



NOTA TÉCNICA CONJUNTA Nº 01/2022 - CODEMAT/CONAP

Nota Técnica para subsidiar a atuação dos membros e das membras do Ministério Público do Trabalho sobre impossibilidade de constituição de SESMT na modalidade de contratação de empresa especializada (“terceirização”).

O **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**, por meio da **CODEMAT - Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente de Trabalho**, instituída pela Portaria nº 410/2003 e da **CONAP - Coordenadoria Nacional de Combate às Irregularidades Trabalhistas na Administração Pública**, instituída pela Portaria nº 409/2003, com fundamento na Constituição da República, artigos 7º, XXII, 127, 196, 200, II e VIII e na Lei Complementar n. 75/93, artigos 5º, III, alínea “e”, 6º, XX, 83, V, e 84, *caput*, expedem a presente Nota Técnica com o objetivo de orientar a atuação dos membros e das membras do Ministério Público do Trabalho na defesa da regular constituição e efetiva cobertura dos Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) como instrumento de redução dos riscos inerentes ao trabalho, consoante parâmetros e modalidades previstas pela legislação, em especial pelo novel texto técnico da NR 4, que entrará em vigor em 12 de novembro de 2022, nos termos que seguem.

1. HISTÓRICO E LEGISLAÇÃO

Os serviços especializados em segurança e medicina do trabalho (SESMT) têm por objetivo promover a saúde do trabalhador e da trabalhadora, bem assim prevenir acidentes e adoecimentos relacionados ao trabalho.



À toda evidência, trata-se de uma ferramenta que integra o sistema principiológico composto pelos direitos fundamentais à redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança (CRFB/88, art. 7º, XXII) e pela redução do risco de doença relacionada ao trabalho (CRFB/88, arts. 196 e 200, II), posto que, nessa última hipótese, os SESMT são unidades integrantes da vigilância em saúde do trabalhador e da trabalhadora na forma da legislação.

No direito internacional, a Convenção 161 da OIT, que trata sobre Serviços de Saúde do Trabalho, traz delineamento desse importante instrumento de prevenção dos acidentes e adoecimentos labor-ambientais. Com efeito, o artigo 8 da norma internacional em referência estabelece que *o empregador, os trabalhadores e seus representantes, quando estes existam, **devem cooperar e participar na organização de serviços de saúde no trabalho e de outras medidas a eles relativas**, em bases equitativas* (grifos acrescentados).

A CLT, em seu art. 162, fixa a obrigação para que as empresas mantenham serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho, delegando ao atual Ministério do Trabalho e Previdência competência normativa para: a) classificação das empresas segundo o número de empregados e a **natureza do risco de suas atividades**; b) o **número mínimo de profissionais** especializados exigido de cada empresa, segundo o grupo em que se classifique, na forma da alínea anterior; c) a **qualificação exigida para os profissionais em questão e o seu regime de trabalho**; e d) as demais características e atribuições dos serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho, **nas empresas** (grifos acrescentados).

A Portaria 2.318, de 3 de agosto de 2022, aprovou a nova redação da Norma Regulamentadora nº 04 - Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho e entrará em vigor no prazo de 90 dias após sua publicação (ocorrida em 12 de agosto de 2022).

Esta nota técnica visa a analisar a hipótese de incidência da Lei nº 6.019/74, com as alterações que lhe foram introduzidas pela Lei nº 13.429/2017, que trata sobre a prestação de serviços a terceiros, a fim de aferir a possibilidade



ou não da terceirização dos Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho a partir da nova redação da NR 4 que entrará em vigor em 12 de novembro de 2022.

2. ESPECIFICIDADE DA MATÉRIA OBJETO DE REGULAMENTAÇÃO

Conforme amplamente exposto no tópico antecedente, o objeto da matéria em exame trata sobre a promoção da saúde ocupacional e prevenção de acidentes e adoecimentos relacionados ao trabalho. Corolário disso, a NR 4 regulamenta o artigo 162, da CLT, em alinhamento com o artigo 8, da Convenção 161 da OIT, para densificação dos postulados do risco ocupacional mínimo regressivo.

Por outras palavras, a Lei nº 6.019/74 é norma alienígena ao sistema normativo de prevenção dos riscos inerentes ao trabalho, não podendo ser aplicada direta e peremptoriamente à constituição e organização dos SESMT nas empresas, consoante será amplamente demonstrado nessa nota técnica.

Deveras, há parâmetros e requisitos de constituição do SESMT absolutamente incompatíveis com os pressupostos da prestação de serviços a terceiros vazados na Lei nº 6.019/74, conforme se passa a expor.

2.1. INCOMPATIBILIDADE DE CONSTITUIÇÃO DE SESMT MEDIANTE EMPRESA CONTRATADA: COMPETÊNCIAS ORGÂNICAS DO EMPREGADOR.

Na sua essência o SESMT se consolida como um feixe de competências **orgânicas** integrantes do rol de responsabilidades e deveres pessoais do empregador. Nesse sentido, a Seção III, do Capítulo V, da CLT, onde se situa a estrutura legal do SESMT, é nominada pelo legislador como “**DOS ÓRGÃOS DE SEGURANÇA E DE MEDICINA DO TRABALHO NAS EMPRESAS**”. Desse



modo, é equivocada qualquer ideia que se desenvolva no sentido de conferir ao SESMT a noção de “atividade empresarial”.

Sem embargo, parte significativa das obrigações contratuais inatas ao vínculo jurídico de emprego, quais sejam, as obrigações patronais de garantir o meio ambiente de trabalho hígido e seguro para seus trabalhadores e trabalhadoras integra o núcleo das competências do SESMT. Da mesma forma, no campo da saúde e segurança do trabalho, trabalhadores e trabalhadoras estão subordinados ao SESMT no que se refere às ordens de serviço, instruções e normas de segurança e medicina do trabalho.

Com efeito, os artigos 157 e 158 da CLT fixam como obrigações **personalíssimas e sinalagmáticas** do empregador e seus empregados, entre outras, cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho e instruir e observar, por meio de ordens de serviço, as precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais.

Nesse mesmo diapasão, a NR 1, subitem 1.4.1, norma geral de prevenção de riscos inerentes ao trabalho amplia e elenca as obrigações **personalíssimas** do empregador: a) **informar** aos trabalhadores os riscos ocupacionais nos locais de trabalho; b) **elaborar ordens de serviço sobre saúde e segurança do trabalho**; c) **prestar informações à inspeção do Trabalho**; d) **determinar procedimentos que devem ser adotados em caso de acidente ou doença relacionada ao trabalho**, incluindo a análise de suas causas; e e) **implementar medidas de prevenção**, ouvidos os trabalhadores, de acordo com a seguinte ordem de prioridade.

De outro giro, o **empregado**, conforme disposto pelo artigo 158 da CLT, deve observar as normas de segurança e medicina do trabalho determinadas pelo empregador sob pena de **incorrer em ato contratualmente faltoso na hipótese de se recusar injustificadamente à observância das instruções expedidas pelo empregador**. Assim também é o comando vazado no subitem 1.4.2 da NR 1, que estabelece que o cabe ao empregado cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho, **inclusive as ordens de serviço expedidas pelo empregador**.



O SESMT é o órgão da empresa cujas competências e funcionalidade visam justamente à execução deste feixe de obrigações relativas à concretização do direito/dever fundamental de redução dos riscos inerentes ao trabalho, consoante se extrai do subitem 4.3.1, da NR 4. Com efeito, na dicção do predito dispositivo, compete ao SESMT, entre outras atribuições: implementar medidas de prevenção de acordo com a classificação de risco do PGR e na ordem de prioridade estabelecida na Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01); promover a realização de atividades de orientação, informação e conscientização dos trabalhadores para a prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho; responsabilizar-se tecnicamente pela orientação quanto ao cumprimento do disposto nas NR aplicáveis às atividades executadas pela organização.

O SESMT, portanto, nada mais é do que o órgão de execução das obrigações personalíssimas de saúde e segurança do trabalho imputáveis ao empregador. As competências do SESMT, portanto, são obrigações legais e contratuais do empregador e têm natureza subordinante em relação aos trabalhadores e trabalhadoras da empresa obrigada a constituí-lo.

Ora, as obrigações, deveres e responsabilidades relativas à saúde e à segurança do trabalho são comutativas, sinalagmáticas e integrantes do contrato de trabalho que vincula empregador e empregado. **Significa afirmar que não se trata de mera atividade ou prestação de serviço passível de ser transferida para empresa interposta, na forma do artigo 4º-A, da Lei 6.019/74.**

Isso porque são requisitos para aferir a legalidade da terceirização que a empresa prestadora de serviços seja responsável pela direção dos trabalhos realizados (art. 4º-A, § 1º da Lei nº 6.019/74, incluído pela Lei nº 13.467/2017), não podendo haver ingerência dos gestores da contratante sobre os trabalhadores da contratada e nem o inverso. Nesse cenário, inviabilizada a possibilidade de que um SESMT composto por pessoas estranhas à empresa possa emitir ordens de serviço, exigir o cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho e instruir os empregados da empresa contratante (artigo



157 da CLT), já que a direção dos trabalhos não pode ser executada por empresa diversa daquela que figura em um dos polos da relação de trabalho.

2.2. REJEIÇÃO DA PROPOSTA DE TERCEIRIZAÇÃO ILIMITADA DO SESMT PELA COMISSÃO TRIPARTITE PERMANENTE PARITÁRIA.

Fixado que as competências vinculantes para constituição do SESMT como estrutura orgânica da empresa nada mais são do que um conjunto de obrigações, deveres e responsabilidades típicos e integrantes do contrato de emprego, faz-se imperativo destacar que a regulamentação específica do SESMT tem natureza tripartite.

A regulamentação referente à segurança e à saúde no trabalho, em especial as Normas Regulamentadoras de SST, em cujo rol se insere a NR-4 (Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho), é construída a partir do diálogo social permanente e paritário fixado, por força da Convenção 144 da OIT, entre governo, trabalhadores e empregadores, com vistas a melhorar as condições e o meio ambiente do trabalho.

Com efeito, a discussão sobre a terceirização irrestrita do SESMT foi discutida no âmbito da atividade normativa tripartite da CTPP. A proposta original de normatização do SESMT contemplava a hipótese de estruturação do SESMT mediante “**prestação de serviço por empresa especializada**”.

Contudo, trabalhadores e empregadores rejeitaram a possibilidade de organização do SESMT na modalidade de prestação de serviço por empresa especializada. De acordo com a ata da 14ª Reunião Ordinária da CTPP¹, os trabalhadores rejeitaram a modalidade de SESMT organização mediante prestação de serviço por empresa especializada, consoante os seguintes fundamentos:

Sr. Washington dos Santos explicou que os trabalhadores foram protagonistas no sentido de buscar harmonização das normas,

¹ Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/copy_of_atas-ctpp/ata-14a-ro-ctpp-aprovada.pdf/view>. Acesso em: 18 ago. 2022.



*porém, recordou que a terceirização do SESMT não seria recente, criando tormento aos trabalhadores. Ponderou que esse tema surgiu em 2003 e a intensidade avassaladora do seu retorno requer **manifestação adequada**, embora já conste, nos registros das reuniões da CTPP, as manifestações realizadas **pela bancada dos trabalhadores contrárias à terceirização**. Compreendeu que não haveria motivos para essa discussão ser trazida à CTPP e afirmou que a bancada mantém o seu posicionamento, para que pudessem realmente se debruçar sob uma proposta que possa somar para a sociedade. **Salientou que a terceirização do SESMT não traria nenhum resultado positivo, especialmente, para o trabalhador. Registrou que a bancada sugere a retirada do Capítulo 4.7 da proposta de revisão da NR-4,** e que tinha expectativa de que houvesse manifestação conjunta de todas as bancadas, inclusive por parte do governo, por entender que teriam a obrigação de buscar harmonia. (grifos acrescidos)*

Não apenas os representantes da bancada dos trabalhadores, mas também a bancada dos empregadores, por seus representantes, recusou a proposta de organização dos SESMT mediante prestação de serviço por empresa especializada, nos seguintes termos:

*O Sr. Rafael Kieckbusch ponderou que a NR-4 é uma das normas gerais mais importantes e que complementa todo o papel realizado com relação ao próprio Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). Destacou que as cinco reuniões tripartites foram complexas, mas o respeito sempre esteve presente e todos estavam dispostos a discutir e melhorar o texto. Compreendeu que a normativa se reposicionaria por meio do Capítulo 4.3, e que traria clareza e ampliação do número de empregados abrangidos através do Capítulo 4.4. Com relação ao Capítulo 4.7, **arrazouu que as propostas iniciais eram complexas para implementação da terceirização e que, apesar dos avanços, o tema central ainda não os contemplaria. Explanou que a proposição da bancada dos empregadores seria pela construção de proposta que pudesse ser viabilizada pelas três bancadas, entretanto, não houve avanços.** (grifos acrescidos)*

Ao fim e ao cabo, após o crivo do diálogo social triparte, a hipótese de regulamentação da NR 4 contemplando a modalidade de organização de SESMT mediante interposta empresa prestadora de serviço foi expurgada do texto técnico da norma regulamentadora em exame.

Resultam dessa deliberação consequências de fato e de direito que merecem ser devidamente interpretadas e consolidadas.



Primeiro: não existe lei autorizando terceirização de obrigações, deveres, responsabilidades típicas do contrato de emprego relativas à saúde e à segurança do trabalho. **Segundo:** não existe regulamentação infralegal apta para disciplinar a modalidade de terceirização de serviços especializados em segurança e medicina do trabalho. **Terceiro:** a Lei nº 6.019/74, com as alterações que lhe foram introduzidas pela Lei nº 13.429/2017, no que diz respeito ao SESMT, **não é autoaplicável em matéria de saúde e segurança do trabalho (SESMT) dada a alta complexidade do tema.** **Quarto:** a CTPP, conforme ata da 14ª Reunião Ordinária, **rejeitou a inclusão da modalidade de organização do SESMT** na forma de prestação de serviço por empresa especializada no texto técnico da NR 4, inclusive mediante consenso entre bancada de trabalhadores e empregadores no que se refere à supressão de texto, no particular.

À vista do exposto, conclui-se que a modalidade de organização do SESMT mediante interposição de empresa especializada foi expressamente rejeitada pela CTPP, não sendo possível interpretar a autoaplicabilidade da Lei nº 6.019/74 para finalidade de constituição do SESMT, dadas as especificidades que serão abordadas a seguir.

2.3. DAS MODALIDADES JURIDICAMENTE POSSÍVEIS DE CONSTITUIÇÃO DOS SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO.

De par com o quanto já exposto, é equivocada a afirmação de que a terceirização do SESMT, no ordenamento vigente, é juridicamente possível em razão do disposto pelo art. 4º-A da Lei nº 6.019/74. À toda evidência, o SESMT carece de regulamentação para ter validade jurídica.

Nesse contexto, analisando-se o texto técnico da NR 4, subitem 4.4.1, que está em *vacatio legis*, há apenas três modalidades de constituição do SESMT pelas empresas, a saber: individual, regionalizado ou estadual, além da



possibilidade de compartilhamento do SESMT observados os estritos parâmetros do subitem 4.4.5.

Todas as modalidades previstas na regulamentação infralegal preveem a constituição do SESMT pela empresa fixando parâmetros regulamentares sobre o grau de risco da atividade econômica, área geográfica da abrangência, dimensionamento do quadro de profissionais, carga horária mínima, atividade em mais de um município e registro no órgão competente do Ministério do Trabalho e Previdência.

Ainda que se argumente que a Lei nº 6.019/74 é hierarquicamente superior à NR 4, não é possível afirmar que, no que diz respeito à regulamentação dos SESMT, a norma jurídica seja autoaplicável, como já afirmado nesta nota técnica. Não há como se admitir que qualquer empresa, de qualquer grau de risco ou qualquer atividade econômica, em unidades da federação diferentes, contrate, apenas com foco na Lei nº 6.019/74, empresa especializada para delegar o cumprimento das suas próprias obrigações legais, deveres e responsabilidades em matéria de saúde e segurança do trabalho.

Admitir essa possibilidade significa colocar em xeque a própria natureza, controle e fiscalização desse importante instrumento de prevenção dos riscos inerentes ao trabalho.

Para ilustrar o déficit normativo da Lei nº 6.019/74 como instrumento autossuficiente de terceirização do SESMT, merece destaque a possibilidade de compartilhamento do SESMT por uma ou mais empresas (a exemplo do autorizado pelo item 1 do artigo 7 da Convenção nº 161 da OIT²), consoante disciplinado pelo subitem 4.5.1 do texto da NR-4 em *vacatio legis*:

*4.4.5 Uma ou mais organizações de **mesma atividade econômica**, localizadas em um **mesmo município ou em municípios limítrofes**, ainda que em diferentes unidades da federação, cujos **estabelecimentos se enquadrem no Anexo II**, podem constituir SESMT compartilhado, organizado pelas próprias interessadas ou na forma definida em acordo ou convenção coletiva de trabalho.*

² Estabelece a norma internacional *que os serviços de saúde no trabalho podem ser organizados, conforme o caso, seja como serviços para uma só empresa seja como serviços que atendem a diversas empresas.*



4.4.5.1 O SESMT compartilhado pode ser estendido a organizações cujos estabelecimentos não se enquadrem no Anexo II, devendo considerar no **dimensionamento o somatório dos trabalhadores assistidos e o disposto no item 4.5.1 e seus subitens.**

4.4.5.2 Os trabalhadores assistidos pelo SESMT compartilhado não **integram a base de cálculo para dimensionamento de outras modalidades de SESMT.** (grifos acrescidos)

Salta aos olhos que, para que as empresas compartilhem o SESMT, múltiplos são os requisitos técnicos a serem observados na constituição do serviço em exame: atividade econômica da empresa, área geográfica de localização dos estabelecimentos, grau de risco da atividade econômica (Quadro II da NR 4), número de trabalhadores para dimensionamento do quadro de profissionais e interface com outras eventuais modalidades de SESMT regulamentados.

É oportuno fixar que a previsão de **compartilhamento** do SESMT, conforme previsto no texto normativo acima transcrito, não se confunde com a figura da prestação de serviços por empresa especializada (terceirização) prevista genericamente na Lei 6.019/74. Com efeito, o SESMT compartilhado é, antes de tudo, estrutura orgânica de uma empresa que se enquadra na obrigação normativa de constituição direta fixada pela NR 4. Os profissionais do SESMT compartilhado mantém vínculo direito com a empresa que tem a obrigação de constituí-lo na forma da NR 4. O que se permite é que o SESMT constituído diretamente por uma empresa obrigada normativamente possa atender a outra empresa de mesmo ramo de atividade econômica, em região geograficamente fixada pela NR 4. Situação essa muito distinta da criação de uma empresa de prestação de serviço especializado constituída por critério empresariais e econômicos inatos ao conceito comercialista da *affectio societatis*.

Diante do exposto, a afirmação de que a Lei nº 6.019/74 autoriza a terceirização do SESMT pura e simplesmente está em frontal colisão com o princípio constitucional do risco ocupacional mínimo regressivo, com o direito internacional plasmado na Convenção 161 da OIT, com CLT em seu Capítulo V, Seção III e com a própria tomada de decisão da CTPP no exercício da



normatização triparte consolidada na NR 4 que entrará em vigor em novembro de 2022.

2.4. DA AUSÊNCIA DE ESPECIFICAÇÃO DA MODALIDADE DO VÍNCULO ENTRE OS PROFISSIONAIS DO SESMT E A EMPRESA CONSTITUINTE DOS SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO

A alegação de que o texto técnico da NR 4 em *vacatio legis* não define a modalidade de vínculo entre os profissionais do SESMT e a empresa constituinte dos serviços especializados em engenharia de segurança e em medicina do trabalho não permite concluir que houve permissão de terceirização tão somente em razão de que o subitem 4.4.2 da NR 4 vigente não foi reproduzido no novo texto técnico.

O item 4.4.2 da NR 4 estabelecia que “*os profissionais integrantes dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho deverão ser empregados da empresa, salvo os casos previstos nos itens 4.14 e 4.15*” (original sem grifos).

À obviedade, a previsão expressa sobre a forma do vínculo entre os profissionais do SESMT e a empresa constituinte do serviço de prevenção dos riscos inerentes ao trabalho visava à harmonização do texto atual com as duas modalidades de SESMT previstas nos itens 4.14 e 4.15 do texto que será revogado pelo novel texto técnico da NR 4.

Com efeito, na norma que sairá de cena, havia a possibilidade de contratação de SESMT organizados pelo sindicato ou associação da categoria econômica correspondente ou pelas próprias empresas interessadas (4.14) e de SESMT organizado por instituição oficial ou instituição privada de utilidade pública (4.15). Essas modalidades de constituição do SESMT deixarão de existir a partir de novembro de 2022.

Inexistindo essas modalidades de constituição de SESMT no novo texto da NR 4, a redação do item 4.4.2 perdeu sentido normativo. Demais disso, não se pode olvidar que a competência normativa da CTPP na regulamentação do



SESMT não pode desbordar dos limites impostos pelo artigo 162 da CLT e da Convenção 161 da OIT, sob pena violação da própria noção de poder regulamentar fixada pelo artigo 84, inciso IV, da Constituição da República, que dispõe que o regulamento visa ao fiel cumprimento da lei. Por outras palavras, não cabe à CTPP regulamentar os artigos 2º e 3º da CLT, posto que se trata de matéria diversa de saúde e segurança do trabalho.

Portanto, não há como sustentar, em uma interpretação sistemática, que a mera supressão de dispositivo normativo que previa a contratação direta dos profissionais do SESMT pelas empresas (item 4.4.2, com redação alterada pela Portaria DSST nº 11, de 17 de setembro de 1990) possa ser interpretada como salvo conduto para a terceirização.

3. CONCLUSÃO

O Ministério Público do Trabalho, com base na argumentação técnico-jurídica acima articulada conclui que não há no ordenamento jurídico vigente possibilidade de organização do SESMT mediante contratação de empresa especializada com base na Lei nº 6.019/74, pelas seguintes razões e fundamentos:

- a) o SESMT é um instrumento de efetivação dos princípios constitucionais da redução dos riscos inerentes ao trabalho e da redução das doenças e agravos à saúde do trabalhador e da trabalhadora;
- b) o SESMT, como instrumento de prevenção de acidentes e promoção de saúde ocupacional, regulamenta precipuamente o artigo 162 da CLT;
- c) a Lei nº 6.019/74 não trata sobre saúde e segurança do trabalho, não sendo possível invocá-la de forma insulada para afirmar a possibilidade de constituição do SESMT mediante contratação de empresa especializada;



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

- d) as competências legais (CLT, artigos 162, combinado com artigos 157 e 158 do mesmo diploma) e regulamentares do SESMT não se confundem com atividade econômica ou prestação de serviços previsto pelo artigo 4º-A, da Lei nº 6.019/74;
- e) as competências do SESMT são orgânicas da empresa e são compostas por deveres, obrigações e responsabilidades atávicas ao liame jurídico contratual, comutativo e sinalagmático, que vincula empregados e empregadores;
- f) as competências do SESMT, portanto, não são transferíveis para empresa especializada, quer pela natureza personalíssima, quer pela inexistência de lei que autorize a terceirização de obrigações, deveres e responsabilidades do contrato de emprego;
- g) a modalidade de constituição do SESMT mediante contratação de empresa especializada foi expressamente rejeitada pela CTPP, conforme constou da ata da 14ª Reunião Ordinária da precitada comissão, sendo rejeitada, inclusive, pela bancada dos empregadores;
- h) dadas as especificidades técnicas para constituição do SESMT, apenas são admitidas como norma de saúde, higiene e segurança do trabalho (CRFB/88, art. 7º, XXII), as modalidades de SESMT devidamente regulamentadas no texto técnico da NR-4;
- i) a afirmação de que a Lei nº 6.019/74 é norma hierarquicamente superior à NR 4 não permite a interpretação no sentido de que, para fins de constituição do SESMT, goze a predita lei de autoaplicabilidade, sob pena de erosão do controle e fiscalização dos SESMT pelas autoridades competentes;
- j) a rejeição da modalidade de SESMT constituído mediante contratação de empresa especializada pela CTPP, conforme assentado na ata da 14ª Reunião Ordinária daquela comissão regulamentadora deve ser interpretada como impossibilidade jurídica de terceirização do SESMT à míngua de regulamentação técnica adequada e nacionalmente uniforme; e



- k) a supressão do subitem 4.4.2 do texto técnico vigente não permite a interpretação de que foi estabelecido, por omissão no texto em *vacatio legis*, salvo conduto para a terceirização, quer pela estruturação interna do texto que sairá de cena (previsão de modalidades de SESMT que deixarão de existir), quer pelos limites materiais do poder regulamentar exercido pela CTPP como órgão de regulamentação do Poder Executivo.

ANEXO ÚNICO

QUADRO DESCRITIVO DA NOTA TÉCNICA SOBRE IMPOSSIBILIDADE DE CONSTITUIÇÃO DE SESMT NA MODALIDADE DE CONTRATAÇÃO DE EMPRESA ESPECIALIZADA (TERCEIRIZAÇÃO).

O quadro abaixo demonstra de forma sintética e objetiva as diferenças ontológicas entre a prestação de serviço de qualquer natureza e a estrutura orgânica do SESMT como núcleo de competências para execução de obrigações, deveres e responsabilidades de empregador. Cotejando-se os destinatários das competências do SESMT é possível concluir, como ficará demonstrado nos demais quadros, que o SESMT detém parcela do poder diretivo do empregador inato ao contrato de emprego, regendo inclusive os deveres, responsabilidades e obrigações que vinculam empregadores e empregados de uma empresa.

	OBJETO	DESTINATÁRIOS	LEGISLAÇÃO
EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇO	PRESTAÇÃO DE SERVIÇO / QUALQUER ATIVIDADE	CONSUMIDORES E EMPRESAS	LEI 6019/74
SERVIÇO ESPECIALIZADO EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO	OBRIGAÇÕES, DEVERES E RESPONSABILIDADES DO VÍNCULO JURÍDICO DE EMPREGO	EMPREGADOS E TRABALHADORES	NR 4

RESPONSABILIDADES DO EMPREGADOR E COMPETÊNCIA DO SESMT.



Os próximos quadros comparam as responsabilidades do empregador no âmbito do Programa de Gerenciamento dos Riscos Ocupacionais (NR 1), do Programa Controle Médico (NR 7) e dos empregadores e empregados na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (NR 5) e as competências do SESMT fixadas na NR4. A simples análise sistêmica das normativas acima, que somente pode ser interpretada sob a premissa da constante interação entre os programas/comissão, permite aferir que prevenção dos riscos inerentes ao trabalho mediante normas de higiene, saúde e segurança do trabalho é uma cláusula implícita do vínculo contratual de emprego. Portanto, intransmissível a terceiros.

É importante destacar que a NR 1 (item 1.5.3) estabelece textualmente as **responsabilidades do empregador em face do contrato de emprego**. Não se trata, portanto, de especificação de quaisquer serviços a serem prestados por empresa interposta/contratada mediante contrato consumerista ou mercantil. À toda evidência, a simples vinculação do SESMT como estrutura orgânica executiva do PGR, do PCMSO e articulada com a CIPA é suficiente para demonstrar que o SESMT alberga um feixe de responsabilidades, deveres e obrigações intransferíveis a terceiros alheios ao liame jurídico que vincula diretamente empregadores e seus empregados.

1. RESPONSABILIDADE DA EMPRESA DE CLASSIFICAÇÃO DE RISCOS E IMPLEMENTAÇÃO DE MEDIDAS DE PREVENÇÃO E COMPETÊNCIA SOBREPOSTA DO SESMT.

NR1 – 1.5.3.2	d) classificar os riscos ocupacionais para determinar a necessidade de adoção de medidas de prevenção; e) implementar medidas de prevenção, de acordo com a classificação de risco e na ordem de prioridade estabelecida na alínea “g” do subitem 1.4.1
NR4 – 4.3.1	c) implementar medidas de prevenção de acordo com a classificação de risco do PGR e na ordem de prioridade estabelecida na Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01) - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais;

Hialina a sobreposição descritiva de responsabilidade da empresa e competência do SESMT, dispensando-se comentários.

2. RESPONSABILIDADE DA EMPRESA EM RELAÇÃO AO PLANO DE AÇÃO E COMPETÊNCIA DO SESMT



NR 1	<p>1.5.5.2.1 A organização deve elaborar plano de ação, indicando as medidas de prevenção a serem introduzidas, aprimoradas ou mantidas, conforme o subitem 1.5.4.4.5.</p> <p>1.5.5.2.2 Para as medidas de prevenção deve ser definido cronograma, formas de acompanhamento e aferição de resultados.</p> <p>1.5.5.3.1 A implementação das medidas de prevenção e respectivos ajustes devem ser registrados.</p>
NR 4 – 4.3.1	b) acompanhar a implementação do plano de ação do Programa de Gerenciamento de Riscos - PGR;

A NR 1, nas responsabilidades do empregador acima destacadas, estabelece que as medidas de prevenção são parte integrante do plano de ação. Estabelece, ainda, no rol de responsabilidades do empregador, a forma de acompanhamento das medidas de prevenção e sua implementação são responsabilidades diretas do empregador. O órgão de execução nominado SESMT tem responsabilidade sobreposta no que se refere ao plano de ação, que contém as medidas de prevenção.

3. OBRIGAÇÕES SINALAGMÁTICAS DO CONTRATO DE EMPREGO NO CUMPRIMENTO DAS NR. IMPOSSIBILIDADE DE TRANSFERÊNCIA DO PODER DE DIRETIVO DO EMPREGADOR E IMPOSSIBILIDADE DE SUBORDINAÇÃO DO EMPREGADO A PESSOA ALHEIA AO CONTRATO DE EMPREGO

NR 1	<p>1.2.1 As NR obrigam, nos termos da lei, empregadores e empregados, urbanos e rurais.</p> <p>1.7.1 O empregador deve promover capacitação e treinamento dos trabalhadores, em conformidade com o disposto nas NR.</p>
NR 4 – 4.3.1	e) responsabilizar-se tecnicamente pela orientação quanto ao <u>cumprimento do disposto nas NR</u> aplicáveis às atividades executadas pela organização;

A obrigação de cumprimento das NR, com está plasmado no item 1.2.1 da NR 1, é sinalagmática. Contempla não apenas obrigações patronais, mas também obrigações dos trabalhadores voltados à realização do risco ocupacional mínimo regressivo. Admitir terceirização do SESMT significaria a ruptura parcial do vínculo de emprego transferindo o poder diretivo inato ao empregador para terceiros. Da mesma forma, haveria subordinação do empregado ao SESMT



terceirizado no que se refere aos deveres dos trabalhadores em cumprir as NR. É indene de dúvidas, também à luz desse argumento, a impossibilidade jurídica de terceirização do SESMT.

4. INTEGRAÇÃO SESMT E CIPA E O CONSEQUENTE E NECESSÁRIO VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE OS PROFISSIONAIS DO SESMT E EMPRESA.

NR 5	<p>5.4.13 Quando o estabelecimento não se enquadrar no disposto no Quadro I e não for atendido por SESMT, nos termos da Norma Regulamentadora nº 4 (NR-4), a organização nomeará um representante da organização entre seus empregados para auxiliar na execução das ações de prevenção em segurança e saúde no trabalho, podendo ser adotados mecanismos de participação dos empregados, por meio de negociação coletiva.</p> <p>5.4.13.1 No caso de atendimento pelo SESMT, este deverá desempenhar as atribuições da CIPA.</p> <p>5.7.4.5 O integrante do SESMT fica dispensado do treinamento da CIPA.</p>
NR 4 - 4.3.1	f) manter permanente interação com a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, quando existente;

Os comandos normativos em destaque no quadro acima demonstram que a integração entre SESMT e CIPA com o propósito de redução dos riscos inerentes ao trabalho é tal arte que os integrantes dessas duas estruturas orgânicas internas da empresa somente podem ser admitidos mediante vínculo jurídico de emprego. Nesse sentido, o comando normativo extraído da NR 5 demonstra que, não havendo SESMT, a empresa nomeará um de seus empregados para auxiliar na execução das ações de prevenção em segurança e saúde no trabalho. Ainda no âmbito da NR 5, havendo SESMT, este empregado deve ser cipeiro. Ora, somente empregados da organização podem ser membros(as) da CIPA. Implícito que os integrantes do SESMT devem ser empregados da empresa. Essa evidência torna-se um paroxismo quando a NR 5 dispensa o membro da CIPA de treinamento na hipótese em que seja concomitantemente integrante do SESMT.



5. MÉDICO COORDENADOR DO PCMSO DEVE SER O MÉDICO DO SESMT.

NR 7	7.3.1 O PCMSO é parte integrante do conjunto mais amplo de iniciativas da organização no campo da saúde de seus empregados, devendo estar harmonizado com o disposto nas demais NR.
NR 4.7.3	A organização deve indicar, entre os médicos do SESMT, um responsável pelo PCMSO.

É indene de dúvidas, pela própria dicção do item 7.3.1 da NR 7, acima enquadrado, que o PCMSO é uma obrigação personalíssima da empresa, máxime em razão de que se trata da promoção da saúde dos trabalhadores e trabalhadoras no meio ambiente de trabalho. Indicar o médico responsável pelo PCMSO é típico ato de direção da empresa como parte do contrato de emprego. Ora, em sendo o SESMT terceirizado, como poderia a empresa exercer seu poder de direção (indicação do médico responsável pelo PCMSO) em face de médicos que não estejam sob sua subordinação? À toda evidência, as normas regulamentadoras e própria natureza do SESMT como núcleo orgânico de obrigações, direitos e deveres do empregador não permite a aplicação dos permissivos do artigo 4º - A, da Lei 6.019/74.

Brasília, 31 de agosto de 2022.

Márcia Cristina Kamei Lopes Aliaga Coordenadora Nacional da CODEMAT	Andrea da Rocha Carvalho Gondim Coordenadora Nacional da CONAP
Luciano Lima Leivas Vice-Coodenador Nacional da CODEMAT	Ileana Neiva Mousinho Vice-Coodenadora Nacional da CONAP
Cirlene Luiza Zimmermann Coordenadora Nacional Adjunta da CODEMAT	



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Assinatura/Certificação do documento **PGEA 009932.2022.00.900/1** **Elaboração de Minuta nº 000234.2022**

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

Data e Hora: **30/08/2022 15:30:44**

Assinado com login e senha

Signatário(a): **CIRLENE LUIZA ZIMMERMANN**

Data e Hora: **30/08/2022 15:37:32**

Assinado com login e senha

Signatário(a): **ANDREA DA ROCHA CARVALHO GONDIM**

Data e Hora: **30/08/2022 15:59:46**

Assinado com login e senha

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

Data e Hora: **30/08/2022 16:19:58**

Assinado com login e senha

Signatário(a): **ILEANA NEIVA MOUSINHO**

Data e Hora: **30/08/2022 18:33:17**

Assinado com login e senha

Endereço para verificação do documento original: https://protocoloadministrativo.mpt.mp.br/processoEletronico/consultas/valida_assinatura.php?m=2&id=8442178&ca=CF1KT4N19D25XT6E