúde ocupacional aos funcionários de Postos de Combustíveis, e a NR 35 (Norma Regulamentadora nº 35: Trabalho em Altura) garante segurança no desempenho do trabalho em altura que, nesse caso, acontece no momento em que o funcionário faz a descarga do caminhão ou da carreta que transporta o combustível.

Por princípio, as disposições da Consolidação das Leis do Trabalho e das Normas Regulamentadoras visam adequar o ambiente de trabalho a fim de resguardar a integridade do trabalhador, evitando acidentes e doenças no desempenho da função nos postos de

combustíveis, porém quando vistas na prática observa-se que os colaboradores atuantes nessa área estão sofrendo com diversos problemas que deveriam ser contidos, ou amenizados por essas normas.

## 1 O AMBIENTE TRABALHISTA

Nos primórdios das relações trabalhistas as condições de trabalho eram bem precárias, razões pelas quais acidentes eram bem comuns, os operários, sem qualquer equipamento de proteção estavam expostos a mutilações, explosões e não recebiam sequer assistência médica ou seguridade social. Após a insatisfação dos trabalhadores e diversos protestos, algumas mudanças ocorreram, mas, segundo Portal Brasil (2017), somente “após a 1ª Guerra Mundial, o Tratado de Versalhes, que garantiu a criação da Organização Internacional de Trabalho (OIT), impulsionou a formação de um Direito do Trabalho mundial”.

Especificamente no Brasil, um grande marco foi a criação da Confederação Brasileira do Trabalho (CBT), em 1912 no 4º Congresso Operário Brasileiro. A Confederação Brasileira do Trabalho tinha o objetivo de reunir as reivindicações operárias, tais como:

[...] jornada de oito horas, semana de seis dias, construção de casas para operários, indenização para acidentes de trabalho, limitação da jornada de trabalho para mulheres e menores de quatorze anos, contratos coletivos ao invés de contratos individuais, seguro obrigatório para os casos de doenças, pensão para velhice, fixação de salário mínimo, reforma dos impostos públicos e obrigatoriedade da instrução primária. (ARAÚJO, p. 16, 2002).

O Departamento Nacional do Trabalho e o Conselho Nacional do Trabalho foram criados em 1918 e 1923, respectivamente, porém o decreto nº 16.027 de 30 de abril de 1923, que criou o Conselho Nacional do Trabalho teve seu texto alterado em 1928. Conforme ensina ARAÚJO (p.16, 2002), só em 1930 que foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e logo após, em 1931 e 1932 ele teve sua estrutura definida e a criação de um órgão de inspeção. A denominação do Ministério foi alterada algumas vezes, até chegar a que temos hoje: Ministério do Trabalho e Emprego.

Com constituição de 1934 começou a preocupação com o Direito do Trabalho e surgiram termos como “Justiça do Trabalho”, como diz CASTRO (2017):

A Carta Constitucional de 1934, como já dito anteriormente, foi a primeira constituição a elevar os direitos trabalhistas ao patamar constitucional, haja vista sua elaboração influenciada no constitucionalismo social da Constituição de Weimar e na Constituição Americana. A Constituição de 1934 elencou em seus artigos 120 e 121 normas como salário mínimo, jornada de trabalho de 8 horas diárias, férias, repouso semanal, pluralidade sindical (assegurando maior liberdade e autonomia), indenização por despedida sem justa causa, criação efetiva da Justiça do Trabalho (apesar de ainda não integrante de Poder Judiciário).

A Constituição de 1934 deu forças para a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1º de maio de 1943, que surgiu com o objetivo de regulamentar as relações de trabalho e é uma das principais legislações trabalhistas.

A Consolidação unificou toda a legislação trabalhista então existente no Brasil e foi um marco por inserir, de forma definitiva, os direitos trabalhistas na legislação brasileira. Seu objetivo principal é regulamentar as relações individuais e coletivas do trabalho, nela previstas. Ela surgiu como uma necessidade constitucional, após a criação da Justiça do Trabalho. (TRT, 2017).

Com o fim da ditadura e a criação da Carta Constitucional de 1967 surgiram mais mudanças, aos poucos iam construindo e moldando o direito trabalhista e o ambiente laboral. Segundo o TRT (2017):

A Constituição Federal de 1967 trouxe mais mudanças: aplicação da legislação trabalhista aos empregados temporários; a valorização do trabalho como condição da dignidade humana; proibição da greve nos serviços públicos e atividades essenciais e direito à participação nos lucros das empresas. Limitou a idade mínima para o trabalho do menor, em 12 anos, com proibição de trabalho noturno; incluiu em seu texto o direito ao seguro-desemprego (este, porém, só foi realmente criado em 1986) e a aposentadoria para a mulher após 30 anos de trabalho, com salário integral. Fez previsão do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), da contribuição sindical e do voto sindical obrigatório.

Em 1988, surge, enfim, a Constituição da República Federativa do Brasil, a qual acolheu e ampliou os direitos trabalhistas, transcrevendo um novo rumo aos trabalhadores brasileiros.

### 1.1 Tutela Constitucional

A Constituição Federal de 1988 foi considerada a carta mais democrática de todos os tempos, e assegurou a tutela de direitos essenciais à vida dos trabalhadores, além de proporcionar diversas mudanças positivas ao universo trabalhista.

Dentre os muitos avanços propostos pela Constituição Cidadã, como foi denominada, destaca-se a proteção contra a despedida arbitrária, ou sem justa causa; piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho prestado; licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de 120 dias, licença-paternidade; irredutibilidade salarial e limitação da jornada de trabalho para 8 horas diárias e 44 semanais. Destaque-se, também, a proibição de qualquer tipo de discriminação quanto a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência. (TRT, 2017).

Conforme expressa nossa lei maior em seu artigo 6º, “são direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados...”. Redação que deixa claro que todo o ser humano tem direito ao trabalho,

a saúde e a segurança, além dos outros direitos sociais tratados. Esses três direitos destacados se encaixam de forma única, quando falamos de ambientes trabalhistas.

Ao abranger o tema “meio ambiente” devemos voltar nosso olhar ao artigo 225 da nossa lei maior, o qual tutela todos os aspectos desse assunto (natural, artificial, cultural e do trabalho): “Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida...”. Porém, continua uma definição tanto quanto vaga, por isso é imprescindível observar o inciso I do artigo 3º da Lei 6.938 /81: “meio ambiente, o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas;”.

Principalmente por ter esse conceito amplo, o meio ambiente de trabalho abarca dois princípios incorporados ao meio ambiente, uma vez que, conforme VIEIRA (2017), “proteger o meio ambiente do trabalho significa proteção aos trabalhadores, mas também à saúde das populações externas aos estabelecimentos de labor, posto que um meio ambiente poluído por indústrias, por exemplo, afeta o meio ambiente interno e externo.”. Observa-se então o emprego dos princípios da prevenção e da precaução: “... a prevenção diz respeito aos danos previsíveis, e a precaução aos danos sobre os quais ainda não há certeza científica.”<sup>1</sup>.

É importante lembrar a grande importância da Constituição Federal de 1988, para a história do direito trabalhista, essa Constituição, traz em seu bojo, direitos fundamentais do ser humano, e ressalta em seu artigo 1º o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana, como relata ENDO (2017):

Destaca-se, portanto, como princípio basilar o artigo 1º, III da referida Carta Magna, que é o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana. Portanto, todo ser humano tem direito a uma vida digna, e o meio ambiente do trabalho deve tê-lo como parte integrante de sua plataforma, pois, como preceitua o artigo 225, a vida deve ser de qualidade, e para que o trabalhador tenha uma vida com qualidade, torna-se necessário um trabalho decente e em condições seguras.

## 1.2 Ambiente Laboral Equilibrado como Direito Fundamental

---

<sup>1</sup> VIEIRA, P. de T. S. de G. **O meio ambiente do trabalho e os princípios da prevenção e precaução.** (online). Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=11566](http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11566)> Acessado em: 15 ago 2017.



Com o respaldo na Constituição Federal, o ambiente laboral ganha forças para exigir o cumprimento do direito de todo trabalhador, independente de qual seja sua profissão e de onde a exerça. Conforme o entendimento de AQUOTTI (2017):

[...] podemos conceituar meio ambiente do trabalho como o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade física e mental do trabalhador, independentemente da condição que ostente (homem ou mulher, maior ou menor de idade, celetista, servidor público ou autônomo).

A definição de AQUOTTI é bem completa, já que ela não trata somente de trabalhadores que possuem assinada sua carteira de trabalho, mas sim abrange todos os trabalhadores, independente de função e de onde à exerça. O ambiente de trabalho deve promover e proteger a saúde do trabalhador, ele abrange tanto o espaço físico como fatores psicossociais. De acordo com Pinheiro (2017) o espaço/ambiente físico:

[...] se refere a estrutura, ar, maquinário, móveis, produtos, substâncias químicas, materiais e processos de produção no local de trabalho. Estes fatores, se não administrados de acordo com as normas trabalhistas vigentes, podem prejudicar a segurança e a saúde física dos trabalhadores, bem como sua saúde mental e seu bem-estar.

E os fatores psicossociais do trabalho incluem:

[...] a cultura organizacional, bem como atitudes, valores, crenças e práticas cotidianas da empresa, e exercem influência sobre o bem-estar físico e mental dos trabalhadores. Fatores que podem causar estresse emocional ou mental são muitas vezes chamados de “estressores” do local de trabalho. (PINHEIRO, 2017).

Dentro desse campo psicossocial, devem-se apontar perigos que os trabalhadores sofrem, porém, não raro, são esquecidos e tidos como sem importância, como:

[...] deficiência na organização do trabalho, que se manifesta na pressão quanto ao cumprimento de prazos, falta de reconhecimento e comunicação deficiente; cultura organizacional onde há falta de normas e procedimentos relacionados à dignidade e respeito para com os trabalhadores, intimidação, discriminação; estilo de gestão onde há ausência de negociações, comunicação recíproca, feedback construtivo e gestão do desempenho de forma respeitosa; medo da perda do emprego devido a fusões, reorganizações ou ao mercado de trabalho. (PINHEIRO, 2017).

No presente, é indispensável a qualidade de vida do trabalhador em seu ambiente laboral, fato que comprova uma evolução estrutural e comportamental na relação empregador – empregado, e essa qualidade e sua comprovação é uma das exigências indispensáveis que o mercado ordena as organizações. A qualidade de vida no ambiente trabalhista é uma luta de toda sociedade, e é cobrado por ela o zelo “... pela saúde, higiene

e segurança...” de todos que atuam sob ordens dos empresários, de acordo com SZABÓ JUNIOR (2011).

O principal objetivo do cuidado da coletividade com a postura do empregador e com a qualidade de vida no ambiente laboral, segundo MMA (2017), é “... facilitar e satisfazer as necessidades do trabalhador ao desenvolver suas atividades na organização...”, e uma das formas de concretizar essa ambição é “... através de ações para o desenvolvimento pessoal e profissional”.

Todos os esforços para um ambiente de trabalho saudável e construtivo entram no seguinte entendimento:

[...] as pessoas são mais produtivas quanto mais satisfeitas e envolvidas com o próprio trabalho. Portanto, a ideia principal é a conciliação dos interesses dos indivíduos e das organizações, ou seja, ao melhorar a satisfação do trabalhador dentro de seu contexto laboral, melhora-se consequentemente a produtividade. (MMA, 2017).

Embora todo esse esforço e modificação sejam notáveis quando olhamos a evolução do ambiente trabalhista, ainda “... não basta que as empresas sejam comprometidas com as questões sociais”, para SZABÓ JUNIOR (2011) as organizações devem fazer a documentação e a divulgação de todos os seus projetos e ações, pelos meios que julgarem pertinentes, ou seja, “... por meio dos veículos de comunicação internos e/ou externos que considerem mais apropriados”.

A comunicação e a mídia tem papel fundamental na melhoria do ambiente trabalhista, pois é forma de propagação de todas as notícias que abrangem o meio laboral, tanto positivas quanto negativas, o que faz com que o mundo volte seus olhos para esse cenário e se preocupe cada vez mais com a proteção do trabalhador, como diz Pinheiro (2017):

A maioria dos países possui leis de proteção ao trabalhador. Gradativamente o nível de conscientização mundial tem se desenvolvido, pois os acidentes de trabalho nos países subdesenvolvidos têm chamado a atenção da mídia mundial, razão pela qual estes estão cada vez mais preocupados com o cumprimento de normas relativas a saúde e segurança do trabalhador.

Uma das formas criadas para promover o bem estar e destacar a relevância de um bom ambiente trabalhista foi a criação de um *ranking* anual, não só no Brasil como em outros países, de acordo com Pinheiro (2017), “das empresas que se destacam pelo Índice de Felicidade no Trabalho”, recebendo “o título de Melhores Empresas para Trabalhar.”. Essa premiação não só incentiva outras empresas a levarem a sério a relação com o

funcionário como mostra a elas “que o funcionário é o elo mais importante da cadeia produtiva, e que sem motivação, os funcionários não trabalham bem e não agregam valor aos produtos da empresa.”.

Também é defendida a ideia de que ambientes trabalhistas equilibrados tendem a ser mais produtivos, pois quando o funcionário se sente bem no local em que ele desempenha sua função sente-se mais motivados, como diz Pinheiro (2017):

Além disso, uma empresa que mantém a humanização do ambiente de trabalho com certeza terá empregados mais produtivos e mais motivados. Com efeito, ao priorizar a saúde e segurança do trabalhador, a empresa evita afastamentos e incapacidades para o trabalho, minimiza os custos com saúde, bem como os custos relacionados à alta rotatividade, como treinamentos, recrutamentos e demissões e, por outro lado, aumenta a produtividade a longo prazo, bem como a qualidade de produtos e serviços.

Seguindo no mesmo raciocínio de Pinheiro (2017), essa humanização do ambiente laboral não se prende apenas em afastar as doenças e acidentes que possam acontecer, é mais que isso, em suas palavras:

[...] humanização do meio ambiente do trabalho é muito mais do que excluir perigos físicos ou psicossociais. É importante ressaltar que ambiente de trabalho humanizado traz benefícios não só para empregados, mas também para empregadores e a sociedade na qual estão inseridos. Dados demonstram que, a longo prazo, as empresas que promovem e protegem a saúde dos trabalhadores estão entre as mais bem sucedidas e competitivas.

Por esses motivos, preservar a saúde e o bem estar do empregado (tanto físico, como mental e social), em longo prazo, refletem no sucesso e no crescimento da empresa, uma vez que, como já falamos anteriormente, ao trazer cuidados aos funcionários eles se sentem estimulados a darem o melhor de si. Podemos então, como diz Pinheiro (2017), concluir que essas pessoas são mais que funcionários para as empresas, elas podem ser consideradas um patrimônio, que devem ser cuidados e respeitados.

Através do trabalho, o funcionário encontra sua dignidade e merece ao menos o reconhecimento de seus esforços e direitos, mesmo sendo obrigatório o reconhecimento dos mesmos, os quais tem total respaldo, não só na legislação nacional como na internacional.

### 1.3 Organização Internacional do Trabalho

No âmbito internacional o direito do trabalhador é respaldado pela OIT, e desde a sua criação a ela luta por ambientes e condições de trabalhos dignos, defendendo:

[...] que o trabalho deve ser fonte de dignidade, que o trabalho não é uma mercadoria, que a pobreza, em qualquer lugar, é uma ameaça à prosperidade de todos e que todos os seres humanos tem o direito de perseguir o seu bem estar material em condições de liberdade e dignidade, segurança econômica e igualdade de oportunidades.

A Organização Internacional do Trabalho é elaborada de forma tripartite, possuindo representantes do governo, dos empregadores e dos trabalhadores, a fim de chegarem a acordos de forma justa, observando o ângulo e as necessidades de cada um, já que são os principais envolvidos na relação de trabalho. Além de ser “um centro mundial de informações, estatísticas, pesquisas e estudos sobre trabalho...”<sup>2</sup>, é

[...] responsável pelo controle e emissão de normas referentes ao trabalho no âmbito internacional, com o objetivo de regulamentar as relações de trabalho por meio das convenções, recomendações e resoluções, visando proteger as relações entre empregados e empregadores no âmbito internacional.

Todas as decisões proferidas pela OIT são de notória influencia para diversos países no âmbito nacional e internacional, porém não são de caráter obrigatório, sendo escolha de cada país decidir sobre sua implementação. O Brasil possui desde 1950 a representação da OIT em seu território e já promulgou varias Convenções da Organização Internacional do Trabalho, além disso, na esfera brasileira a OIT

[...] executa projetos de cooperação técnica, com o fim de contribuir com os esforços nacionais para a eliminação do trabalho infantil e do trabalho escravo, o combate à discriminação e a promoção da igualdade, a promoção dos direitos das pessoas com deficiência e vivendo com HIV, a extensão dos mecanismos de proteção social aos trabalhadores da economia informal, a redução dos acidentes e doenças ocupacionais e o fortalecimento dos mecanismos e processos de diálogo social. (ONU, 2017).

Faz-se totalmente importante o acolhimento das decisões proferidas nas reuniões da OIT pelo Brasil, visto que, as normas de cunho trabalhistas tem evoluído, se tornando cada vez mais dignas e respeitadas levam o ambiente laboral a um progresso significativo.

---

2 GUIA TRABALHISTA. **OIT - Organização Internacional do Trabalho**. (online). Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/oit.htm>> Acessado em: 15 ago 2017.

## 2 NORMAS REGULAMENTADORAS

Em todo o âmbito trabalhista procuram-se meios de reduzir riscos provenientes do trabalho exercido através de normas, regulamentos, que dispõem sobre saúde, higiene e segurança. Além de uma série de normas (Leis, Decretos, Decretos-Lei, Medidas Provisórias, Portarias, Instruções Normativas, Resoluções, Ordens de Serviço, Regulamentos Técnicos, disposições contidas em códigos de obras, Regulamentos Sanitários dos Estados e municípios, Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho)<sup>3</sup>, da CLT, e da CRFB, existem as Normas Regulamentadoras (NRs) que, segundo o INBEP (2017), “tratam-se do conjunto de requisitos e procedimentos relativos à segurança e medicina do trabalho, de observância obrigatória às empresas privadas, públicas e órgãos do governo que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT”.

As Normas Regulamentadoras surgiram em 8 de junho de 1978 com a aprovação da portaria de nº 3.214, pelo Ministério do Trabalho, a qual constituiu vinte e oito NRs pertinentes a Segurança e Medicina do Trabalho.

Por trás da elaboração e aprovação dessa portaria houve toda uma preparação, que se inicia com a lei nº 6.514 de 22 de dezembro de 1977, responsável por determinar a redação dos artigos 154 a 201 da CLT, referentes à Segurança e Medicina do Trabalho. Essa lei é fundamental para todo o cenário trabalhista, e a criação desses artigos dentro da CLT trouxe, em seu artigo 200, a competência para o estabelecimento das disposições complementares relativas ao assunto abordado pela lei, dando então ao Ministério do Trabalho a responsabilidade para a então criação das Normas Regulamentadoras (Portaria de nº 3.214).

Com a criação da Constituição Federal de 1988, segundo GOLÇALVES (p.25, 2000), “as normas preventivas da saúde, higiene e segurança do trabalho, que possuíam embasamento jurídico limitado à legislação ordinária, adquiriram *status* constitucional”, mostrando assim a suma importância desse assunto na esfera nacional. Tal “*status*” se deu em virtude da reação do artigo 7º, inciso XXII da CRFB/88:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:  
[...]

---

<sup>3</sup> SZABÓ JUNIOR, A. M. **Manual de segurança, higiene e medicina do trabalho**. 2 ed. São Paulo: Rideel, 2011.

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

As Normas Regulamentadoras, segundo MELO (p. 44, 2010) “passaram a ser elaboradas de forma tripartite, com a participação do governo, dos trabalhadores e dos empregadores, o que representa, em princípio, avanço e grande passo na busca da melhoria das condições de trabalho e da democratização das relações laborais”. Atualmente encontramos o total de 36 Normas Regulamentadoras, são elas:

1. NR 1 – Disposições Gerais
2. NR 2 – Inspeção Prévia
3. NR 3 – Embargo ou Interdição
4. NR 4 – Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho
5. NR 5 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
6. NR 6 – Equipamentos de Proteção Individual (EPI)
7. NR 7 – Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO)
8. NR 8 – Edificações
9. NR 9 – Programas de Prevenção de Riscos Ambientais
10. NR 10 – Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade
11. NR 11 – Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais
12. NR 12 – Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos
13. NR 13 – Caldeiras, Vasos de Pressão e Tubulações
14. NR 14 – Fornos
15. NR 15 – Atividades e Operações Insalubres
16. NR 16 – Atividades e Operações Perigosas
17. NR 17 – Ergonomia
18. NR 18 – Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção

19. NR 19 – Explosivos
20. NR 20 – Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis
21. NR 21 – Trabalho a Céu Aberto
22. NR 22 – Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração
23. NR 23 – Proteção Contra Incêndios
24. NR 24 – Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho
25. NR 25 – Resíduos Industriais
26. NR 26 – Sinalização de Segurança
27. NR 27 – Revogada pela Portaria GM n.º 262, 29052008 Registro Profissional do Técnico de Segurança do Trabalho no MTB
28. NR 28 – Fiscalização e Penalidades
29. NR 29 – Segurança e Saúde no Trabalho Portuário
30. NR 30 – Segurança e Saúde no Trabalho Aquaviário
31. NR 31 – Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária Silvicultura, Exploração Florestal e Aqüicultura
32. NR 32 – Segurança e Saúde no Trabalho em Estabelecimentos de Saúde
33. NR 33 – Segurança e Saúde no Trabalho em Espaços Confinados
34. NR 34 – Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção e Reparação Naval
35. NR 35 – Trabalho em Altura
36. NR 36 – Segurança e Saúde no Trabalho em Empresas de Abate e Processamento de Carnes e Derivados

Como mostrado, a NR – 1, que traz em seu texto as disposições gerais de todas as NRs, e, portanto, abarca a previsão de que essas normas

[...] são de observância obrigatória pelas empresas privadas e públicas e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT.

1.1.1 – As disposições contidas nas Normas regulamentadoras – NR aplicam-se, no que couber, aos trabalhadores avulsos, às entidades ou empresas que lhes

tomem o serviço e aos sindicatos representativos das respectivas categorias profissionais.

Tais normas, em sua teoria, são de total zelo e preveem todos os cuidados para que o trabalhador ao ficar exposto ao risco e ao perigo esteja preparado para lidar com todas as situações que lhe possam acontecer. Quando fixamos o olhar para um determinado ramo trabalhista percebemos, então, que a lei e as normas são excelentes, porém, na prática nem sempre é assim, como é o caso dos Postos de Combustíveis.

Dentro desse ramo existem varias Normas Regulamentadoras abrangendo toda a dinâmica trabalhista, e quando olhamos os acontecimentos e noticias, percebemos que esses trabalhadores, que deveriam estar seguros em seu trabalho, acabam sendo vitimas do risco e do perigo que a profissão trás, sem nenhuma condição de se precaverem.

As áreas de riscos variam dependendo do trabalho desenvolvido, assim como os treinamentos e os EPIs também variam entre esses ambientes laborais. Então, para prevenir os riscos e perigos que o trabalhador está exposto é preciso estudar o ambiente onde ele está e qual é a função que ele exerce.

Embora seja regido principalmente pelas Normas Regulamentadoras, o ambiente de trabalho de um Comercio Varejista de Combustíveis para Veículos Automotores, de forma específica Posto de Combustível, ainda apresenta diversas ocorrências de acidentes e doenças laborais ligadas ao desempenho da função. Nesse contexto surge a preocupação do que tem sido feito, o que falta fazer e qual o principal erro cometido na prática, já que na teoria a legislação prevê todos os cuidados necessários para a prevenção do trabalhador.

A principal função exercida em um Posto de Combustível é a de Frentista, que para executar sua tarefa fica exposto a produtos inflamáveis e tóxicos, além de sofrer com a falta de segurança e com riscos que o serviço apresenta, porém também nos deparamos com trocadores de óleo, lavadores de veículos, auxiliar de serviços gerais (para a limpeza), secretário, chefe de pista, gerente, entre outros, todos vulneráveis e expostos a esses produtos.

Nesse ramo, como em todos os outros, devem ser observados as normas da CLT, Convenções, Acordos e as Normas Regulamentadoras. Verificamos que várias Normas Regulamentadoras se aplicam nesse cenário, a fim de assegurar a saúde do trabalhador, além da importância do Capítulo V (Da Segurança e da Medicina do Trabalho) da CLT.



Teoricamente essas NRs juntamente com a CLT devem resguardar o funcionário de possíveis acidentes e doenças que possam acontecer no desempenho da função nos Postos de Combustíveis, resguardando direitos, oferecendo informação e capacitação.

Dentro desse ambiente laboral identificamos as regulamentações e quais treinamentos devem ser observados para o desempenho das atividades.

## 2.1 Regulamentações

Dentre as Normas Regulamentadoras mencionadas anteriormente observamos que dezessete delas devem ser observadas para o exercício da atividade de Comercio Varejista de Combustíveis para Veículos Automotores.

### 2.1.1 NR 01

A NR 01 trata das Disposições Gerais de todas as normas, determinando competências, obrigações e deveres. Como diz WALDHELM NETO (2017), essa Norma Regulamentadora:

Determina que as normas regulamentadoras, relativas à segurança e medicina do trabalho, obrigatoriamente, deverão ser cumpridas por todas as empresas privadas e públicas, desde que possuam empregados regidos de acordo com a CLT.

Determina, também, que o Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho – SST é o órgão competente para coordenar, orientar, controlar e supervisionar todas as atividades relacionadas a Segurança do Trabalho.

Dá competência às Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego (SRTEs) regionais, determina as responsabilidades do empregador e a responsabilidade dos empregados.

Essa Norma Regulamentadora também traz em sua redação, precisamente no item 1.2, que o cumprimento das Normas Regulamentadoras “... não desobriga as empresas do cumprimento de outras disposições que, com relação a matéria, sejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou municípios, e outras, oriundas de convenções e acordos coletivos de trabalho.”

Essa NR 01, que determina a aplicabilidade das outras normas, e competência de órgãos, tem sua previsão legal prevista nos artigos 154 a 159 da Consolidação das Leis do Trabalho.

### 2.1.2 NR 02

Essa NR trata das circunstâncias em que as empresas deverão solicitar a realização da inspeção prévia nos seus estabelecimentos. Segundo WALDHELM NETO (2017), ela

Determina que todo estabelecimento novo deverá solicitar aprovação de suas instalações ao órgão regional do Ministério do Trabalho e Emprego, que emitirá o CAI – Certificado de Aprovação de Instalações, por meio de modelo pré-estabelecido no próprio site do MTE.

A NR 02 é uma norma pequena, tem como título “Inspeção Prévia”, e tem fundamento legal previsto no artigo 60 da CLT.

### 2.1.3 NR 03

A NR 03 tem seu fundamento legal previsto no artigo 131 da CLT, e, como relata SZABÓ JUNIOR (p. 23, 2011), ela “... estabelece as situações em que as empresas devem sofrer a paralisação dos seus serviços no caso de interdição ou embargo e os procedimentos corretos e necessários que devem ser observados pela fiscalização trabalhista na adoção de medidas punitivas.”.

No mesmo sentido, WALDHELM NETO (2017) relata que:

A SRTE poderá interditar/embargar o estabelecimento, as máquinas, setor de serviços se os mesmos demonstrarem grave e iminente risco para o trabalhador, mediante laudo técnico, e/ou exigir providências a serem adotadas para a regularização das irregularidades.

Em caso de interdição ou embargo em um determinado, setor ou maquinários ou na empresa toda, os empregados receberão os salários como se estivessem trabalhando.

É de suma importância a diferenciação de Embargo e Interdição, e como nos ensina SZABÓ JUNIOR (p. 23, 2011): “Interdição é a paralisação parcial ou total das atividades de um estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento. Já o embargo consiste na paralisação parcial ou total de uma obra.”.

### 2.1.4 NR 04

Essa norma tem o objetivo de cuidar da saúde do trabalhador e de sua integridade no seu ambiente laboral. Ela “... determina como as empresas devem organizar e manter em funcionamento os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina

do Trabalho – (SESMT)...”,<sup>4</sup> o qual é composto por vários profissionais, como diz WALDHELM NETO (2017):

A implantação do SESMT depende da gradação do risco da atividade principal da empresa (Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE) e do número total de empregados do estabelecimento (Quadro 2).  
Dependendo desses elementos o SESMT deverá ser composto por Engenheiro de Segurança do Trabalho, Médico do Trabalho, Enfermeiro do Trabalho, Auxiliar de Enfermagem do Trabalho, Técnico de Segurança do Trabalho.  
O quantitativo dos membros do SESMT na empresa será definido mediante a quantidade de empregados da empresa.

O artigo 162 da CLT é que traz a fundamentação legal desta norma. A NR 04, como já dito tem a finalidade de preservar a saúde do trabalhador, tornando o ambiente mais seguro e promovendo ações de prevenção, além de corrigir os riscos existentes.

#### 2.1.5 NR 05

A NR 05 trata da CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, e tem sua previsão legal nos artigos 163 a 165 da Consolidação das Leis do Trabalho, e essa norma traz em no item 5.1 seu objetivo, vejamos:

**5.1** A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA - tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador.

Essa norma dispõe como as empresas devem implementar a CIPA, e impõe sua obrigatoriedade. Como relata WALDHELM NETO (2017): “Este dimensionamento depende da Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE, que remete a outra listagem de número de empregados.”.

A NR05 estabelece que as empresas privadas, públicas, sociedades de economia mista, instituições beneficentes, associações recreativas, entre outras, devem constituir a CIPA, além do cabimento aos trabalhadores avulsos, como prevê seus itens 5.2 e 5.3:

**5.2** Devem constituir CIPA, por estabelecimento, e mantê-la em regular funcionamento as empresas privadas, públicas, sociedades de economia mista, órgãos da administração direta e indireta, instituições beneficentes, associações recreativas, cooperativas, bem como outras instituições que admitam trabalhadores como empregados.

**5.3** As disposições contidas nesta NR aplicam-se, no que couber, aos trabalhadores avulsos e às entidades que lhes tomem serviços, observadas as disposições estabelecidas em Normas Regulamentadoras de setores econômicos específicos.

---

<sup>4</sup> SZABÓ JUNIOR, A. M. **Manual de segurança, higiene e medicina do trabalho**. 2 ed. São Paulo: Rideel, 2011.

Essa norma deixa ainda mais clara sua intenção quando nos deparamos com o seu item 5.5, que estabelece a criação de meios de integração para ampliar movimentos de prevenção de acidentes e doenças, em empresas instaladas em centros comerciais e indústrias, *in verbis*:

**5.5** As empresas instaladas em centro comercial ou industrial estabelecerão, através de membros de CIPA ou designados, mecanismos de integração com objetivo de promover o desenvolvimento de ações de prevenção de acidentes e doenças decorrentes do ambiente e instalações de uso coletivo, podendo contar com a participação da administração do mesmo.

Em relação a sua organização, como informa WALDHELM NETO (2017), “a CIPA é composta de um representante da empresa – Presidente (designado) e representantes dos empregados, eleitos em escrutínio secreto, com mandato de um ano e direito a uma reeleição e mais um ano de estabilidade.”. Se pelo dimensionamento previsto a empresa não necessitar de ter membros eleitos, ela deve, mesmo assim, escolher alguém para representar a empresa.

Os membros da CIPA devem passar por um treinamento de suma importância até 30 dias após a posse, o qual deve ter uma carga horária de 20 horas e deve abranger todos os itens exigidos pela NR 05.

#### 2.1.6 NR06

Essa NR trata dos Equipamentos de Proteção Individual, que tem como principal objetivo proteger a saúde do trabalhador e protegê-los de lesões que possam ocorrer em acidentes, e de doenças ocupacionais, e, como alega WALDHELM NETO (2017), “as empresas são obrigadas a fornecer aos seus empregados equipamentos de proteção individual, destinados a proteger a saúde e a integridade física do trabalhador.”.

A NR 06, que tem sua previsão legal nos artigos 166 e 167 da CLT, determina que o EPI deve ser fornecido pela empresa ao funcionário de forma gratuita, e em perfeito estado de conservação, e deve ser registrado.

Segundo WALDHELM NETO (2017):

Todo equipamento deve ter o CA (Certificado de Aprovação) do Ministério do Trabalho e Emprego e a empresa que importa EPIs também deverá ser registrada junto ao Departamento de Segurança e Saúde do Trabalho, existindo para esse fim todo um processo administrativo.

O empregador possui a obrigação de oferecer, registrar e conscientizar sobre o uso do EPI, mas o empregado também tem sua obrigação, que é a de zelar e usar o Equipamento de Proteção Individual, podendo até ser punido caso isso não ocorra.

#### 2.1.7 NR07

A NR 07 tem fundamento legal previsto nos artigos 168 e 169 da CLT, e é referente ao Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional. Em seu item 7,1,1 encontramos o objetivo, vejamos:

**7.1.1.** Esta Norma Regulamentadora - NR estabelece a obrigatoriedade de elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO, com o objetivo de promoção e preservação da saúde do conjunto dos seus trabalhadores.

Ela determina sobre os exames médicos ocupacionais, e como informa WALDHELM NETO (2017):

Essa norma estabelece, dentre outras coisas, a obrigatoriedade de exames médicos obrigatórios para as empresas.

São eles:

- Exame admissional,
- Exame periódico,
- Retorno ao trabalho,
- Mudança de função,
- Demissional,
- E exames complementares, dependendo do grau de risco da empresa, e agentes agressores presentes no ambiente de trabalho, a critério do médico do trabalho e dependendo dos quadros na própria NR 7, bem como, na NR 15 (Insalubridade), existirão exames específicos para cada risco que o trabalho possa gerar.

Vale ressaltar que esses atestados devem permanecer no local de trabalho do funcionário, para efeitos de fiscalização.

#### 2.1.8 NR 08

Essa norma rege sobre as Edificações dos locais de trabalho, como diz WALDHELM NETO (2017): “Esta norma define os parâmetros para as edificações, observando-se a proteção contra a chuva, insolação excessiva ou falta de insolação, enfim, busca estabelecer condições do conforto nos locais de trabalho.”.

Os artigos 170 a 174 da CLT são os que preveem a fundamentação legal dessa norma. Além dela, também é importante a observação de outras legislações pertinentes ao assunto.

### 2.1.9 NR 09

O Programa de Prevenção de Riscos Ambientais é regido pela NR 09, que dispõe em seu item 9.1.1 seu objetivo:

**9.1.1** Esta Norma Regulamentadora - NR estabelece a obrigatoriedade da elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA, visando à preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e consequente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, tendo em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais.

Essa norma tem previsão legal nos artigos 176 a 178 da CLT e é essencial dentro de uma empresa, já que visa proteger o trabalhador através da “... antecipação, do reconhecimento, da avaliação e do controle da ocorrência dos riscos ambientais existentes ou daqueles que possam vir a existir no ambiente de trabalho.”<sup>5</sup>

Nesse sentido, WALDHELM NETO (2017) relata que:

O PPRA é um programa dinâmico e se for levado a sério desde a elaboração até a execução das medidas preventivas, pode contribuir de forma bem significativa para a organização das ações de prevenção de acidentes e doenças do trabalho dentro de cada empresa.

Tem-se, então, o PPRA como um grande aliado na prevenção de acidentes.

### 2.1.10 NR 15

Essa NR rege as Atividades e Operações Insalubres, e tem sua previsão legal nos artigos 189 e 192 da CLT. Ela define os limites de tolerância e quais atividades estão sujeitas a insalubridade, além de definir os créditos para sua avaliação.

Segundo WALDHELM NETO (2017):

Os agentes causadores de insalubridade estão contidos nos anexos da NR 15, alguns exemplos de agentes insalubres são ruído contínuo ou permanente; ruído de Impacto; tolerância para exposição ao calor; radiações ionizantes; agentes químicos e poeiras minerais.

Todos os trabalhadores que se enquadram nessas atividades sujeitas à insalubridade, por lei, deve receber um acréscimo salarial, que varia de acordo com o grau de insalubridade. A insalubridade poderá ser cessada, extinguindo assim o pagamento do

---

<sup>5</sup> SZABÓ JUNIOR, A. M. **Manual de segurança, higiene e medicina do trabalho**. 2 ed. São Paulo: Rideel, 2011.

adicional, como ensina SZABÓ JUNIOR (p. 309, 2011), a insalubridade pode ser extinta de duas formas:

[...] pela concessão dos EPI aos trabalhadores, fazendo, assim, com que as probabilidades de que os mesmos sofram lesões e/ou adquiram algum tipo de doença ocupacional se tornem significativamente menores e pela adoção de medidas de conservação do ambiente de trabalho conforme os limites de tolerância.

Essa extinção da insalubridade deve passar por uma avaliação pericial para ser confirmada, a qual é feita pelo órgão competente.

#### *2.1.11 NR 16*

A NR 16 está prevista nos artigos 196 e 197 da Consolidação das Leis do Trabalho, e traz a regulamentação das Atividades e Operações Perigosas, informando quais são elas e quais os direitos dos trabalhadores que desempenham essas funções.

Em seu item 16.2, a Norma Regulamentadora 16 traz a previsão de um adicional de 30% sobre o salário, vejamos:

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

Ainda nesse sentido, WALDHELM NETO (2017) ensina que:

A atividade é considerada perigosa quanto tem potencial para causar dano imediato ao trabalhador, exemplo: atividades ligada a explosivo, inflamáveis e energia elétrica.

Vale ressaltar que a atividade para ser considerada perigosa tem que estar listada na NR 16 do Ministério do Trabalho e Emprego.

Nos trabalhos em que também incidem a insalubridade, o empregado deve escolher um ou outro, ou seja, não é admitido acumular esses adicionais.

#### *2.1.12 NR 20*

A NR 20 trata dos Líquidos Combustíveis e Inflamáveis, e tem sua previsão no artigo 200, II, da CLT. Segundo WALDHELM NETO (2017), ela “define os parâmetros para as atividades de extração, produção, armazenamento, transferência, manuseio e manipulação de inflamáveis e líquidos combustíveis.”.

Com base nessa NR é que o treinamento mais importante para os funcionários de postos de combustíveis é desenvolvido e obrigatório, além de adicionar disposições previstas em outras NR's para a complementação da qualificação.

### *2.1.13 NR 23*

Em seu item 23.1, essa NR, que trata da Proteção Contra Incêndios traz a obrigação da adoção de medidas de prevenção de incêndios para todos os trabalhadores, e em seus itens 23.1.1 e 23.1.2 preveem algumas obrigações do empregador e do estabelecimento, vejamos:

**23.1.1** O empregador deve providenciar para todos os trabalhadores informações sobre:

- a) utilização dos equipamentos de combate ao incêndio;
- b) procedimentos para evacuação dos locais de trabalho com segurança;
- c) dispositivos de alarme existentes.

**23.2** Os locais de trabalho deverão dispor de saídas, em número suficiente e dispostas de modo que aqueles que se encontrem nesses locais possam abandoná-los com rapidez e segurança, em caso de emergência.

Essa norma tem sua previsão legal no artigo 200, IV da CLT, e conforme WALDHELM NETO (2017) “todas as questões relacionadas a incêndios devem ser resolvidas observando as legislações estaduais do Corpo de Bombeiros.”.

### *2.1.14 NR 24*

A NR 24, que tem sua previsão no artigo 200, VII da CLT trata das Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho. Segundo WALDHELM NETO (2017), ela determina que “todo estabelecimento deve atender as denominações desta norma. Ela busca adequar banheiros, vestiários, refeitórios, alojamentos e outras questões de conforto.”.

Ela busca a proteção da saúde do trabalhador e impões as condições higiênicas compatíveis com as atividades desenvolvidas.

### *2.1.15 NR 26*

Essa NR trata da Sinalização de Segurança e, segundo WALDHELM NETO (2017), “determina as cores e serem observadas na segurança do trabalho como forma de prevenção evitando a distração, confusão e fadiga do trabalhador, bem como cuidados especiais quanto a produtos e locais perigosos.”.

### *2.1.16 NR 28*

A NR 28 trata da Fiscalização e Penalidades e tem sua previsão legal no artigo 201 da CLT. Como ensina WALDHELM NETO (2017), ela:

Estabelece os procedimentos a serem adotados pela fiscalização trabalhista de segurança e medicina do trabalho, tanto a concessão de prazos às empresas para



a correção de irregularidades técnicas, como também, no que concerne ao procedimento de autuação por infração as Normas Regulamentadoras de Segurança e Medicina do trabalho, e valores de multas.

É recomendado que as empresas registrem suas ações para que possam comprovar seus atos no dia a dia.

#### *2.1.17 NR 35*

Essa Norma Regulamentadora trata do Trabalho em Altura, e traz em seu item 35.1.1 seu objetivo:

**35.1.1** Esta Norma estabelece os requisitos mínimos e as medidas de proteção para o trabalho em altura, envolvendo o planejamento, a organização e a execução, de forma a garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores envolvidos direta ou indiretamente com esta atividade.

A NR 35 também determina as obrigações do empregador e do empregado em seus itens 35.2.1 e 35.2.2, vejamos:

**35.2.1** Cabe ao empregador:

- a) garantir a implementação das medidas de proteção estabelecidas nesta Norma;
- b) assegurar a realização da Análise de Risco - AR e, quando aplicável, a emissão da Permissão de Trabalho - PT;
- c) desenvolver procedimento operacional para as atividades rotineiras de trabalho em altura;
- d) assegurar a realização de avaliação prévia das condições no local do trabalho em altura, pelo estudo, planejamento e implementação das ações e das medidas complementares de segurança aplicáveis;
- e) adotar as providências necessárias para acompanhar o cumprimento das medidas de proteção estabelecidas nesta Norma pelas empresas contratadas;
- f) garantir aos trabalhadores informações atualizadas sobre os riscos e as medidas de controle;
- g) garantir que qualquer trabalho em altura só se inicie depois de adotadas as medidas de proteção definidas nesta Norma;
- h) assegurar a suspensão dos trabalhos em altura quando verificar situação ou condição de risco não prevista, cuja eliminação ou neutralização imediata não seja possível;
- i) estabelecer uma sistemática de autorização dos trabalhadores para trabalho em altura;
- j) assegurar que todo trabalho em altura seja realizado sob supervisão, cuja forma será definida pela análise de riscos de acordo com as peculiaridades da atividade;
- k) assegurar a organização e o arquivamento da documentação prevista nesta Norma.

**35.2.2** Cabe aos trabalhadores:

- a) cumprir as disposições legais e regulamentares sobre trabalho em altura, inclusive os procedimentos expedidos pelo empregador;
- b) colaborar com o empregador na implementação das disposições contidas nesta Norma;
- c) interromper suas atividades exercendo o direito de recusa, sempre que constatarem evidências de riscos graves e iminentes para sua segurança e saúde ou a de outras pessoas, comunicando imediatamente o fato a seu superior hierárquico, que diligenciará as medidas cabíveis;

d) zelar pela sua segurança e saúde e a de outras pessoas que possam ser afetadas por suas ações ou omissões no trabalho.

O trabalho em altura se aplica a atividades realizadas acima de dois metros do nível inferior, onde haja risco de queda. Para execução dessa atividade é necessária a capacitação e o treinamento do funcionário.

## 2.2 Treinamentos

O treinamento é um dos meios mais importantes para que o empregado possa combater todos os perigos que vier a enfrentar, como relata SZABÓ JUNIOR (2011):

A prevenção é uma das maneiras mais inteligentes de prevenir os riscos no ambiente de trabalho e a combinação de varias medidas pode levar ao melhor resultado. Entendemos que, hoje, vale mais educar o trabalhador, treiná-lo para o uso do equipamento adequado, capacitá-lo para o exercício de suas funções [...]

Essa qualificação, que se dá por meio do treinamento, não só previne o trabalhador ensinando como ele deve lidar com situações anormais, como também o instrui a usar de maneira correta todos os equipamentos, maquinários e materiais com o qual irá trabalhar.

O treinamento é a melhor maneira de fazer com que o funcionário conheça a função que será exercida. A partir daí, é possível garantir que o indivíduo estará preparado para executar o trabalho, sem oferecer riscos ou prejuízos à equipe e ao empregador. (INBEP, 2017).

Torna-se inquestionável sua importância, principalmente para alertá-los dos riscos do exercício da função, como diz o INBEP (2017):

O gestor deve comunicar ao empregado sobre os riscos e condições relativas à função e ao espaço em que ele irá operar. Essa informação deve ser garantida por meio do treinamento e também com a fixação de avisos em paredes e murais, bem como com a divulgação de informes e sinalizações específicas nos equipamentos em todo o ambiente.

Também vale destacar, que, segundo o INBEP, “uma das obrigações dos empregadores é oferecer os Equipamentos de Proteção Individual aos funcionários que exercem atividades de risco.”. E mesmo possuindo todos os instrumentos necessários para a sua proteção (EPIs e Medidas de Ordem Coletiva) de nada vale ao empregado se não souber usá-los de forma adequada, ou seja, “... a empresa é responsável por fornecer EPI's adequados às suas medidas e demonstrar com treinamentos ou palestras, a forma correta do uso do EPI.”.

É dever de todo empregador fornecer os treinamentos e informações adequadas ao empregado para o exercício de seu trabalho, e cabe ao empregado se dedicar e se conscientizar de que o treinamento é imprescindível para a sua segurança. O treinamento é uma forma, então, de proteção a saúde e a integridade física do trabalhador, uma vez que, suas atitudes, não raro, determinam o resultado de um possível acidente.

Para a proteção do trabalhador exposto aos riscos dos Postos de Combustíveis, o empregador tem a obrigação de treinar todos os eles com o curso da NR 20 e o curso da Exposição ao Benzeno, da portaria 1109. E ao funcionário responsável pela descarga do produto, além desses cursos mencionados, o empregador também deve proporcionar o curso da NR 35.

O curso da NR 20 tem como objetivo, segundo BRASIL POSTOS (2017), explicar e orientar “... sobre a Implantação e Adequação da NR 20 em Postos de Combustíveis.”. Esse curso é de extrema importância, pois é com ele que o trabalhador entende a importância da utilização dos equipamentos de proteção, conhece seus direitos e identifica todos os riscos que estão expostos ao desempenharem sua função.

O curso da Exposição ao Benzeno, da portaria 1109, passou a ser obrigatório para trabalhadores expostos ao benzeno, como diz BRASIL POSTOS (2017):

Com a publicação da Portaria nº 1.109 do Ministério do Trabalho, com o Anexo II – Exposição Ocupacional ao Benzeno em Postos Revendedores de Combustíveis da NR-9, os estabelecimentos passaram a ter mais uma obrigação: capacitar, com carga horária mínima de quatro horas, os funcionários que exerçam suas atividades com risco de exposição ocupacional ao benzeno. A Portaria 1109 inclui na Norma Regulamentadora 9, que trata de Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, o Anexo II sobre exposição ocupacional ao benzeno em postos revendedores de combustíveis. Curso 4 horas/aula obrigatório para trabalhadores em exposição ao benzeno.

Esse curso, que agora é obrigatório, tem a finalidade de “apresentar aos participantes os requisitos mínimos da exigência legal para assegurar a segurança e saúde no trabalho para as atividades com exposição ocupacional ao benzeno em Postos Revendedores de Combustíveis.”, conforme registra BRASIL POSTOS (2017).

E para os colaboradores que desempenham a função de supervisão dos trabalhos em altura, no ambiente laboral do Posto de Combustível, há o desempenho dessa atividade no momento da descarga do caminhão tanque. Nesse caso, o funcionário responsável pela descarga, além dos outros dois treinamentos citados deve possuir esse, que tem como

objetivo prevenir acidentes e informar o trabalhador dos riscos presentes no desempenho do serviço.

Existem outros cursos presentes para esses ramos de atividade, como o de equipamento de proteção, o de análise de combustível, entre outros, porém são complementares, e não obrigatórios.

### **3 USO DE EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL E MEDIDAS DE ORDEM COLETIVA**

É de notório saber que todo o empregado que trabalha em áreas que apresentem qualquer risco deve passar por treinamentos e deve ter em posse todos os equipamentos necessários para a sua prevenção, equipamentos esses previsto em normas, que devem ser disponibilizados pelos empregadores. Cabe também ao empregador, segundo SZABÓ JUNIOR (2011), “... selecionar o profissional mais indicado para determinadas atividades...”.

A conscientização do uso dos EPIs é passada ao colaborador dos postos revendedores de combustíveis principalmente através do curso NR 20, o qual abrange as disposições previstas na NR 06 sobre o uso obrigatório de EPIs por parte dos funcionários.

Os equipamentos de proteção individual são essenciais para a proteção do trabalhador, para que ele não fique exposto aos riscos, como relata BRASIL POSTOS (2017):

Os equipamentos de proteção individual tendem a reduzir os riscos decorrentes da exposição. Apresenta como emprego básico a proteção das vias: como a boca, o nariz, o olho e a pele. Por esse motivo se faz a importância do uso dessa proteção, caso ocorra exposição direta com o produto. Os principais equipamentos de segurança para uso dos frentistas são: uniforme (com tecidos a prova de fogo), boné, calçados de proteção contra riscos de origem mecânica e química, avental impermeáveis para trabalhos realizados em lugares úmidos ou encharcados, além de óculos, creme protetor ou uso de luvas nitrílicas e máscara com filtro químico para exposição a substâncias químicas prejudiciais à saúde (de acordo com a convenção trabalhista de cada estado).

Já os equipamentos de proteção coletiva, além de proteger o trabalhador, protegem também o ambiente e todas as pessoas que se encontram naquele meio.

A não utilização dos EPIs pode gerar ao empregado ato faltoso, e até mesmo demissão por justa causa, como diz Pantaleão (2016):

São muitos os casos de empregados que, com desculpas de que não se acostumam ou que o EPI incomoda no exercício da função, deixam de utilizá-lo e conseqüentemente, passam a sofrer as conseqüências de um ambiente de trabalho insalubre.

Nestes casos o empregador deve utilizar-se de seu poder diretivo e obrigar o empregado a utilizar o equipamento, sob pena de advertência e suspensão num primeiro momento e, havendo reincidências, sofrer punições mais severas como a demissão por justa causa.

Essa não utilização dos EPIs e das Medidas de Ordem Coletiva põe em risco não só a saúde do funcionário, mas também todo o ambiente e terceiros que estão ao seu redor.

Embora seja essencial os empregadores, não raro, deixam de oferecer os equipamentos a adequados a seus funcionários, ou oferecem somente o que lhe achem pertinente.

### 3.1 Equipamentos Necessários para o Desempenho da Função

As Medidas de Ordem Coletiva são de grande importância em qualquer empresa, eles buscam preservar a integridade física do trabalhador e de terceiros. Para os Postos Revendedores de Combustível, segundo BRASIL POSTOS (2017):

Os Equipamentos de Proteção Coletiva (EPC) devem incluir extintores de incêndio, chuveiro lava olhos, kit de primeiros socorros e placas sinalizadoras de alerta e segurança com indicações do tipo “é proibido fumar”, “desligue o motor”, “desligue o celular” e “inflamável”.

Os EPIs também tem como função a preservação da integridade física, porém, só da pessoa que está utilizando-o.

Ao abranger os EPIs que fazem parte de um ambiente laboral de Postos de Combustíveis, devemos destacar os das seguintes funções: Frentista, Trocador de Óleo, Responsável pela descarga do CT, Responsável pela medição dos tanques, Lavador e Auxiliar de Serviços Gerais (limpeza).

#### 3.1.1 *Frentista*

Deparamo-nos com a principal função exercida em um posto revendedor de combustível, além do abastecimento do veículo ele é instruído a ver a pressão dos pneus, lavar o para-brisa e a verificar água e óleo.

Nessa atividade, como nas outras, é totalmente obrigatória a utilização dos EPIs, pois esses funcionários estão totalmente expostos aos vapores e ao contato dos produtos com a pele.

Para o exercício dessa função é preciso de equipamentos que neutralizem ou impeçam o contato do produto com a pele, respiração e com os olhos. Como nos ensina BRASIL POSTOS (2017):

Para esta atividade é necessária a utilização do calçado de segurança e luvas apropriadas para a proteção contra o contato direto com os combustíveis, além da utilização, ao menos no ato do abastecimento, de protetores respiratórios para evitar a inalação dos vapores dos combustíveis.

Os equipamentos indicados, então, são:

- a) Par de luva;
- b) Avental de PVC;

- c) Uniforme de algodão ou brim;
- d) Mascara de proteção respiratória;
- e) Capacete ou boné;
- f) Óculos de proteção;
- g) Creme de proteção para pele;
- h) Capa de chuva.

### 3.1.2 Trocador de Óleo

O Trocador de Óleo é responsável pela lubrificação do veículo, ou seja, trocar filtros e óleos. Esse trabalhador fica exposto principalmente aos óleos lubrificantes e ao óleo de motor retirado do carro, sendo necessária a proteção da pele, e dos olhos.

Segundo BRASIL POSTOS (2017):

Na lubrificação, se faz necessária a proteção das mãos contra os óleos veiculares. A utilização de luva poderia prejudicar ou dificultar o trabalho, portanto, indica-se a utilização de creme de proteção para as mãos para manuseio de óleos e graxas, além dos óculos de proteção.

Desse modo, os EPIs indicados, são:

- a) Capacete ou boné;
- b) Uniforme de algodão ou brim;
- c) Capa de chuva;
- d) Avental de PVC;
- e) Óculos de proteção;
- f) Creme de proteção para pele;
- g) Par de luvas de PVC.

### 3.1.3 Responsável pela Descarga do CT

Os funcionários responsáveis por essa função estão expostos a grandes riscos, pois possuem contato direto com uma grande quantidade de vapores tóxicos, principalmente o benzeno. Conforme relata BRASIL POSTOS (2017):

A atividade de abastecimento dos tanques consiste em descarregar os combustíveis, que são transportados pelo caminhão- tanque para o tanque de armazenamento do posto. A liberação do benzeno é maior durante a transferência da carga de combustível do caminhão para os tanques reservatórios. Por isso, toda a área de abrangência do posto de combustível é passível de contaminação. Gerentes fazem a aferição do caminhão de combustíveis sem máscara. Alguns usam óculos de proteção e luvas, mas não usam a máscara.

Então, os Equipamentos de Proteção Individual indicados, são:

- a) Par de luvas de PVC;
- b) Calçados com solado de borracha (não contendo pregos ou partes metálicas);
- c) Avental de PVC;
- d) Uniforme de algodão ou brim;
- e) Capacete ou boné;
- f) Óculos de proteção;
- g) Mascara de proteção respiratória para vapores orgânicos.

#### *3.1.4 Responsável pela Medição dos Tanques*

O responsável por essa função também fica exposto a uma grande quantidade de vapor tóxico, devendo ter cuidado e ficar atento a utilização do equipamento de proteção.

Segundo BRASIL POSTOS (2017):

A medição de estoque físico de combustível pode ser realizada manualmente ou através de sistema automatizado. É recomendado que, ao abrir a tampa do bocal de medição do tanque a ser medido o colaborador deverá ficar de costas para o vento para diminuir a inalação dos gases. No sistema manual o funcionário devesse introduzir a régua de medição no interior do tanque, tendo o cuidado de descê-la suavemente, na vertical e em contato com a parede do tubo, até encostá-la no fundo do tanque. A régua deve permanecer nesta posição por 2 a 4 segundos.

Os equipamentos indicados, então, são:

- a) Capacete ou boné;
- b) Par de luvas de PVC;
- c) Mascara de proteção respiratória para vapores orgânicos;
- d) Uniforme de algodão ou brim;
- e) Avental de PVC;
- f) Óculos de proteção.

#### *3.1.5 Lavador*

Nessa função o trabalhador deve tomar muito cuidado com riscos ambientais, e com a exposição a produtos químicos, pois com o compressor de ar, o produto é espalhado rapidamente e atinge uma grande área, devendo ter responsabilidade no manuseio do equipamento para manter a saúde do trabalhador e a prevenção do ambiente.

Como diz BRASIL POSTOS (2017):



O trabalhador responsável por esta atividade de lavagem dos veículos de fazer uso de óculos de proteção, respirador, luvas e botas, protegendo- o dos efeitos dos produtos utilizados. Porém, para que se aumente a proteção e segurança do trabalhador é importante que também se faça uso de avental de segurança e camisa de manga longa, para evitar a exposição dos braços.

Faz-se, então, necessário os seguintes equipamentos:

- a) Óculos de proteção para lavagem sob o chassi do veículo;
- b) Creme de proteção para pele;
- c) Avental de PVC;
- d) Botas de borracha;
- e) Capacete ou boné;
- f) Camisa de manga longa.

### *3.1.6 Auxiliar de Serviços Gerais (limpeza)*

Essa função também traz riscos ao trabalhador, uma vez que fica exposto aos agentes químicos presentes no ambiente. Como confirma BRASIL POSTOS (2017):

A Limpeza do Posto consiste em limpar as instalações como o escritório, banheiros e área de abastecimento. A utilização de água torna o ambiente de trabalho úmido durante a limpeza, sendo necessária a utilização de calçados impermeáveis, luvas e óculos de proteção para que o trabalhador não fique exposto. Na atividade de limpeza, os produtos utilizados podem expor o trabalhador a agentes químicos e o manuseio de resíduos, como dos banheiros, expõe o trabalhador a agentes biológicos.

São indicados os seguintes equipamentos:

- a) Capacete ou boné;
- b) Uniforme de algodão ou brim;
- c) Par de luvas de PVC;
- d) Avental de PVC;
- e) Óculos de proteção;
- f) Calçado com solado de borracha.

## 4 PODER DE FISCALIZAR

O poder de fiscalizar é possuído por varias classes na relação trabalhista, e está previsto e protegido na Consolidação das Leis do Trabalho. Cada classe deve respeitar o limite imposto pela lei, porém todas elas compartilham do mesmo interesse, que é de fazer cumprir as normas pertinentes à segurança e medicina do trabalho.

Existe o poder de fiscalizar do governo e do empregador.

### 4.1 Poder Fiscalizador do Empregador

O empregador deve observar todas as normas referentes a segurança e medicina do trabalho, e além de cumprir sua parte, cabe a ele ainda fazer cumprir a parte do funcionário, ou seja, fiscalizar para ver que eles estão cumprindo as normas e colaborar com a fiscalização da entidade competente. O artigo 157 da CLT traz essa previsão de fiscalização:

Art. 157 - Cabe às empresas:

- I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
- II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;
- III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;
- IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

Para o BRASIL POSTOS (2017), “além de treinar, também é preciso acompanhar diariamente o cumprimento do que for estabelecido.” Só assim que o estabelecimento estará cumprindo o que está previsto na legislação.

A fiscalização do ambiente trabalhista por parte do empregador pode ser uma grande forma de prevenção, como entende BRASIL POSTOS (2017):

Fiscalizar o cumprimento das normas de maneira instrutiva pode melhorar a aceitação. O funcionário começa a perceber que o que está sendo exigido não é uma “implicância do patrão”, mas significa a adoção de medidas que podem evitar danos à saúde.

Mesmo sendo essencial, essa fiscalização quase não ocorre, já que a maioria dos empregadores não disponibilizam o treinamento nem os equipamentos de proteção individuais necessários para o desempenho da função. E como o empregado é a parte com menos poder de ação e menos conhecimento dentro da relação trabalhista ele acaba por deixar de lado e não exigir seus direitos, os quais eles nem sabem que existem, e se sabem ficam com receio de pleitear.

Temos então a NR 06, a NR 20 e outras NRs, em muitos casos, como uma mera formalidade, que por parte do empregador, não raro, são deixadas de lado, e não são “cobrados” pelo empregado por falta de informação e conhecimento.

#### 4.2 Poder Fiscalizador do Governo

É de responsabilidade do Ministério do Trabalho e Emprego a tarefa de orientar a fiscalização, como relata VALADA (2017):

Cabe ao Poder Executivo, especialmente por intermédio da fiscalização federal do Ministério do Trabalho e Emprego, a tarefa de orientar e fiscalizar sobre condições de trabalho e reprimir as empresas, aplicando multas, embargando obras e interditando estabelecimentos, setores de serviços, máquinas, equipamentos e quaisquer atividades que estejam oferecendo risco grave e iminente para a saúde e integridade física dos trabalhadores, no entanto, não dispõe de estruturas humana e material adequada e, portanto, não tem obtido o êxito esperado.

Nesse mesmo sentido discorre o artigo 155, II da CLT, vejamos:

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

[...]

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;

A tarefa de fiscalizar é imputada as Delegacias Regionais do Trabalho, além do poder de aplicar penalidades, como dispõe o artigo 156 da CLT:

Art. 156 - Compete especialmente às Delegacias Regionais do Trabalho, nos limites de sua jurisdição:

I - promover a fiscalização do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho;

II - adotar as medidas que se tornem exigíveis, em virtude das disposições deste Capítulo, determinando as obras e reparos que, em qualquer local de trabalho, se façam necessárias;

III - impor as penalidades cabíveis por descumprimento das normas constantes deste Capítulo, nos termos do art. 201.

Essa fiscalização realizada pelo governo e prevista na Consolidação das Leis do Trabalho, como relatado acima por VALADA (2017) “não obtém êxito”. Uma ação que deveria progredir para ajudar o trabalhador não vai em frente, quase não ocorre por falhas e limitações.

Segundo Machado, *apud* ALCANTARA (2016): “... a fiscalização às empresas ainda não é feita continuamente, apenas em ações pontuais, e contou que o controle dos

ambientes de trabalho está prejudicado nacionalmente em virtude de um déficit no quadro de auditores fiscais do MTE.”.

Os postos de combustíveis que deveriam ter fiscalizações rígidas por questões de riscos e perigos que expõem aos funcionários passam muitas vezes despercebidos e deixados de lado, ato que causa folga e conforto aos empregadores.

## **5 DOENÇAS E ACIDENTES PROVENIENTES DE POSTOS DE COMBUSTÍVEIS**

Nos postos de combustíveis todos os funcionários e clientes estão expostos a riscos como acidentes e doenças ocupacionais. Como explica BRASIL POSTOS (2017):

Em um posto de revenda de combustíveis existem riscos consideráveis aos quais os trabalhadores estão expostos, destacando a exposição ao benzeno, o risco de incêndio e explosão e exposição aos produtos químicos e ruído do lavador de carros.

Essa exposição continua ao benzeno pode acarretar doenças silenciosas, devendo o empregador acompanhar a saúde do trabalhador por meio de exames, como relata BRASIL POSTOS (2017):

As empresas deverão realizar, no mínimo, hemograma completo e contagem de plaquetas, para exposição ao benzeno, admissional e periódico aos empregados expostos ao benzeno além de outros a serem determinados pelo médico coordenador do PCMSO ou pelo médico encarregado.

O uso contínuo e correto dos EPIs também tem seu papel fundamental na proteção do trabalhador para a prevenção de doenças ocupacionais e ajudam a combater o grau de intensidade quando ocorre algum acidente. Porém, como já dito, é comum nesse ambiente laboral os empregadores deixarem de oferecer o equipamento de proteção individual e o treinamento adequado para desenvolvimento da função, e aliados com a falta de fiscalização se torna comum a ocorrência de acidentes e de doenças ocupacionais provenientes da atividade desenvolvida nos postos revendedores de combustíveis.

É necessário explanar de forma detalhada as doenças e acidentes que os funcionários desse ramo estão expostos todos os dias.

### **5.1 Doenças**

Há uma seria preocupação com os trabalhadores que atuam em postos de combustíveis, principalmente por sua exposição a gasolina, ao álcool e ao óleo diesel, o que podem causar varias doenças como diz D'AMBROS (2016):

Em trabalhos descritos na literatura, foram mencionadas alterações metabólicas e funcionais ocasionados pela exposição à gasolina, óleo diesel e álcool, em diferentes sistemas biológicos apresentados ao organismo, como respiratório, hepático, reprodutor, nervoso, renal, hematológicos, ópticos, imunológicos, de desenvolvimento, e outros, podendo até a levar ao câncer e a morte. Quando o contato é realizado por via oral, os efeitos mais encontrados são os cardiovasculares, respiratórios, gastrintestinais, hematológicos, hepáticos, renais, neurológicos, câncer, até mesmo a morte. Já com relação à via dérmica, os danos observados foram às dermatites, escamação e hepáticos, enquanto que por via respiratória, os efeitos se mostram mais prejudiciais à saúde, podendo gerar efeitos respiratórios, hematológicos, musculoesqueléticos, oculares,

imunológicos, neurológicos, reprodutivos, de desenvolvimento, genotóxicos, câncer e morte.

O benzeno, como reitera BRASIL POSTOS (2017), é um dos mais perigosos:

O benzeno é uma substância química altamente perigosa e causadora de câncer. O trabalhador pode ser contaminado por essa substância através dos vapores da gasolina liberados durante o abastecimento e inalados pelo frentista e por contato. Por exemplo, no caso do manuseio de um pano que é utilizado durante o abastecimento para não deixar que o produto escorra pelo carro o colaborador pode entrar em contato direto com o benzeno presente na gasolina.

Temos então esses produtos como totalmente nocivos a saúde, já que podem provocar doenças no aparelho respiratório, nos olhos, na pele, e até mesmo câncer.

## 5.2 Acidentes

Para prevenir os acidentes em postos o trabalhador deve ficar atento a todos os fatores que podem colaborar com um possível acidente e tentar eliminá-los. Qualquer ato em falso pode ocasionar algo inesperado, como relata BRASIL POSTOS (2017):

O pátio de abastecimento possui boa ventilação natural facilitando a dispersão dos vapores e dificultando a formação de atmosfera explosiva. Mas durante o abastecimento a utilização de aparelhos causadores de faísca, como o telefone celular e o uso de cigarro podem iniciar um incêndio ou mesmo explosão.

No mesmo sentido, segundo a MINASPETRO (2016): “No caso do posto de combustível, há a exposição a riscos de incêndio e de explosões que podem ocorrer em função de eventuais falhas nas operações ou nos sistemas de abastecimento.”.

Embora sejam os riscos mais temidos, não são só esses, também há riscos como atropelamentos e assaltos. Devendo os funcionários ficar atentos e observarem o funcionamento dos EPIs e Medidas de Ordem Coletiva para a prevenção de alguns desses riscos.

É necessário dobrar a atenção no momento de descarga do caminhão tanque, uma vez que é o momento em que os gases exauridos dos combustíveis se encontram em maior proporção. Como diz RUFF (2017): “O momento da descarga dos combustíveis exige atenção redobrada do posto, já que envolve risco de acidente e de contaminação.”.

O treinamento é o mecanismo essencial para a prevenção desses acidentes, uma vez que conscientizam o funcionário a agir de forma correta para prevenir e caso aconteça, para amenizar os danos.

## CONCLUSÃO

A análise da eficácia das normas regulamentadoras e da segurança do trabalho teve uma importância significativa, pois seu estudo está direcionado para a funcionalidade das NRs e das legislações trabalhistas de segurança e medicina no trabalho, abordadas pela CLT.

Com a abordagem do Capítulo V da CLT e com a criação da Norma Regulamentadora nº 20 em 1978 e suas revisões em 2012 e 2014, ficaram regulamentadas a Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis, já com o surgimento da Norma Regulamentadora nº 35 em 2012 e suas revisões em abril e setembro de 2014, fica regulamentado o Trabalho em Altura, necessário na hora da descarga de caminhões de combustíveis.

Todas essas normas que englobam o trabalho dos profissionais atuantes em postos de combustíveis, e ao analisarmos o valor teórico de tais leis, elas se enquadram perfeitamente para a proteção dos trabalhadores da área, porém na prática ainda há falhas, essa legislação encontra-se adormecida.

Uma das principais normas que não são seguidas pelos empregadores, e não são conhecidas pelos empregados é em relação à capacitação para o trabalho, a qual está regida pela NR 20, no item “20.11” e seguintes, e prevê que a “(...) capacitação prevista nesta NR deve ser realizada a cargo e custo do empregador e durante o expediente normal da empresa.”. E na NR 35, no item “35.3” e seguintes, os quais regem que “O empregador deve promover programa para capacitação dos trabalhadores à realização de trabalho em altura.”. Essa regulamentação sobre o treinamento do funcionário é uma das mais importantes, se não a mais importante que está prevista em lei, porque é nesse treinamento que o empregado conhece os riscos, perigos, procedimentos de emergência e, principalmente, os equipamentos necessários para a sua proteção.

Desse modo, poderíamos sim tentar reverter todo esse quadro, implementando uma fiscalização mais rigorosa e habitual (já que quase não há fiscalização nessa área) para que o empregador sinta-se pressionado a fazer cumprir o que está previsto na legislação, oferecendo aos funcionários os equipamentos adequados em perfeito estado e cobrando a sua utilização, além de proporcionarem o treinamento apropriado para o desempenho de cada função. Outro caminho seria ter a presença do sindicato para regularizar a questão do treinamento, oferecendo em suas bases o treinamento de qualificação, já que o objetivo

dele é preservar a saúde e integridade física do trabalhador, não deixando brechas para a não conscientização e qualificação.

Diante desse cenário, percebe-se então, que há diversos problemas que deve, ser revolidos, e que essas normas regulamentadoras, juntamente com a segurança do trabalho prevista na CLT são legislações quase sem aplicabilidade, devendo ser levadas a sério para sanar os vícios já citados anteriormente, para que os profissionais que estão expostos aos riscos e perigos presentes em postos de combustíveis, tenham seus direitos a vida, segurança e saúde preservados.



## REFERÊNCIAS

- ALCÂNTARA, L. **Profissão perigo: Falta de proteção expõe frentistas alagoanos à rotina de riscos.** (online) Disponível em: <<http://revistacaleidoscopio.com.br/profissao-perigo-falta-de-protECAo-expoe-frentistas-alagoanos-a-rotina-de-riscos/>> Acessado em: 02 nov. 2016.
- AQUOTTI, K. **O que se entende por meio ambiente do trabalho?** (online) Disponível em: <<https://lfg.jusbrasil.com.br/noticias/101195/o-que-se-entende-por-meio-ambiente-do-trabalho-kelli-aquotti>> . Acessado em: 18 jun 2017.
- ARAÚJO, G. M. de. **Normas Regulamentadoras Comentadas.** 3ª ed. Rio de Janeiro: Green Management Consulting, 2002.
- BRASIL POSTOS. **13 dicas de segurança do trabalhador em Postos de Combustíveis.** (online) Disponível em: <<https://www.brasilpostos.com.br/noticias/saude-e-seguranca-do-colaborador/13-dicas-de-seguranca-do-trabalho-em-postos-de-combustiveis/>> Acessado em: 30 ago 2017.
- BRASIL POSTOS. **EPI's – Análise dos riscos ambientais em posto de combustíveis.** (online) Disponível em: <<https://www.brasilpostos.com.br/noticias/saude-e-seguranca-do-colaborador/epis-analise-dos-riscos-ambientais-em-posto-de-combustiveis/>> Acessado em: 30 ago 2017.
- BRASIL POSTOS. **Segurança do Trabalho - Conhecendo a NR 20 em Postos de Combustíveis.** (online) Disponível em: <[http://brasilpostos.eadbox.com.br/cursos/seguranca-do-trabalho-conhecendo-a-nr-20-em-postos-de-combustiveis?auth\\_token=>](http://brasilpostos.eadbox.com.br/cursos/seguranca-do-trabalho-conhecendo-a-nr-20-em-postos-de-combustiveis?auth_token=>)> Acessado em: 20 ago 2017.
- BRASIL POSTOS. **Segurança do Trabalho - Curso NR 35 – Supervisor de Trabalho em Altura.** (online) Disponível em: <[http://brasilpostos.eadbox.com.br/cursos/seguranca-do-trabalho-curso-nr-35-supervisor-de-trabalho-em-altura?auth\\_token=>](http://brasilpostos.eadbox.com.br/cursos/seguranca-do-trabalho-curso-nr-35-supervisor-de-trabalho-em-altura?auth_token=>)> Acessado em: 20 ago 2017.
- BRASIL POSTOS. **Segurança do Trabalho - Exposição ao Benzeno - Portaria 1109.** (online) Disponível em: <[http://brasilpostos.eadbox.com.br/cursos/seguranca-do-trabalho-exposicao-benzeno-portaria-1109?auth\\_token=>](http://brasilpostos.eadbox.com.br/cursos/seguranca-do-trabalho-exposicao-benzeno-portaria-1109?auth_token=>)> Acessado em: 20 ago 2017.
- BRASIL. CLT. **Consolidação das Leis Trabalhistas.** Rio de Janeiro, 1943.
- CASTRO, B. R. L. **A Evolução histórica do Direito do Trabalho no Mundo e no Brasil.** (online). Disponível em: <<https://brunnalotife.jusbrasil.com.br/artigos/111925458/a-evolucao-historica-do-direito-do-trabalho-no-mundo-e-no-brasil>> Acessado em: 15 ago 2017.
- D'AMBROS, D. **Os Efeitos dos Combustíveis na Saúde dos Trabalhadores de Postos de Abastecimento.** (online) Disponível em: <<http://www.dambros.com.br/HTML/artigos5.asp>> Acessado em: 02 nov. 2016.
- ENDO, M. L. **Meio Ambiente do Trabalho: segurança e saúde do trabalhador.** (online). Disponível em: <<http://www.rsilvaeadvogados.com.br/article.php?recid=41>> Acessado em: 15 ago 2017.
- GONÇALVES, E. A. **Manual de Segurança e Saúde no Trabalho.** 1ª ed. São Paulo: LTr, 2000.
- GUIA TRABALHISTA. **OIT - Organização Internacional do Trabalho.** (online). Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/oit.htm>> Acessado em: 15 ago 2017.
- INBEP. **5 Dicas para prevenção de acidentes de trabalho.** (online) Disponível em: <<http://blog.inbep.com.br/dicas-valiosas-para-prevencao-de-acidentes-de-trabalho-nas-empresas-2/>> Acessado em: 30 jul 2017.

INBEP. **Normas Regulamentadoras (NRs0): O que são e como surgiram?** (online) Disponível em: <<http://blog.inbep.com.br/normas-regulamentadoras-nrs-o-que-e/>> Acessado em: 27 maio 2017.

MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho**. 28 ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MELO, R. S. de. **Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador**. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2010.

MEZZAROBBA, O.; MONTEIRO, C. S. **Manual de metodologia da pesquisa no Direito**. São Paulo: Saraiva, 2006.

MINASPETRO. **4 dicas de segurança do trabalho em postos de combustível**. (online) Disponível em: <<http://minaspetro.com.br/blog/2015/07/25/4-dicas-de-seguranca-do-trabalho-em-postos-de-combustivel/>> Acessado em: 02 nov. 2016.

MMA. **Qualidade de Vida no Ambiente de Trabalho**. (online) Disponível em: <<http://www.mma.gov.br/responsabilidade-socioambiental/a3p/eixos-tematicos/qualidade-de-vida-no-ambiente-de-trabalho>> Acessado em: 13 jun 2017.

NR 1. Norma Regulamentadora n° 1: Ministério do Trabalho e Emprego. **Disposições Gerais**. (online) Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR1.pdf>> Acessado em: 17 jun 2017.

NR 15. Norma Regulamentadora n° 15: Ministério do Trabalho e Emprego. **Atividades e Operações Insalubres**. (online) Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR15/NR15-ANEXO15.pdf>> Acessado em: 17 jun 2017.

NR 16. Norma Regulamentadora n° 16: Ministério do Trabalho e Emprego. **Atividades e Operações Perigosas**. (online) Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR16.pdf>> Acessado em: 17 jun 2017.

NR 2. Norma Regulamentadora n° 2: Ministério do Trabalho e Emprego. **Inspeção Prévia**. (online) Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR2.pdf>> Acessado em: 17 jun 2017.

NR 20. Norma Regulamentadora n°20: Ministério do Trabalho e Emprego. **Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis**. (online) Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR18/NR20.pdf>> Acessado em: 02 nov. 2016.

NR 23. Norma Regulamentadora n° 23: Ministério do Trabalho e Emprego. **Proteção Contra Incêndios**. (online) Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR23.pdf>> Acessado em: 17 jun 2017.

NR 24. Norma Regulamentadora n° 24: Ministério do Trabalho e Emprego. **Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho**. (online) Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR24.pdf>> Acessado em: 17 jun 2017.

NR 26. Norma Regulamentadora n° 26: Ministério do Trabalho e Emprego. **Sinalização de Segurança**. (online) Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR26.pdf>> Acessado em: 17 jun 2017.

NR 28. Norma Regulamentadora n° 28: Ministério do Trabalho e Emprego. **Fiscalização e Penalidades**. (online) Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR-28.pdf>> Acessado em: 17 jun 2017.

NR 3. Norma Regulamentadora n° 3: Ministério do Trabalho e Emprego. **Embargo ou Interdição.** (online) Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR3.pdf>> Acessado em: 17 jun 2017.

NR 35. Norma Regulamentadora n°35: Ministério do Trabalho e Emprego. **Trabalho em Altura.** (online) Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR35.pdf>> Acessado em 02 nov. 2016.

NR 4. Norma Regulamentadora n° 4: Ministério do Trabalho e Emprego. **Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho.** (online) Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR4.pdf>> Acessado em: 17 jun 2017.

NR 5. Norma Regulamentadora n° 5: Ministério do Trabalho e Emprego. **Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.** (online) Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR5.pdf>> Acessado em: 17 jun 2017.

NR 6. Norma Regulamentadora n° 6: Ministério do Trabalho e Emprego. **Equipamento de Proteção Individual – EPI.** (online) Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR6.pdf>> Acessado em: 02 nov. 2016.

NR 7. Norma Regulamentadora n° 7: Ministério do Trabalho e Emprego. **Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional.** (online) Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR7.pdf>> Acessado em: 17 jun 2017.

NR 8. Norma Regulamentadora n° 8: Ministério do Trabalho e Emprego. **Edificações.** (online) Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR8.pdf>> Acessado em: 17 jun 2017.

NR 9. Norma Regulamentadora n° 9: Ministério do Trabalho e Emprego. **Programa de Prevenção de Riscos Ambientais.** (online) Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR09/NR-09-2016.pdf>> Acessado em: 17 jun 2017.

OIT. **História da OIT.** (online). Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>> Acessado em: 15 ago 2017.

ONU. **OIT - Organização Internacional do Trabalho.** (online). Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/agencia/oit/>> Acessado em: 15 ago 2017.

PANTALEÃO, S.F. **EPI – Equipamento de Proteção Individual: Não Basta Fornecer é Preciso Fiscalizar.** (online) Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/epi.htm>> Acessado em: 02 nov. 2016.

PINHEIRO, M. A. **A humanização do meio ambiente laboral como fator de evolução social.** (online) Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/humaniza%C3%A7%C3%A3o-do-meio-ambiente-laboral-como-fator-de-evolu%C3%A7%C3%A3o-social>>. Acessado em: 04 maio 2017.

PORTAL BRASIL. **Evolução das relações trabalhistas.** (online) Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2011/04/evolucao-das-relacoes-trabalhistas>>. Acessado em: 05 maio 2017.

RUFF. **Conheça os procedimentos para uma descarga de combustíveis segura.** (online). Disponível em: <<http://www.ruff.com.br/blog/procedimentos-para-uma-descarga-de-combustiveis>> Acessado em: 31 ago 2017.

SZABÓ JUNIOR, A. M. **Manual de segurança, higiene e medicina do trabalho**. 2ª ed. São Paulo: Rideel, 2011.

TRT. **História: A criação da CLT**. (online). Disponível em: <<https://trt-24.jusbrasil.com.br/noticias/100474551/historia-a-criacao-da-clt>> Acessado em: 15 ago 2017.

VALADA, M.M. **Fiscalização em Segurança e Saúde no Trabalho**. (online). Disponível em:<<https://matheusvalada.jusbrasil.com.br/artigos/178744392/fiscalizacao-em-seguranca-e-saude-no-trabalho>> Acessado em: 31 ago 2017.

VIEIRA, P. de T. S. de G. **O meio ambiente do trabalho e os princípios da prevenção e precaução**. (online). Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=11566](http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11566)> Acessado em: 15 ago 2017.

WALDHELM NETO, N. **Resumo das Normas Regulamentadoras NRs**. (online). Disponível em: <<http://segurancadotrabalhonwn.com/resumo-das-normas-regulamentadoras-nrs/>> Acessado em: 21 ago 2017.