

# O USO DA TECNOLOGIA PARA A GESTÃO DA SAÚDE E DA SEGURANÇA DO TRABALHO: UM ESTUDO SOBRE AS MEDIDAS DE PROTEÇÃO À SAÚDE DOS TRABALHADORES\*

ADORNO JÚNIOR, Hécio Luiz  
Faculdade Santa Lúcia  
*helicio.prof@santalucia.br*

SEBASTIÃO, Anderson José  
Faculdade Santa Lúcia  
*ajs.seguranca@gmail.com*

## RESUMO

*Este artigo destaca a importância do uso das inovações tecnológicas para a gestão da segurança e da saúde no ambiente de trabalho. Entre outros instrumentos para a garantia da eficácia das medidas de segurança ambiental de trabalho, serão estudados os tradicionais, como a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e a Comissão de Representação de Empregados, além de inovações como softwares e o E-Social, que é plataforma online para o envio de informações de contratos de trabalho aos órgãos públicos. O estudo tem o objetivo de demonstrar que, ao lado das instituições tradicionais de segurança e medicina do trabalho, o uso das novas ferramentas de tecnologia de informação é importante para a efetividade das medidas de proteção à saúde dos trabalhadores.*

**PALAVRAS-CHAVE:** *Direito do Trabalho; Saúde e Segurança; Comissão Interna de Prevenção de Acidentes; E-Social.*

---

\*Este artigo é parte integrante de Trabalho de Conclusão de Curso defendido em novembro de 2022, pelo discente Anderson José Sebastião, como pré-requisito para obtenção do título de Bacharel em Direito pela Faculdade Santa Lúcia, sob orientação de Prof. Dr. Hécio Luiz Adorno Júnior.

## INTRODUÇÃO

O presente estudo busca destacar a importância da utilização das inovações tecnológicas para a eficácia da gestão da segurança e da saúde ocupacional no ambiente de trabalho. Funcionam como instrumentos que agregam valores às tradicionais instituições que atuam em prol da saúde dos trabalhadores, como a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e a Comissão de Empregados, as quais também serão analisadas neste artigo.

As políticas de gestão das empresas devem buscar melhorar o ambiente de trabalho para afastar os riscos de acidentes e de doenças ocupacionais, evitando-se suas consequências negativas aos trabalhadores. Servem, também, como medida benéfica para a própria atividade empresarial, porque os afastamentos por incapacidade laboral comprometem a produção.

Serão destacados os riscos oriundos da falta de observância de sistemas de gestão ambiental de trabalho e os métodos para contingenciar os acidentes laborais. O Sistema de Gestão em Saúde Ocupacional (SGSO) visa preservar a saúde e a integridade física dos trabalhadores e sua correta aplicação resguarda a empresa, inclusive da aplicação de multas pelas autoridades de fiscalização do trabalho por infrações à legislação trabalhista.

As ferramentas da tecnologia da informação permitem democratizar a gestão da empresa e sincronizá-la ao poder diretivo do empregador, considerar a integração de riscos na tomada de decisões e otimizar seu uso em cenários relevantes. Os resultados são a redução de riscos da atividade empresarial e a garantia da qualidade de vida dos trabalhadores, com o consequente aumento da produtividade e da competitividade das empresas.

A cultura de prevenção de acidentes é compromisso que as empresas precisam ter com a observância da legislação de segurança e medicina do trabalho, bem com os princípios constitucionais que tutelam a integridade física dos trabalhadores.

Em suma, o principal objetivo deste artigo é discorrer sobre a importância da efetiva implantação do sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho nas empresas e como as inovações tecnológicas permitem aumentar a eficácia do programa para minimizar os riscos de acidentes.

## 2. ASPECTOS GERAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

### 2.1 Breve histórico do trabalho humano

A expressão trabalho é originária do latim *tripalium*, instrumento composto

por três paus e antes usado para castigar os escravos. Desde a Antiguidade e até a Idade Média, o trabalho teve significado de castigo e sofrimento, pois os gregos, por exemplo, acreditavam que era castigo dos deuses (LEITE, 2020).

Na Antiguidade, a maior parte do trabalho era executada por escravos na condição de coisa e não de pessoa e seu verdadeiro sentido de motor que propulsiona o desenvolvimento das civilizações não era bem compreendido. Naquela época, somente os proprietários de escravos tinham direitos, enquanto os escravizados tinham apenas deveres. Como o renascimento cultural e econômico, essas ideias foram superadas e o trabalho passou a ser entendido como expressão cultural e valor humano (NASCIMENTO, 2014).

A relação existente entre trabalho, saúde e doença foi percebida desde a Antiguidade, mas, como somente os escravos estavam expostos aos seus riscos, não havia preocupação com a proteção da mão de obra. Foram feitos apenas estudos isolados sobre doenças do trabalho, como os do médico e filósofo grego Hipócrates, ao descrever quadro de intoxicação saturnina de trabalhadores em minas de subsolo por chumbo (CAMISSASSA, 2015).

Plínio, escritor romano e naturalista que viveu no início da era cristã (23-79 DC), também estudou a saúde dos trabalhadores expostos ao chumbo e à poeira a partir de primários dispositivos de proteção respiratória criados pelos próprios escravos para reduzir a inalação de poeiras, como pele de bexiga de animais ou máscaras faciais. Plínio relacionou doenças pulmonares e envenenamentos causados aos mineiros que manipulavam compostos de enxofre e zinco (CAMISSASSA, 2015).

Ainda segundo Camisassa (2015, p. 62):

Em meados do século XVI, o pesquisador alemão George Bauer publicou um livro chamado “De Re Metallica”, no qual que apresentavam os problemas relacionados à extração de minerais e à fundição da prata e do ouro, com destaque para uma doença chamada “asma dos mineiros”. Trata-se da silicose, doença pulmonar caracterizada pela formação de tecido cicatricial, causada pela inalação de poeira de sílica, por anos seguidos, pela qual os pulmões perdem sua característica elástica, reque-rendo mais esforço para respirar, uma das mais antigas doenças ocupacionais. A maioria das observações, como se verifica, concentrava-se, principalmente, nas atividades de extração mineral. Em 1700, um o médico italiano Bernardino Ramazzini publicou um trabalho sobre doenças ocupacionais, chamado De Morbis Artificum Diatriba (Doenças do Trabalho). Relacionou os riscos à saúde ocasionados por produtos químicos, poeira, metais e outros agentes encontrados nas atividades exercidas por trabalhadores em várias ocupações. Orientava os demais

médicos a fazer a seguinte pergunta ao paciente: “Qual o seu trabalho?” Por sua vida dedicada a este assunto, Ramazzini ficou conhecido como o pai da Medicina Ocupacional.

Apesar das limitações técnicas daquela época, houve importantes descobertas de médicos e higienistas com base em observações empíricas qualitativas. O médico francês Patissier aconselhou que os ourives olhassem para o infinito para evitar o cansaço visual. Rene Villermé, também médico francês, associou as longas jornadas de trabalho em condições inadequadas e a baixa qualidade alimentar aos efeitos deletérios à saúde dos trabalhadores (CAMISASSA, 2015).

## 2.2 Surgimento da legislação de proteção ao trabalho humano

A Revolução Industrial trouxe transformações econômicas, tecnológicas e sociais em meados do século XVIII, na Europa Ocidental, mais precisamente na Inglaterra, ao mudar a visão de mundo e o modo de trabalho em razão da produção em série. Mas o avanço dos meios de produção contrastava com o crescimento dos números de doenças e mortes de trabalhadores, em decorrência das precárias condições de trabalho (CAMISASSA, 2015).

Como a maioria dos homens trabalhava em minas de carvão, utilizava-se massivamente o trabalho de mulheres e de crianças nas fábricas, com jornadas de quatorze ou dezesseis horas. Em consequência, surgiram os primeiros movimentos operários contra o trabalho em ambientes insalubres, com a organização dos trabalhadores em sindicatos para defender os interesses coletivos (CAMISASSA, 2015).

Embora os riscos das atividades laborais fossem conhecidos, poucas medidas eram adotadas para reduzi-los e as primeiras leis de proteção ao trabalho, em princípio para mulheres e crianças, surgiram depois de muitos conflitos coletivos. A aprovação pelo parlamento britânico de medidas legislativas conhecidas como Leis das Fábricas (*Factory Law* ou *Factory Acts*), a partir de 1802, foram importantes medidas para proteger mulheres e crianças no ambiente de trabalho, sobretudo de jornadas excessivas. Abrangiam as indústrias têxteis, principal atividade da época, e passaram a alcançar todas as atividades industriais somente em 1878. Apesar do avanço na proteção do trabalho, as medidas legislativas em análise não regulamentaram a inspeção nas fábricas, o que aconteceu somente em 1833 (CAMISASSA, 2015).

Os detentores dos meios de produção que faziam oposição à aprovação desta lei ignoravam a necessidade de se preservar o potencial humano para garantir a produção. Em 1844, houve grande avanço na legislação britânica,

com a publicação do *Factories Law* e a proteção do trabalho das mulheres, com a obrigatoriedade de investigação de acidentes fatais e de instalação de mecanismos de proteção nas máquinas (CAMISASSA, 2015).

Segundo Camisassa (2015, p. 63), a Alemanha foi um dos países pioneiros na edição de leis de prevenção aos acidentes do trabalho:

No século XX foram criados vários organismos com o objetivo final de proteção do trabalho. Segue abaixo a criação de alguns destes importantes órgãos: Em 1914 a Criação do *National Institute of Occupational Safety and Health* (NIOSH) que é um Órgão de pesquisa em Segurança e Saúde no Trabalho. Atualmente praticamente todos os países utilizam a metodologia de avaliação da exposição ocupacional estabelecida por este órgão; Em 1919 a criação OIT; Em 1938 a criação da *American Conference of Governmental* que é a Associação dos Higienistas do Governo Americano e que desenvolve pesquisas sobre os Limites de Exposição Ocupacional para os agentes físicos, químicos e biológicos e Índices Biológicos de Exposição. Em 1966 a criação da FUNDACENTRO - Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho, voltada para o estudo e pesquisa dos problemas relativos à segurança, higiene e medicina do trabalho, que em 1974 passou a ser vinculada ao Ministério do Trabalho. Criada inicialmente como Fundação Centro Nacional de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) teve papel importante para sistematizar a legislação trabalhista e propiciar o desenvolvimento da política econômica, social e laboral ainda na metade do século XX. Editou normas internacionais do trabalho por meio de Convenções e de Recomendações, as quais passaram a integrar o ordenamento jurídico do país membro que as ratificassem (CAMISASSA, 2015).

O Brasil é um dos membros fundadores da OIT e participa da Conferência Internacional do Trabalho desde a primeira reunião. A contar da fundação em 1919, os membros tripartites da OIT adotaram cento e oitenta e nove Convenções Internacionais de Trabalho e duzentos e cinco recomendações sobre diversos temas (emprego, proteção social, recursos humanos, saúde e segurança no trabalho, trabalho marítimo, entre outros). (OIT, 2002, p.7)

### 2.3 Princípios de segurança e saúde no trabalho

O direito à segurança e à saúde no trabalho é ramo especializado de sistema composto por princípios, categorias e regras, cuja unidade é

assegurada por elemento básico da imperatividade de normas cogentes, indeclináveis e inderrogáveis. Assim, os princípios específicos do direito tutelar da saúde e da segurança do trabalho consagrados no ordenamento jurídico demandam estudo individualizado, a seguir realizado (AMORIM JÚNIOR, 2021).

O princípio da indisponibilidade da saúde do trabalhador é o primeiro deles e parte da ideia de saúde como direito humano essencial sob a custódia do Estado e do empregador. A busca de ética na saúde e na segurança como pressuposto indispensável do trabalho digno é diretriz da OIT (1999, p. 11) para os países membros:

A agenda da OIT para o trabalho digno constitui uma resposta concreta aos desafios atuais. Entende-se por trabalho digno o direito a um trabalho produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana. O trabalho digno é indispensável em tempos de crise. O trabalho só poderá ser digno se for seguro e saudável. Um trabalho bem remunerado, mas desenvolvido em condições pouco seguras, não é digno. Um trabalho exercido livremente, mas que expõe os trabalhadores a perigos para a saúde, não é digno. Um contrato de trabalho equitativo que preveja a realização de tarefas prejudiciais ao bem-estar do trabalhador não é um trabalho digno. O trabalho digno é necessariamente um trabalho seguro.

A dignidade da pessoa humana é consagrada como valor supremo do constitucionalismo contemporâneo nos artigos 1º, inciso III, e 170, *caput*, da Constituição Federal de 1988 (CR). O direito à saúde está previsto como social em rol de direitos fundamentais dos artigos 6º e 196 da CR, sendo, portanto, irrenunciável. A preocupação com o meio ambiente do trabalho e a qualidade de vida dos trabalhadores alcançou patamar adequado com a edição do artigo 225 da CR, que dispõe que:

[...] todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações (BRASIL, 1988, s.p).

Outro importante princípio constitucional é o do risco mínimo regressivo, previsto no artigo 7º, inciso XXII, da CR, que prevê a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”. Dispõe que a empresa deve buscar a eliminação de riscos ambientais do trabalho ou sua redução a limites toleráveis, para afastar

as ocorrências de acidentes ou de doenças ocupacionais. É o pensamento consagrado no artigo 4º, da Convenção nº 155 da OIT, ratificada pelo Brasil, que estabelece que:

Essa política terá como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio-ambiente de trabalho. (OIT, 1983)

O princípio em análise visa reduzir progressivamente os riscos ocupacionais para alcançar o chamado “risco zero”, porque o atualmente tolerável poderá ser enquadrado como fator a ser eliminado ou minimizado pela obtenção de conhecimentos futuros (AMORIM JÚNIOR, 2021, grifos nossos).

O princípio do direito de recusa do obreiro, por outro lado, tem a finalidade de proteger o trabalhador de consequências deletérias quando for necessário interromper o trabalho por envolver perigo iminente à vida ou à saúde (AMORIM JÚNIOR, 2021). Assim, o trabalhador não poderá ser penalizado pelo empregador se exercer o direito de legítima defesa da vida ao se recusar a executar tarefa que o coloque em risco de morte, como aplicação indireta do princípio da indisponibilidade da saúde. A racionalidade do exercício do poder diretivo pelo empregador, sua natureza jurídica e seus limites no estado democrático de direito são elementos que embasam a efetivação prática do direito de recusa.

O princípio da instrução do trabalhador, por sua vez, tem a finalidade de compelir o empregador a informar aos trabalhadores os perigos do trabalho e de promover programas de instrução em matéria de saúde e segurança, a partir das tarefas que lhes forem atribuídas (AMORIM JÚNIOR, 2021). O significado do vocábulo é de “[...] ação de instruir; explicação; ensino, explicação ou esclarecimentos dados para uso especial; conhecimentos adquiridos; cultura; informações fornecidas com determinada finalidade” (MICHAELIS, 2008, p. 477). O sentido do termo é informar, delinear, conceber ideia, dar forma ou moldar na mente, instruir, treinar, capacitar, habilitar e qualificar. É exatamente o contrário de alienação, que se manifesta na realidade do homem quando o produto do trabalho não é compartilhado com o trabalhador.

Outro importante princípio do não improvisado tem *status* supralegal. Foi extraído de diversas Convenções da OIT que versam sobre a saúde dos trabalhadores, como a de número 148, no artigo 15, a de número 161, no artigo 5º, ‘d’, e a de número nº 155, nos artigos 5º, ‘a’, 11, ‘a’, 16, item 2, e

18. Estabelece que se evitem improvisos na adoção de medidas de proteção à saúde e à segurança dos trabalhadores para afastar as situações de risco, seguindo tendências normativas internacionais e o Brasil assumiu relevantes compromissos ao ratificá-las.

O princípio da retenção do risco, em contrapartida, visa eliminar na origem as ameaças à saúde, à segurança e à integridade física dos trabalhadores (AMORIM JÚNIOR, 2021) e tem fundamento nos artigos 9º e 10º da Convenção nº 148 da OIT (1977, p. 1):

Art. 9º Na medida do possível, deve-se eliminar todo risco devido à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações no local de trabalho: a) mediante medidas técnicas aplicadas às novas instalações e aos novos métodos no momento de sua elaboração ou de sua instalação, ou mediante medidas técnicas aduzidas às instalações ou operações existentes, ou quando isto não seja possível: b) mediante medidas complementares de organização do trabalho.

Art. 10º Quando as medidas em conformidade com o art. 9º não reduzam a contaminação do ar, o ruído e as vibrações no local de trabalho a limites especificados de acordo com o art. 8º, o empregador deverá proporcionar e conservar em bom estado o equipamento de proteção pessoal apropriado. O empregador não deverá obrigar um trabalhador a trabalhar sem o equipamento de proteção pessoal previsto neste Artigo.

O entendimento que se extrai deste princípio tem amparo no artigo 6º da Convenção nº 176 da OIT, sobre segurança e saúde em minas de subsolo, e no artigo 30 da Convenção nº 167 da OIT, relativa à construção civil, ambas ratificadas pelo Brasil.

Por fim, o princípio da adaptação do trabalho ao trabalhador versa sobre a necessidade de se aprimorar constantemente as técnicas que adaptem a execução do trabalho às condições mais adequadas ao trabalhador, o que fica a cargo da ergonomia (KEY, 2018). Seu principal objetivo, segundo a NR - 17 do Ministério do Trabalho<sup>1</sup>, é adaptar o trabalho ao homem, visando obter conforto, saúde, bem-estar e segurança na sua execução. As atividades inadequadas quanto à ergonomia podem causar danos sérios à saúde dos trabalhadores, como doenças ocupacionais, Lesões por Esforços Repetitivos e Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho.

Como dispõe o artigo 5º da Convenção nº 155 da OIT (1981, p. 1):

---

<sup>1</sup> NR – Norma Regulamentadora



Art. 5º: A política à qual se faz referência no artigo 4 da presente Convenção deverá levar em consideração as grandes esferas de ação que se seguem, na medida em que possam afetar a segurança e a saúde dos trabalhadores e o meio-ambiente de trabalho:

a) projeto, teste, escolha, substituição, instalação, arranjo, utilização e manutenção dos componentes materiais do trabalho (locais de trabalho, meio-ambiente de trabalho, ferramentas, maquinário e equipamentos; substâncias e agentes químicos, biológicos e físicos; operações e processos);

b) relações existentes entre os componentes materiais do trabalho e as pessoas que o executam ou supervisionam, e adaptação do maquinário, dos equipamentos, do tempo de trabalho, da organização do trabalho e das operações e processos às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores;

Por muito tempo, prevaleceu o pensamento de que era necessário que o homem se adaptasse ao trabalho para se enquadrar às exigências do serviço. Nesse contexto, nas eventuais discrepâncias entre trabalhador, máquinas e ambiente de trabalho, o primeiro era substituído como mera engrenagem do sistema. As legislações nacionais e internacionais atualmente vigentes priorizam entendimento contrário, no sentido de que o trabalho deve ser adaptado ao trabalhador.

As normas internacionais, as Convenções da OIT, a legislação nacional e as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho, consagram os princípios acima estudados ao priorizarem a adoção de medidas para a eliminação de riscos ambientais do trabalho.

### **3. ÓRGÃOS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO**

#### **3.1. Comissão Interna de Prevenção Acidentes (CIPA)**

A CIPA incumbe-se da prevenção de acidentes do trabalho, das condições laborais na empresa e de aspectos relacionados à saúde e à segurança do trabalhador. É regulamentada pelos artigos 162 a 165 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e pela NR-5 (Norma Regulamentadora-5), contida na Portaria 3.214 do Ministério do Trabalho, de 08 de junho de 1978.

Para Nunes (2016, p. 87):

A CIPA pode ser considerada um importante canal de comunicação entre a empresa e seus empregados e não deve ser confundida com a representação sindical, pois é constituída para representar os trabalhadores de determinado estabele-

cimento frente a seu empregador nas questões específicas relacionadas com a segurança e saúde no trabalho.

A NR-5, que dispõe sobre o funcionamento da CIPA nas empresas públicas e privadas, estabelece regras diferenciadas conforme a atividade econômica e o número de empregados. As empresas devem manter comissão composta por trabalhadores indicados pelo empregador (presidente) e eleitos pelos pares (vice-presidente), com o objetivo de baixar recomendações para a melhoria das condições do ambiente laboral e de prevenir acidentes do trabalho, conforme quadro I da NR-5. Estabelece o número de trabalhadores das representações, ressalvadas as alterações disciplinadas em atos normativos para setores econômicos específicos. Quando o estabelecimento não se enquadrar no Quadro I, a empresa designará responsável pelo cumprimento dos objetivos da NR-5, podendo ser adotados mecanismos de participação dos empregados por negociação coletiva (NUNES, 2016).

Para atender os requisitos do artigo 163 da CLT, o item 5.2.1 da NR-5 foi específico quanto aos locais em que se deve constituir a CIPA, ao dispor que:

[...] as organizações e os órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como os órgãos dos Poderes Legislativo, Judiciário e Ministério Público que possuam empregados regidos pela CLT devem constituir e manter CIPA (BRASIL, 1978, p. 1).

A NR-5 permite que qualquer empregado participe da eleição da CIPA como candidato a representante de seus pares, independentemente de filiação sindical, do setor ou da modalidade do contrato de trabalho. Conforme Nunes (2016), a eleição do empregado contratado a prazo determinado não o torna estável no emprego após o encerramento do período de contratação, porque já se conhecia seu termo final. Nesta hipótese, caberá à CIPA adotar as providências para a substituição do empregado, sem a obrigatoriedade de prestar informação ao órgão local do Ministério do Trabalho.

O mandato dos cipeiros é de um ano, permitindo-se uma reeleição, de modo que o candidato reeleito não pode se candidatar a um terceiro mandato consecutivo, exceto depois de um ano de afastamento da CIPA. A NR-5 também dispõe que:

[...] é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção de Comissões Internas de Prevenção de Acidentes desde o registro de sua

candidatura até um ano após o final de seu mandato (BRASIL, 1978, p. 3).

O texto também está consagrado no artigo 10º. do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, com entendimento explicitado pela Súmula nº 339 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), no sentido de que garantia de emprego abrange membros titulares e suplentes, conforme Súmula nº 339 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Para deixar voluntariamente o emprego, o empregado deverá solicitar por escrito a renúncia ao mandato da CIPA ou à garantia de emprego, quando aquele já estiver encerrado. Deverão ser providenciadas a substituição do membro da CIPA pelo suplente e a homologação da rescisão contratual perante o sindicato da categoria profissional, mantendo-se o número de suplentes do Quadro I, da NR - 05, com a nomeação do segundo candidato mais votado, conforme a ata de eleição (BRASIL, 1978).

A garantia de emprego do cipeiro é contra dispensas arbitrárias ou sem justa causa, entendendo-se assim a que não se fundar em motivos disciplinar, técnico, econômico ou financeiro, nos termos do artigo 165 da CLT, e é imprescindível para sua atuação em prol da saúde e da segurança dos trabalhadores.

### **3.2 Comissão de Representação de Empregados**

A Lei nº 13.467, de 2017, mudou regras de direito material e processual na legislação trabalhista, regulando, entre outras matérias, a comissão de representação de empregados, com o intuito de simplificar as relações entre trabalhadores e empregadores no ambiente laboral, nos artigos 510-A e seguintes da CLT.

Referidas comissões devem ser obrigatoriamente instituídas nas empresas com mais de duzentos empregados e suas funções são: representar os trabalhadores perante a gestão da empresa; melhorar o relacionamento entre a empresa e os trabalhadores; promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho para prevenir conflitos; buscar soluções para os conflitos nas relações de trabalho com rapidez e eficiência, além de garantir que os empregados sejam tratados de forma justa e equitativa, evitando-se qualquer forma de discriminação baseada em gênero, idade, religião, opinião política ou atuação sindical.

A Constituição Federal, no artigo 11, previa a eleição do representante de trabalhadores no local de trabalho para empresas com mais de duzentos

empregados, dispositivo que foi regulado pela Lei nº 13.467/2017.

O artigo 510-A da CLT regulou o instituto, prevendo a composição da comissão por três membros para empresas com mais de duzentos empregados e por sete membros para empresas com mais de cinco mil empregados, permitindo sua constituição por filiais, desde que se respeite referido número de membros. O mandato dos representantes de empregados é de um ano e todos os trabalhadores poderão concorrer à condição de representantes dos empregados na comissão de fábrica, exceto os de contrato a termo certo, os suspensos ou que estejam em aviso prévio (SILVA, 2022).

A comissão de empregados ocupa relevante papel na supervisão das leis trabalhistas e previdenciárias, bem como nas negociações diretas com os empregadores para a resolução de situações cotidianas (SILVA, 2022). O artigo 510-B da CLT prevê suas atribuições:

Art. 510-B. A comissão de representantes dos empregados terá as seguintes atribuições:

I - representar os empregados perante a administração da empresa;

II - aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo;

III - promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos;

IV - buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais;

V - assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical;

VI - encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação;

VII - acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho.

§ 1º. As decisões da comissão de representantes dos empregados serão sempre colegiadas, observada a maioria simples.

§ 2º. A comissão organizará sua atuação de forma independente.

O artigo 510-C da CLT regula os procedimentos de formação da comissão eleitoral, a qual deverá ser composta por cinco membros que não podem ser candidatos na eleição. A votação deverá ser secreta, direta (sem representação) e, se não houver número suficiente de candidatos, a comissão poderá ser constituída com número reduzido de pessoas, conforme o *caput* do artigo 510-A da CLT.

O artigo 510-D da CLT trata do tempo de serviço dos membros da comissão de representação de empregados, assegurando a proteção contra a dispensa sem justa causa, desde o registro da candidatura e até um ano após o término do mandato. Também proíbe a recondução de membros e impõe obrigações para se garantir a transparência na formação de referida comissão.

A atuação da comissão de representação de empregados não substitui a do sindicato da categoria profissional, cuja participação é obrigatória nas negociações coletivas, conforme o artigo 510-E da CLT. Mas é importante que ambos atuem de forma conjunta com a CIPA para a efetiva implementação de medidas de segurança no ambiente de trabalho.

## **4. AS NOVAS FERRAMENTAS DE TECNOLOGIA DE INFORMAÇÃO**

### **4.1. Os novos *softwares* para a gestão de segurança e saúde no ambiente de trabalho**

Conforme o artigo 162 da CLT, as empresas devem investir na implementação de ações para a proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores, mantendo serviços especializados em segurança e medicina do trabalho e a velocidade do progresso tecnológico recomenda que usem recursos de tecnologia da informação para tanto.

Com o avanço da tecnologia, surgiram inovações na área ocupacional com o advento de sistemas *cyber*-físicos, *internet* das coisas e *internet* de serviços, os quais visam auxiliar na prevenção de acidentes do trabalho e complementar os mecanismos atualmente existentes. Existem programas de computador, dispositivos de realidade virtual que simulam situações perigosas e *softwares* de monitoramento e de controle de riscos ambientais de trabalho que funcionam como novos aliados para o aprimoramento da saúde e da segurança no trabalho (DOMINGUES, 2020).

Os recursos de tecnologia de informação a seguir referidos têm sido eficazes para a conscientização de empresários na gestão de riscos no ambiente de trabalho. Os responsáveis pela segurança laboral conseguem implementar controle mais preciso com a utilização destas plataformas virtuais e a inserção de documentos no espaço virtual denominado nuvem (KON, 2020).

A tecnologia de informação propicia aos profissionais da área de segurança no trabalho alcançar resultados positivos, com a redução do absenteísmo dos trabalhadores por acidentes e lesões relacionadas ao trabalho

e a consequente diminuição de prejuízos financeiros para a atividade empresarial. Como efeito destas medidas, o desempenho e a produtividade dos trabalhadores aumentam, porque estarão mais seguros e confiantes com o afastamento do estresse gerado pela baixa qualidade do ambiente de trabalho (KON, 2020).

#### 4.1.1 Sistema Âmbito Legal

Trata-se de sistema em *interface web* que propicia a realização de serviços de consultoria jurídica em ambiente denominado Âmbito Negócios Sustentáveis, para a identificação, análise e monitoramento da legislação aplicável à empresa.

Possibilita que se controle integralmente o atendimento aos requisitos legais em diversos Sistemas de Gestão, como o ambiental, de segurança e saúde ocupacional, de responsabilidade social, certificação florestal, energia e outros. Serve para informar às empresas suas obrigações legais e para controlar seu atendimento, permitindo a aquisição, o acompanhamento, a análise, a atualização e a verificação do atendimento à legislação e a outros requisitos de diversos sistemas de gestão (AMBIPAR, 2022)

São necessidades atendidas por referido sistema: a) conhecer a legislação para o cumprimento; b) prevenir eventuais penalidades (responsabilidades jurídicas); c) certificar sistemas de gestão (ISO 14001, ISO 45001, SA 8000, ISO 50001, entre outros); d) demonstrar a conformidade legal da empresa para interessados (acionistas, clientes, fornecedores, empregados, sociedade e poder público); e) adotar práticas sustentáveis; f) otimizar recursos pessoais e financeiros no controle do atendimento à legislação; g) assegurar a continuidade do negócio; e h) evitar danos à imagem da empresa (AMBIPAR, 2022).

Constituem benefícios propiciados por referido *software*: a) segurança na identificação e monitoramento da legislação aplicável; b) atendimento ao escopo das normas de certificação quanto à identificação e ao monitoramento dos requisitos legais; c) agilidade em ambiente *web*; d) *interface* tecnológica amigável e de fácil uso; e) linguagem acessível; f) rigor técnico e jurídico (AMBIPAR, 2022).

Entre as principais facilidades do sistema em análise, podem ser relacionadas: a) funcionamento em ambiente *web*, que pode ser acessado de qualquer computador conectado à *internet*, b) é inteligente e gera resultado personalizado para a realidade do cliente; c) monitoramento

permanente da realidade da empresa, por meio de questionário *online* que evita erros na identificação e na interpretação das normas, sem impor ao cliente o ônus da avaliação e da correção; d) exibição de conteúdo com versatilidade e de diferentes maneiras; e) atualização de conteúdo legal, com o envio de relatórios personalizados, conforme a periodicidade escolhida pelos usuários; f) controle estatístico de atendimento à legislação e às obrigações legais, individualmente ou pela empresa; g) apontamento de aspectos ambientais e de perigos ocupacionais relacionados às obrigações legais; h) controle individual de atendimento da obrigação listada; i) possibilidade de acesso à planilha da organização com mesmos *login* e senha pelo usuário; j) segurança e confiabilidade de servidores hospedados em *data center* moderno; e l) diversas opções de customização que facilitam seu uso (AMBIPAR, 2022).

#### 4.1.2 *Beacon* controle de vidas

Outro recurso de informática que pode servir como instrumento de gestão ocupacional é o *beacon* controle de vidas. Trata-se de ferramenta gratuita que permite manter pessoas e objetos em monitoramento pelo sistema de *bluetooth*, com a transferência de informações por aparelho celular ou por *tablet* (NARA, 2016).

Ainda conforme Nara (2016), o *Beacon* permite a análise completa dos dados na área de cobertura com registro gráfico de movimentações e pode localizar pessoas em situações emergenciais e rastrear indivíduos de forma instantânea. A ferramenta em estudo identifica ocorrências de incêndios, explosões, descargas eletrostáticas, perigos em montagens e construções, liberação de gases tóxicos, estresse térmico e fragilização por baixa temperatura e reatividade química, bem como fornece informações sobre incidentes e orientações para prevenir outros incidentes.

#### 4.1.3 *Digital Twin*

O *Digital Twin* (Gêmeo Digital) refere-se à réplica eletrônica de estruturas físicas das empresas. Mediante a coleta de dados digitais, é possível captar imagem de determinada estrutura física de uma unidade empresarial e transportá-la para o computador, com a reprodução fiel do sistema analisado. O programa permite identificar falhas estruturais no ambiente de trabalho e resolvê-las de forma segura, para a redução de riscos de acidentes futuros (NEGRI *et al.*, 2017).

#### 4.1.4 Veículos aéreos não tripulados (Drones)

Os veículos aéreos não tripulados, conhecidos como drones, podem ser usados em inspeções de risco aos trabalhadores, como ferramentas para diminuir a possibilidade de acidentes. Permitem fazer imagens por fotografias ou por vídeos no ambiente laboral em tempo real, para analisar se a área apresenta algum risco ou vulnerabilidade aos trabalhadores (CALASANS, 2020).

O uso de drones para a realização de inspeções de segurança nas empresas fornece aos profissionais da área de segurança acesso à dados digitalizados, permitindo que tomem decisões com mais eficiência e precisão. Também possibilitam identificar o momento ideal para priorizar a manutenção de determinada estrutura que esteja em estado crítico, de modo a mitigar o risco de acidentes, lesões e fatalidades no ambiente laboral (CALASANS, 2020).

#### 4.2. *E-Social*

O *E-Social* é ferramenta que foi instituída pelo governo federal, com a edição do Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014, para o envio, por meio digital, de informações trabalhistas, previdenciárias, tributárias e fiscais relativas à contratação de trabalhadores, as quais ficam armazenadas em ambiente nacional virtual (BRASIL, 2022).

Não se trata de imposição de nova obrigação legal aos empregadores, pois é apenas outra forma de cumprimento das já existentes, simplificada e menos burocrática. As informações que podem ser transmitidas pelo *E-Social* referem-se ao recolhimento de tributos, de depósitos de FGTS e de outras previstas em lei.

Conforme o Manual de Orientação do *E-Social* (2022, p. 06), devem ser priorizados os seguintes princípios no seu funcionamento:

- a) dar maior efetividade à fruição dos direitos fundamentais trabalhistas e previdenciários dos trabalhadores;
- b) racionalizar e simplificar o cumprimento de obrigações previstas na legislação pátria, relativa à cada matéria;
- c) eliminar a redundância nas informações prestadas pelas pessoas físicas e jurídicas obrigadas;
- d) aprimorar a qualidade das informações referentes às relações de trabalho, previdenciárias e fiscais e;
- e) conferir tratamento diferenciado às ME/EPP.

O envio de informações pelo *E-Social* substitui o tradicional



procedimento de entrega de declarações, formulários, termos e documentos relativos às relações de trabalho, com a redução significativa de eventos, mas não implica no automático reconhecimento da regularidade dos dados comunicados.

A utilização do *E-Social* para o envio de informações trabalhistas aos órgãos públicos é obrigatória para contratantes de serviços prestados por pessoas físicas, em relação ao cumprimento de obrigações trabalhistas, previdenciárias e tributárias. Pode figurar como tal o empregador, nos termos definidos pelo artigo 2º da CLT, ou o contribuinte, conforme a Lei nº 5.172, de 1966 (Código Tributário Nacional - CTN), na qualidade de empresa, inclusive órgão público, ou de pessoa física equiparada a empresa, como prevê o artigo 15 da Lei nº 8.212, de 1991 (BRASIL, 2022).

O envio de informações pelo *E-Social* também é obrigatório em relação aos contratos de trabalhadores vinculados ao Regime Geral da Previdência Social (RGPS) e é permitido quanto na contratação de servidores pelo Regime Próprio da Previdência Social (RPPS), conforme a Nota Técnica nº 2/2014/CGNAL/DRPSP/SPPS/MPS.

Estão obrigados a utilizar o *E-Social*, ainda, os contribuintes que comercializam produtos rurais, nas situações descritas no Capítulo III, do Manual de orientação do *E-Social* (2022), assim como os que se encontrem na situação (BRASIL, 2022, p. 8).

Excetuam-se de referida obrigação os seguintes contribuintes:

- a) A pessoa física que, no início da obrigatoriedade do eSocial, encontra-se na situação “Sem Movimento”, enquanto essa situação perdurar; b) O MEI sem empregado que não possua obrigação trabalhista, previdenciária ou tributária; e c) Os Fundos de Investimento, os quais não são revestidos de personalidade jurídica e, portanto, não podem contratar. As informações devem ser prestadas pela instituição financeira administradora do fundo. (BRASIL, 2022, s.p.)

Como dispõe a legislação específica, o Microempreendedor individual (MEI) que não contratar segurado estará dispensado de enviar os eventos S-1000 e S-1299 pelo *E-Social*, com a informação “sem movimento”. Na mesma condição estará a pessoa física inscrita no CAEPF (Cadastro de Atividade Econômica da Pessoa Física) que igualmente se encontrar na situação “sem movimento” (BRASIL, 2022).

Os eventos de segurança e saúde no trabalho a serem informados pelo *E-Social* podem ser classificados da seguinte forma: a) Evento S-2210: utilizado para o envio da Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT)

pelo empregador ou pelo tomador de mão-de-obra de trabalhador avulso e empregador doméstico; b) Evento S-2220: serve para o acompanhamento do estado de saúde do trabalhador na vigência do contrato de trabalho, e o envio de informações relativas aos ASO (Atestado de Saúde Ocupacional) e de exames complementares; c) Evento S-2240: é usado para prestar informações de exposição do trabalhador aos agentes nocivos, conforme a tabela 24 (Agentes Nocivos e Atividades - Aposentadoria Especial) do *E-Social* (BRASIL, 2022).

No último dos eventos acima relacionados, figuram dados relativos ao histórico de exposições do trabalhador aos agentes nocivos (insalubres ou perigosos), para fins de requerimento de aposentadoria especial. A declaração relativa ao adicional para o financiamento da aposentadoria especial é feita quando se informa o grau de exposição ao agente nocivo no evento S-1200, com os códigos previstos na Tabela 02 (Financiamento da Aposentadoria Especial e Redução do Tempo de Contribuição do *E-Social*). Da Tabela 24 (Agentes Nocivos e Atividades - Aposentadoria Especial), constam os agentes nocivos e as atividades relacionados no anexo IV, do Decreto nº 3.048/1999.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho físico evoluiu da escravidão para a modalidade assalariada e o Direito do Trabalho tornou-se instrumento necessário para regulá-lo, sob a égide de relevantes princípios, como o da dignidade da pessoa humana.

A legislação brasileira buscou sistematizar a tutela de direitos sociais com a edição da CLT, em 1943, diploma legal que unificou a lei trabalhista esparsa. A evolução legislativa brasileira passou pela promulgação da CR de 1988, de caráter social, e da Reforma Trabalhista da Lei nº 13.467, de 2017, de conteúdo liberal. A proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores constitui o foco da legislação trabalhista brasileira em vigor, com vistas a prevenir a ocorrência de doenças e de acidentes laborais.

Para a gestão da segurança no ambiente de trabalho, a atuação da CIPA e, mais recentemente, da Comissão de Representação de Empregados, tem importante significado na realidade laboral. Surgiram outras ferramentas de tecnologia de informação que agregaram valores a este sistema, tornando mais eficazes as regras de segurança e medicina do trabalho. Trata-se de *softwares* de gestão e do *E-Social*, ferramentas de informação que trouxeram a era digital para o cotidiano dos profissionais do setor, fomentando a cultura de proteção dos trabalhadores contra os riscos laborais.

Entre os primeiros, foram estudados o Sistema Âmbito Legal, o

*Beacon* controle de vidas, o *Digital Twin* e os veículos aéreos não tripulados (Drones), que servem sobretudo para monitorar riscos no ambiente laboral de forma a preveni-los.

Já o *E-Social* é plataforma da rede mundial de computadores que tornou mais eficiente para as empresas o envio de documentos e de informações trabalhistas, previdenciárias, tributárias e fiscais aos órgãos do governo. Entre referidos documentos, podem ser remetidos pelo *E-Social* o Atestado de Saúde Ocupacional, a Comunicação de Acidente do Trabalho e outros relativos aos riscos ambientais e ao requerimento de concessão de aposentadoria especial.

Visa garantir a transparência nas relações entre empregadores e empregados e melhorar a eficiência dos procedimentos de fiscalização interna na empresa, para reduzir a burocracia do sistema e as ocorrências de fraudes.

A qualidade da segurança do ambiente de trabalho passa pela automação da análise das informações relativas aos riscos de acidentes e de doenças ocupacionais, porque a tomada de decisões rápidas requer a integração de dados, permitida pelo envio de relatórios digitais disponíveis para acessos instantâneos pelos interessados.

Assim, a utilização das novas ferramentas de tecnologia de gestão de segurança e saúde ocupacional é indispensável para que as empresas possam atender as exigências legais relativas à tutela da saúde e da segurança de seus empregado;s. Com o cumprimento das obrigações legais, as empresas permitem que o ambiente de trabalho seja mais saudável, refletindo positivamente na produtividade dos trabalhadores e na eficiência do processo produtivo.

## REFERÊNCIAS

AMBIPAR, Group. **Apostila do âmbito**. São Paulo, 2022, 60 p.

AMORIM JUNIOR. **Segurança e saúde no trabalho princípios norteadores**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2021, 280 p.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF. 1988. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm) Acesso em agosto de 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do trabalho, Brasília, DF. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm) Acesso em maio de 2022

BRASIL. **Manual da CIPA**. 2020 Disponível em <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/>

ptbr/composicao/orgaosespecificos/secretariadetrabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normasregulamentadoras/manual\_da\_cipa.pdf/view Acesso em janeiro de 2022.

BRASIL. **Manual de Orientação do e-Social. 2022.** Disponível em: <https://www.gov.br/eSocial/pt-br/documentacao-tecnica/manuais/manual-de-orientacao-do-eSocial-mos-v-s-1-0.pdf> Acesso em abril de 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **NR 05- Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA. 2022.** Disponível em <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-05-atualizada-2021-1-1.pdf> Acesso em fevereiro de 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 339 do TST. CIPA. Suplente. Garantia de emprego.** CF/1988 (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 25 e 329 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. Disponível em [https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html#SUM-339](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-339) Acesso em setembro de 2021.

BRASIL. **Portaria nº 3214 de 08 de junho de 1978.** Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho. Disponível em: [https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-detrabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/1978/portaria\\_3-214\\_aprova\\_as\\_nrs.pdf](https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-detrabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/1978/portaria_3-214_aprova_as_nrs.pdf) Acesso em setembro de 2021.

CALASANS *et. al.* **Gestão 4.0 em tempos de disrupção.** - São Paulo: Blucher, 2020, 270 p.

CAMISASSA, M. **Segurança e saúde no trabalho - NRs 1 a 36 Comentadas e DescomPLICADAS.** Rio de Janeiro: Método, 2015, 909 p.

DOMINGUES, P. **O desafio da criação de novas leis para um mundo em mutação.** Rio de Janeiro: Fundação Konrad Adenauer, 2020, 216 p.

KEY, A. **Stone tools reveal modern human-like gripping capabilities 500,000 years ago.** 2018. Disponível em: <https://phys.org/news/2018-08-stone-tools-reveal-modernhuman-like.html>. Acesso em abril de 2022.

KON, A. **O futuro do mundo do trabalho: impactos do novo paradigma tecnológico.** Rio de Janeiro: Fundação Konrad Adenauer, 2020, 216 p.

LEITE, C. H. B. **Curso de direito do trabalho.** 12ª ed. São Paulo: Saraiva, 2020, 1024 p.

NARA, L. **Spotlight On Safety: The etBeacon: A Free Tool that Saves Lives.** 2016. Disponível em: [https://www.aiche.org/sites/default/files/cep/201611r\\_spotlightonsafety\\_portuguese-br.pdf](https://www.aiche.org/sites/default/files/cep/201611r_spotlightonsafety_portuguese-br.pdf). Acesso junho de 2023

NASCIMENTO, A. M. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho - relações individuais e coletivas do trabalho.** 29ª ed. São Paulo: Saraiva, 2014, 1170 p.

NEGRI *et al.* A Review of the Roles of Digital Twin in CPS-base Production Systems. *In: Procedia Manufacturing*, 11, pp. 939–948. 2017

NUNES, F. **Segurança e saúde no trabalho esquematizada**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Método, 2016, 1064 p.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. C155 - **Segurança e Saúde dos Trabalhadores**. 1981. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilvia/convencoes/WCMS\\_236163/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilvia/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm). Acesso em julho de 2023

OIT. Organização Internacional do Trabalho. C148 - **Contaminação do Ar, Ruído e Vibrações**. 1977. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilvia/convencoes/WCMS\\_236121/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilvia/convencoes/WCMS_236121/lang--pt/index.htm). Acesso em: julho de 2023

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Segurança e Saúde dos Trabalhadores**. Convenção nº 155. 1983. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilvia/convencoes/WCMS\\_236163/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilvia/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm). Acesso em fevereiro de 2022

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Trabalho Decente**. 1999. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilvia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em fevereiro de 2022.

SILVA, J. **Comissão de empregados e o Princípio da inafastabilidade do Poder jurisdicional**. 2022. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/7727>. Acesso em julho de 2023.