

BÁSICO DE NR 21



Jornada de Trabalho e Pausas para Descanso no Trabalho a Céu Aberto

A jornada de trabalho e as pausas para descanso são elementos fundamentais da organização do tempo laborativo e da proteção à saúde do trabalhador. No Brasil, esses aspectos são disciplinados pela **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)** e complementados por diversas **Normas Regulamentadoras (NRs)** do Ministério do Trabalho, em especial a **NR 21**, que trata das condições de segurança no trabalho a céu aberto.

Em atividades realizadas sob o céu aberto, os limites da jornada e os intervalos para repouso assumem importância ainda maior, dado que os trabalhadores estão expostos continuamente a **intempéries climáticas**, como sol intenso, calor excessivo, chuvas e ventos, além de exigências físicas acentuadas. A correta definição da jornada e o respeito aos momentos de pausa são, portanto, **medidas de saúde, segurança e dignidade** no ambiente laboral externo.

1. Jornada de trabalho: conceito e limites legais

A jornada de trabalho é o tempo diário que o trabalhador se coloca à disposição do empregador, exercendo suas funções ou aguardando ordens. O **artigo 58 da CLT** estabelece que a jornada normal não pode exceder oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, salvo convenções coletivas ou regime de compensação previamente ajustado.

Para atividades ao ar livre, como na agricultura, mineração, construção civil ou limpeza urbana, a jornada pode ser influenciada por **condições ambientais adversas**, como alta temperatura, insolação e umidade, que intensificam a fadiga e reduzem a capacidade física do trabalhador. Nesses casos, a adequação da jornada deve ser pautada não apenas pela legislação, mas também por critérios técnicos de ergonomia e medicina do trabalho.

A **NR 17** (Ergonomia) orienta que o tempo de exposição ao esforço físico seja compatível com a capacidade de recuperação do trabalhador, considerando pausas para descanso, revezamento de tarefas e controle de carga horária, inclusive em ambientes externos.

2. Pausas para descanso: função preventiva e obrigatoriedade

As **pausas para descanso** são intervalos regulares destinados à recuperação física e mental durante a jornada, além dos intervalos para alimentação e repouso. O **artigo 71 da CLT** estabelece que, em jornadas superiores a seis horas, o trabalhador tem direito a um intervalo de, no mínimo, uma hora e, no máximo, duas horas para repouso e alimentação. Para jornadas entre quatro e seis horas, o intervalo mínimo é de quinze minutos.

Além disso, a legislação permite **pausas adicionais por motivos de insalubridade, repetitividade ou esforço físico intenso**, que são aplicáveis ao trabalho a céu aberto. A jurisprudência trabalhista reconhece que, em situações de exposição prolongada ao sol ou calor extremo, **intervalos curtos e frequentes são recomendáveis**, ainda que não especificados na CLT.

A **NR 24**, que trata das condições sanitárias nos locais de trabalho, reforça a necessidade de fornecer **locais apropriados para descanso e refeição**, protegidos das intempéries e em conformidade com padrões mínimos de conforto e higiene.

3. Especificidades do trabalho a céu aberto

A **NR 21**, embora sucinta, impõe ao empregador a obrigação de proporcionar **locais de abrigo contra sol, chuva e vento**, o que inclui a oferta de espaços adequados para que os trabalhadores possam realizar suas pausas com segurança e dignidade. Essa exigência está diretamente ligada à proteção da saúde em ambientes onde o desgaste físico é acentuado.

Trabalhos como capina, colheita manual, demolições ao ar livre, vigilância ambiental ou reflorestamento demandam maior atenção às pausas, especialmente em períodos de alta temperatura ou umidade. A **Fundacentro**, em publicações técnicas, recomenda que jornadas realizadas em ambientes quentes sejam divididas com pausas regulares a cada 1h ou 1h30 de esforço contínuo, principalmente quando não há climatização ou ventilação adequada.

Em alguns casos, como em atividades rurais, a jornada pode ser distribuída em turnos alternados (manhã e tarde) com intervalo maior no meio do dia, ajustando-se à **incidência solar e ao ritmo biológico dos trabalhadores**.

4. Jornada externa e controle de ponto

O **artigo 62 da CLT** prevê que trabalhadores cuja atividade externa seja incompatível com a fixação de horário de trabalho não estão sujeitos ao controle de jornada, como motoristas, entregadores, vendedores externos e outros profissionais em campo. No entanto, essa exceção **não se aplica automaticamente a todos os que trabalham ao ar livre**.

A jurisprudência exige que, para configurar esse regime especial, o empregador **não possua meios objetivos de controle da jornada**, como sistemas de geolocalização, registros de ponto móveis, relatórios de produção, entre outros. Quando o controle de jornada é possível, mesmo que indireto, a empresa deve respeitar os limites legais e conceder as pausas obrigatórias.

Além disso, a **exclusão do controle de jornada não exime o empregador da responsabilidade de garantir as condições mínimas de saúde e segurança**, incluindo pausas e proteção contra fadiga física e térmica.

5. Consequências da omissão e benefícios da regularidade

A omissão no controle da jornada ou na concessão de pausas pode acarretar **graves consequências jurídicas e sociais**, tais como:

- Pagamento retroativo de horas extras e adicionais;

- Condenação por dano moral em razão do excesso de jornada ou da supressão de intervalos;
- Autuações por parte da fiscalização do trabalho;
- Afastamentos por doenças ocupacionais relacionadas à fadiga, desidratação ou lesões musculoesqueléticas.

Por outro lado, o respeito aos limites da jornada e à concessão regular de pausas promove:

- **Redução do risco de acidentes de trabalho;**
- **Melhoria na produtividade e na qualidade das atividades realizadas;**
- **Maior bem-estar e retenção da força de trabalho;**
- **Fortalecimento da imagem institucional da empresa junto aos órgãos fiscalizadores e à sociedade.**

A regularidade das pausas e o planejamento da jornada são, portanto, instrumentos de **prevenção, valorização do trabalho e promoção da saúde ocupacional**, especialmente em ambientes de exposição natural intensa.

Considerações finais

No trabalho a céu aberto, a organização da jornada e a garantia de pausas para descanso são medidas essenciais para a preservação da saúde, o aumento da eficiência e a conformidade legal. A legislação brasileira, por meio da CLT e das Normas Regulamentadoras, estabelece critérios claros para a duração da jornada e os direitos dos trabalhadores quanto aos intervalos durante o expediente.

Cabe ao empregador planejar o tempo de trabalho de maneira compatível com as **condições climáticas, a intensidade das atividades e os riscos envolvidos**, garantindo locais de apoio adequados e respeitando os limites do esforço humano. Ao mesmo tempo, os trabalhadores devem estar orientados quanto aos seus direitos e às melhores práticas de autocuidado.

A construção de ambientes de trabalho saudáveis começa pela gestão responsável do tempo — um recurso tão precioso quanto a própria força de trabalho.

Referências Bibliográficas

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.** Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.**

BRASIL. **Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978.** Normas Regulamentadoras. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego>

BRASIL. **NR 1 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos.**

BRASIL. **NR 17 – Ergonomia.**

BRASIL. **NR 21 – Trabalho a Céu Aberto.**

BRASIL. **NR 24 – Condições Sanitárias e de Conforto.**

FUNDACENTRO. **Guia Técnico de Saúde no Trabalho Rural e Externo.** São Paulo: Fundacentro, 2021.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 41. ed. São Paulo: Atlas, 2023.

Direito à Dignidade e ao Conforto Mínimo no Ambiente de Trabalho

O ambiente de trabalho é o espaço no qual o ser humano exerce sua atividade produtiva e, por consequência, passa grande parte de sua vida. Mais do que um local de prestação de serviços, o trabalho é também um espaço de convivência, de realização pessoal e de expressão da cidadania. Diante disso, a **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988** estabelece a dignidade da pessoa humana como um de seus fundamentos (art. 1º, III), estendendo esse princípio para todas as relações jurídicas, inclusive para o campo das relações laborais.

O direito à **dignidade e ao conforto mínimo no ambiente de trabalho** é expressão direta desse princípio constitucional e está previsto em diversas normas infraconstitucionais, especialmente na **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)** e nas **Normas Regulamentadoras (NRs)** editadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Esse direito se concretiza por meio de obrigações que impõem ao empregador a criação de condições adequadas de higiene, segurança, ergonomia e respeito às necessidades humanas básicas dos trabalhadores.

1. A dignidade da pessoa humana no contexto laboral

A **dignidade da pessoa humana** é um valor jurídico fundamental que reconhece cada indivíduo como sujeito de direitos inalienáveis. No mundo do trabalho, esse princípio se manifesta no dever do empregador de respeitar o trabalhador como ser humano completo, com necessidades físicas, emocionais, sociais e morais.

Dessa forma, o direito à dignidade no trabalho não se limita à remuneração justa, mas também compreende o **acesso a condições adequadas de trabalho, liberdade de expressão, respeito interpessoal, acesso a ambientes saudáveis e seguros, e possibilidade de repouso e alimentação em condições minimamente humanas.**

A jurisprudência trabalhista brasileira, em diversas ocasiões, tem reconhecido que o desrespeito a essas condições pode configurar violação da dignidade, ensejando inclusive **indenizações por danos morais**.

2. O conforto mínimo como obrigação legal

A legislação brasileira não trata o conforto no trabalho como mera liberalidade do empregador, mas como uma obrigação normativa. A **NR 24 – Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho** estabelece padrões mínimos para instalações sanitárias, locais de refeição, vestiários, alojamentos e áreas de descanso.

Entre os requisitos estão:

- Disponibilização de **instalações sanitárias em número adequado**, limpas, separadas por sexo e com itens de higiene;
- Garantia de **locais para refeição** protegidos de intempéries, com mesas, assentos e ventilação apropriada;
- Provisão de **água potável e fresca**, acessível aos trabalhadores durante toda a jornada;
- Manutenção de **ambientes arejados e bem iluminados**, que respeitem os limites de exposição térmica e lumínica;
- Disponibilização de **locais de descanso**, especialmente em atividades que demandem esforço físico contínuo.

Essas condições constituem o **mínimo existencial** de conforto no trabalho e devem ser asseguradas independentemente do tipo de atividade ou setor produtivo.

3. Aplicação nas atividades a céu aberto

O desafio da garantia da dignidade e do conforto mínimo é ainda maior em atividades realizadas a céu aberto, como agricultura, mineração, construção civil e limpeza urbana. Nesses casos, os trabalhadores estão expostos a sol, chuva, vento, calor e frio, sem a proteção física oferecida por estruturas convencionais.

A **NR 21 – Trabalho a Céu Aberto** impõe a obrigatoriedade de **abrigo contra intempéries**, locais apropriados para refeição e acesso à água potável. Tais exigências visam não apenas proteger a saúde física do trabalhador, mas garantir que ele **exerça sua função de forma minimamente digna**, com pausas regulares e proteção contra o desgaste ambiental.

A ausência desses recursos básicos, como já reconhecido em decisões da Justiça do Trabalho, pode configurar **trabalho degradante**, o que contraria frontalmente o princípio da dignidade humana e pode caracterizar inclusive **condição análoga à de escravo**, conforme previsto no artigo 149 do Código Penal.

4. Ergonomia, saúde e bem-estar

Outro aspecto do conforto mínimo é a **ergonomia**, que consiste na adaptação das condições de trabalho às características físicas e psicológicas do trabalhador. A **NR 17 – Ergonomia** determina que o empregador deve planejar as atividades laborais de forma a reduzir o esforço físico excessivo, a monotonia, a repetitividade e os riscos ergonômicos.

O conforto, nesse sentido, também inclui:

- **Pausas adequadas para recuperação física e mental;**
- Postos de trabalho que não causem desconforto ou lesões;
- Ferramentas e equipamentos adaptados às características antropométricas dos trabalhadores;
- Ambiente psicologicamente saudável, livre de assédio, intimidação e discriminação.

Ambientes de trabalho que ignoram esses elementos não apenas descumprem a legislação, como também aumentam a incidência de **doenças ocupacionais**, como LER/DORT, transtornos ansiosos e depressivos, além de reduzirem a produtividade.

5. Consequências da violação e importância da prevenção

A negligência quanto ao conforto e à dignidade no trabalho pode acarretar **consequências jurídicas e sociais significativas**. Entre elas:

- **Ações judiciais por danos morais**, em virtude de condições degradantes;
- **Multas e autuações** por auditores fiscais do trabalho;
- **Interdições de ambientes** que coloquem em risco a integridade do trabalhador;
- **Afastamentos por doenças ocupacionais** e redução da capacidade laborativa;
- **Perda de produtividade e motivação da equipe**.

Por outro lado, empregadores que respeitam o direito ao conforto e à dignidade constroem ambientes mais seguros, saudáveis e produtivos. O investimento em **qualidade do ambiente de trabalho** reduz a rotatividade, melhora o clima organizacional e fortalece a imagem institucional da organização.

Considerações finais

O direito ao conforto mínimo e à dignidade no ambiente de trabalho não é uma concessão, mas uma **exigência jurídica e ética**. Ao cumprir esse dever, o empregador não apenas respeita a legislação, mas reafirma seu compromisso com a valorização da pessoa humana.

Em uma sociedade democrática, o trabalho não pode ser exercido sob condições que humilhem, maltratem ou exponham o trabalhador a riscos desnecessários. O cumprimento das normas que asseguram o conforto e a dignidade é condição essencial para a construção de **relações laborais justas, sustentáveis e saudáveis**.

Referências Bibliográficas

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

BRASIL. Código Penal. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940.

BRASIL. Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978. Normas Regulamentadoras. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego>

BRASIL. NR 6 – Equipamentos de Proteção Individual.

BRASIL. NR 17 – Ergonomia.

BRASIL. NR 21 – Trabalho a Céu Aberto.

BRASIL. NR 24 – Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho.

FUNDACENTRO. Condições de Trabalho e Dignidade Humana. São Paulo: Fundacentro, 2022.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 41. ed. São Paulo: Atlas, 2023.

Denúncia de Condições Precárias e o Papel dos Sindicatos

A proteção do trabalhador frente às condições precárias de trabalho é uma das dimensões fundamentais da promoção da dignidade no ambiente laboral. No Brasil, essa proteção está amparada por um arcabouço legal robusto que inclui a **Constituição Federal**, a **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**, as **Normas Regulamentadoras (NRs)** do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e o sistema sindical. Neste contexto, as **denúncias de situações degradantes ou de violação de direitos** são ferramentas essenciais para a responsabilização dos empregadores e a correção de irregularidades, sendo os **sindicatos** agentes chave nesse processo.

A atuação sindical é historicamente ligada à defesa dos direitos sociais e econômicos da classe trabalhadora. Na denúncia de condições precárias, sua função transcende a simples representação administrativa e passa a integrar o campo da **fiscalização social e da mobilização coletiva**, exercendo pressão institucional, política e jurídica pela melhoria do ambiente de trabalho.

1. O que se entende por condições precárias de trabalho

Condições precárias de trabalho são aquelas que comprometem a saúde, a segurança, a dignidade ou os direitos fundamentais do trabalhador. Elas podem incluir:

- **Ambientes insalubres ou perigosos**, sem EPIs ou com jornada excessiva;
- **Exposição a riscos físicos, biológicos ou químicos** sem controle adequado;
- **Ausência de pausas, água potável, sanitários ou locais para refeição**;
- **Assédio moral ou sexual**, discriminação e intimidação no local de trabalho;

- **Remuneração inferior ao mínimo legal** ou irregularidades contratuais;
- **Trabalho análogo ao de escravo**, conforme previsto no art. 149 do Código Penal.

Tais situações, além de ilegais, violam direitos fundamentais previstos na **Constituição Federal**, como o direito à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III) e à redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXII).

2. Mecanismos legais de denúncia

O ordenamento jurídico brasileiro oferece ao trabalhador **canais formais de denúncia**, que podem ser utilizados individual ou coletivamente. Os principais são:

- **Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)** – por meio das Superintendências Regionais do Trabalho, onde podem ser feitas denúncias presenciais ou eletrônicas, inclusive de forma anônima;
- **Ministério Público do Trabalho (MPT)** – atua na defesa de interesses difusos e coletivos dos trabalhadores, com base em denúncias, inspeções e investigações;
- **Sindicato da categoria profissional** – que pode representar o trabalhador, intermediar conflitos e acionar os órgãos de fiscalização;
- **Justiça do Trabalho** – onde o trabalhador pode ingressar com ação judicial requerendo reparação por danos, pagamento de verbas devidas ou reintegração.

É importante destacar que **ninguém pode ser punido por denunciar irregularidades** quando agiu de boa-fé, e o trabalhador não precisa estar assistido por advogado ou sindicato para formalizar uma denúncia junto aos órgãos públicos.

3. Papel dos sindicatos na proteção coletiva

Os **sindicatos** são entidades que representam os interesses dos trabalhadores de uma determinada categoria profissional. Sua atuação não se limita à negociação de convenções coletivas ou ao acompanhamento de dissídios, mas se estende à **fiscalização das condições de trabalho**, ao acolhimento de denúncias e à **interlocução com empregadores e autoridades públicas**.

Entre suas principais funções no combate às condições precárias estão:

- **Receber e encaminhar denúncias** dos trabalhadores;
- **Articular fiscalizações junto ao MTE ou ao MPT;**
- **Negociar melhorias nas condições de trabalho** por meio de instrumentos coletivos;
- **Orientar juridicamente os trabalhadores** sobre seus direitos;
- **Promover campanhas de conscientização** sobre saúde e segurança no trabalho;
- **Participar de comissões internas de prevenção de acidentes (CIPA);**
- **Acompanhar fiscalizações e perícias técnicas** em ambientes de trabalho.

A atuação sindical, sobretudo nos setores mais precarizados — como trabalhadores rurais, operários da construção civil, garis, terceirizados e trabalhadores informais —, é essencial para romper com situações de exploração que muitas vezes são invisibilizadas pela informalidade ou pelo medo de retaliação.

4. Obstáculos à denúncia e à ação sindical

Apesar da existência de mecanismos legais, muitos trabalhadores ainda enfrentam **obstáculos objetivos e subjetivos** para denunciar condições precárias, entre eles:

- **Medo de perder o emprego** ou sofrer represálias por parte do empregador;
- **Desconhecimento de seus direitos** e das formas de denunciá-los;
- **Dificuldade de acesso a sindicatos atuantes** ou a órgãos de fiscalização;
- **Clima de intimidação ou cultura organizacional autoritária.**

Além disso, após as mudanças promovidas pela **Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017)**, muitos sindicatos passaram a enfrentar **restrições financeiras e operacionais** que dificultam sua capacidade de atuação, dado o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical. Isso afetou,

sobretudo, os sindicatos menores e com menos estrutura, que atuam justamente nas bases mais vulneráveis.

5. A importância da mobilização e da atuação conjunta

O enfrentamento das condições precárias no ambiente de trabalho não se resume à punição do empregador infrator. É necessário promover uma **cultura de prevenção e respeito aos direitos trabalhistas**, o que demanda a atuação conjunta de sindicatos, órgãos públicos, empresas e sociedade civil.

Sindicatos ativos, com base mobilizada e presença nas frentes de trabalho, são fundamentais para:

- **Fortalecer o poder de barganha dos trabalhadores;**
- **Denunciar de forma coletiva práticas ilegais ou abusivas;**
- **Exigir a adoção de medidas preventivas de segurança e saúde;**
- **Negociar melhorias estruturais e institucionais junto ao empregador.**

Além disso, a atuação sindical fortalece a **democracia no local de trabalho**, criando canais formais de diálogo, reduzindo os conflitos judiciais e promovendo ambientes mais saudáveis, participativos e justos.

Considerações finais

A denúncia de condições precárias e a atuação dos sindicatos são elementos fundamentais para a promoção de um ambiente de trabalho digno, seguro e conforme os princípios constitucionais. Embora a legislação brasileira ofereça canais formais de proteção, a eficácia desses instrumentos depende da **coragem do trabalhador**, da **estruturação sindical**, da **vigilância dos órgãos públicos** e da **conscientização da sociedade sobre o valor do trabalho humano**.

O fortalecimento dos sindicatos como agentes de transformação social e a garantia de canais seguros e efetivos de denúncia são pilares essenciais para o combate à precarização, à informalidade e ao desrespeito às normas

trabalhistas. A proteção dos direitos começa pela voz — e a voz coletiva tem mais força quando ecoa por meio da organização sindical.

Referências Bibliográficas

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.**

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.** Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

BRASIL. **Código Penal.** Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Art. 149 – Redução a condição análoga à de escravo.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a CLT e institui a Reforma Trabalhista.

BRASIL. **Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978.** Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego>

FUNDACENTRO. **Trabalho Decente e Ação Sindical.** São Paulo: Fundacentro, 2021.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 41. ed. São Paulo: Atlas, 2023.

Interface com a Legislação Trabalhista e Ambiental no Trabalho a Céu Aberto

A atividade laboral realizada a céu aberto é característica de diversos setores produtivos no Brasil, como agricultura, mineração, construção civil, reflorestamento e limpeza urbana. Tais atividades, por ocorrerem em ambientes externos e sob condições naturais variáveis, exigem atenção especial tanto à **legislação trabalhista**, que visa proteger a saúde, segurança e direitos dos trabalhadores, quanto à **legislação ambiental**, que regulamenta o uso e a conservação dos recursos naturais. A convergência entre essas duas esferas normativas constitui uma interface complexa e essencial para garantir **trabalho decente em harmonia com a sustentabilidade ambiental**.

Esse diálogo entre normas do trabalho e do meio ambiente não é apenas recomendável, mas obrigatório à luz dos princípios constitucionais, especialmente aqueles que asseguram o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado (art. 225) e a valorização do trabalho humano (art. 1º, III e IV). Este texto tem como objetivo apresentar os principais pontos de articulação entre as duas legislações no âmbito do trabalho a céu aberto, discutindo seus impactos, limites e possibilidades.

1. Fundamentos constitucionais da proteção trabalhista e ambiental

A **Constituição Federal de 1988** estabelece em seu artigo 7º, inciso XXII, o direito do trabalhador à **redução dos riscos inerentes ao trabalho** por meio de normas de saúde, higiene e segurança. No mesmo texto constitucional, o **artigo 225** dispõe que todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, impondo ao poder público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

Essa dualidade normativa se torna evidente no campo do trabalho a céu aberto, onde o **ambiente laboral e o meio ambiente natural são indissociáveis**. Um canteiro de obras, uma lavoura ou uma frente de mineração são, ao mesmo tempo, **locais de produção e ecossistemas vivos**, o que exige uma abordagem integrada da proteção ao trabalhador e à natureza.

2. Legislação trabalhista: proteção do trabalhador em ambientes externos

A proteção do trabalhador que atua em ambientes externos é regulamentada por diversas normas, com destaque para:

- **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):** estabelece direitos fundamentais, limites de jornada, adicionais de insalubridade e periculosidade, além de dispor sobre a responsabilidade do empregador pela segurança dos empregados;
- **NR 21 – Trabalho a Céu Aberto:** impõe a obrigatoriedade de abrigos contra intempéries e condições mínimas de conforto;
- **NR 31 – Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura e Aquicultura:** regulamenta as atividades no campo, incluindo controle de agrotóxicos, alojamento, transporte e condições sanitárias;
- **NR 1 – Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (PGR):** exige que as empresas identifiquem e mitiguem todos os riscos presentes no ambiente de trabalho, incluindo os ambientais.

O trabalhador tem direito a um ambiente saudável, à informação sobre os riscos a que está exposto, e ao fornecimento gratuito de equipamentos de proteção individual (EPIs), conforme estabelece a **NR 6**.

3. Legislação ambiental: regulação do uso de recursos naturais

A **legislação ambiental brasileira** é considerada uma das mais avançadas do mundo em termos normativos, sendo composta por leis, resoluções e políticas públicas que disciplinam o uso dos recursos naturais, a recuperação de áreas degradadas e o controle da poluição. Dentre as principais normas, destacam-se:

- **Lei nº 6.938/1981 – Política Nacional do Meio Ambiente:** define princípios e instrumentos de proteção ambiental, como o licenciamento, a avaliação de impacto ambiental e o controle de poluição;
- **Lei nº 9.605/1998 – Lei de Crimes Ambientais:** estabelece sanções penais e administrativas derivadas de condutas lesivas ao meio ambiente;

- **Resoluções CONAMA:** regulamentam questões específicas como uso de defensivos agrícolas, controle de resíduos, qualidade do ar, da água e do solo;
- **Decreto nº 10.940/2022:** que trata do Programa Nacional de Bioinsumos, incentivando práticas sustentáveis no campo.

A interface com o trabalho se dá especialmente na exigência de que as **atividades econômicas desenvolvidas em áreas externas respeitem os limites ambientais e adotem práticas sustentáveis**, protegendo não apenas a natureza, mas também a saúde de quem nela trabalha.

4. Pontos de convergência e conflitos entre as legislações

A integração entre a legislação trabalhista e a ambiental é essencial, mas nem sempre ocorre de maneira fluida. Há, por vezes, **conflitos de aplicação e lacunas normativas**. Algumas áreas de tensão incluem:

- **Uso de agrotóxicos:** permitido pela legislação agrícola, mas perigoso do ponto de vista da saúde ocupacional. A NR 31 exige controle rigoroso e fornecimento de EPIs, mas ainda há casos de aplicação sem proteção adequada;
- **Jornadas exaustivas em áreas remotas:** comuns no setor florestal e na mineração, onde há impactos ambientais e humanos simultâneos, exigindo licenças ambientais e inspeções do trabalho;
- **Atividades em áreas de proteção ambiental:** onde há limitações de uso do solo, o que pode gerar embates entre a exploração econômica e os direitos trabalhistas.

Entretanto, também há **pontos de sinergia**, como:

- A exigência de **licenciamento ambiental** que inclua avaliação dos impactos sobre os trabalhadores;
- A **valorização da agricultura sustentável**, que reduz a exposição a químicos;
- A **reabilitação de áreas degradadas com mão de obra local**, promovendo emprego verde e trabalho digno.

5. Caminhos para uma abordagem integrada

A promoção de um ambiente de trabalho que seja ao mesmo tempo seguro e sustentável requer **articulação entre as autoridades ambientais e do trabalho**, além de comprometimento por parte das empresas. Algumas boas práticas incluem:

- **Inserção da variável trabalhista nos estudos de impacto ambiental (EIA/RIMA);**
- **Fiscalizações conjuntas entre auditores fiscais do trabalho e agentes ambientais;**
- **Capacitação de trabalhadores e empregadores em temas de saúde ocupacional e sustentabilidade;**
- **Adoção de certificações socioambientais** (como os selos FSC, Rainforest Alliance e Fair Trade) que associam boas práticas trabalhistas a critérios ambientais;
- **Promoção de políticas públicas integradas**, que aliem proteção do meio ambiente, geração de emprego e promoção do trabalho decente.

O trabalho decente e o desenvolvimento sustentável são objetivos complementares, e não concorrentes. A abordagem integrada das legislações trabalhista e ambiental é o caminho para assegurar a preservação da saúde do trabalhador e a conservação dos recursos naturais em um modelo econômico verdadeiramente responsável.

Considerações finais

A interface entre a legislação trabalhista e a legislação ambiental no contexto do trabalho a céu aberto é um dos grandes desafios da gestão pública e privada. A proteção simultânea do trabalhador e do meio ambiente exige que o cumprimento das normas laborais caminhe ao lado do respeito aos limites ecológicos do planeta.

Ao reconhecer que o ambiente de trabalho é parte do meio ambiente como um todo, reforça-se a ideia de que **não há sustentabilidade sem trabalho digno**, nem dignidade no trabalho sem um ambiente saudável. Assim, a sinergia entre os sistemas normativos é não apenas desejável, mas necessária

para a construção de uma sociedade justa, segura e ambientalmente equilibrada.

Referências Bibliográficas

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

BRASIL. Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente.

BRASIL. Lei nº 9.605, de 12 de fevereiro de 1998. Dispõe sobre as sanções penais e administrativas derivadas de condutas lesivas ao meio ambiente.

BRASIL. Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978. Normas Regulamentadoras. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego>

BRASIL. NR 21 – Trabalho a Céu Aberto.

BRASIL. NR 31 – Segurança e Saúde no Trabalho Rural.

BRASIL. NR 1 – Programa de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais.

FUNDACENTRO. Segurança e Saúde do Trabalhador e o Meio Ambiente. São Paulo: Fundacentro, 2022.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 41. ed. São Paulo: Atlas, 2023.

Atribuições do Ministério do Trabalho e da Inspeção do Trabalho

A proteção ao trabalhador no Brasil é garantida por um conjunto de normas jurídicas que visam assegurar condições dignas, seguras e justas para o exercício da atividade laboral. A execução e a fiscalização dessas normas são de responsabilidade de diversos órgãos do Estado, entre os quais se destaca o **Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)**. Vinculado ao Poder Executivo Federal, o MTE tem como uma de suas funções mais relevantes a coordenação da **Inspeção do Trabalho**, mecanismo essencial de vigilância, prevenção, mediação e repressão a irregularidades nas relações laborais.

A atuação do Ministério do Trabalho e da Inspeção do Trabalho visa não apenas o cumprimento da legislação trabalhista, mas também a promoção dos direitos humanos no ambiente laboral, a erradicação do trabalho escravo e infantil, e a garantia de segurança e saúde para todos os trabalhadores. Este texto aborda as atribuições legais, operacionais e sociais dessas instituições, especialmente em ambientes vulneráveis como o **trabalho a céu aberto**.

1. O Ministério do Trabalho: missão institucional e competências

Criado oficialmente pela primeira vez em 1930, o **Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)** passou por diversas reformulações ao longo das décadas. Atualmente, está reconstituído por meio da **Medida Provisória nº 1.154/2023**, que reorganizou a estrutura ministerial do governo federal. Suas principais competências incluem:

- **Formulação e execução das políticas públicas de trabalho, emprego e renda;**
- **Regulação das relações de trabalho**, inclusive através da atualização das **Normas Regulamentadoras (NRs)**;
- **Gestão da fiscalização trabalhista e da Inspeção do Trabalho;**
- **Gestão do sistema de relações sindicais**, como registro de entidades sindicais e acompanhamento das negociações coletivas;
- **Políticas de combate ao trabalho escravo, infantil e degradante;**

- Coordenação do **Sistema Público de Emprego**, incluindo intermediação de mão de obra e qualificação profissional.

O MTE é, portanto, o órgão central que articula ações normativas, executivas e fiscalizadoras em todo o território nacional, com a finalidade de assegurar o respeito à legislação trabalhista e promover a justiça social nas relações de trabalho.

2. O que é a Inspeção do Trabalho

A **Inspeção do Trabalho** é o instrumento técnico e legal de que dispõe o Estado para verificar o cumprimento das normas trabalhistas e de segurança e saúde no trabalho. É composta por uma carreira pública de servidores, os **Auditores-Fiscais do Trabalho**, que possuem poder de polícia administrativa para realizar:

- **Visitas e fiscalizações in loco;**
- **Notificações e autos de infração;**
- **Interdições e embargos de atividades** que apresentem risco iminente à vida e à saúde;
- **Mediações em conflitos trabalhistas coletivos ou individuais;**
- **Ações de combate ao trabalho escravo, infantil e às fraudes trabalhistas;**
- **Fiscalizações temáticas e setoriais**, como no setor rural, construção civil, mineração, entre outros.

Esses profissionais atuam com independência técnica e legal, sendo subordinados ao MTE. A Inspeção do Trabalho segue diretrizes estabelecidas por convenções internacionais da **Organização Internacional do Trabalho (OIT)**, das quais o Brasil é signatário, como a **Convenção nº 81**, que trata da organização da inspeção nos países membros.

3. A fiscalização do trabalho a céu aberto

No trabalho a céu aberto — aquele realizado em ambientes externos, como na agricultura, silvicultura, mineração, construção e serviços urbanos — a atuação da Inspeção do Trabalho é especialmente relevante. Esses ambientes costumam apresentar riscos acentuados, como:

- Exposição a **intempéries climáticas** (sol, chuva, calor excessivo);
- Presença de **animais peçonhentos** e agentes biológicos;
- Falta de **infraestrutura mínima** (abrigo, sanitários, água potável);
- Uso de **equipamentos perigosos** ou insumos tóxicos sem proteção adequada;
- **Trabalho informal ou degradante** em áreas rurais isoladas.

Nesses contextos, o auditor-fiscal verifica o cumprimento da **NR 21 (Trabalho a Céu Aberto)**, da **NR 31 (Trabalho Rural)** e de outras normas pertinentes, podendo aplicar penalidades administrativas ou acionar o Ministério Público do Trabalho (MPT) em caso de graves violações.

A fiscalização pode ser **programada, eventual ou decorrente de denúncias**, inclusive anônimas. O trabalhador que se sentir lesado tem o direito de acionar a Superintendência Regional do Trabalho de seu estado e solicitar uma vistoria.

4. Ações especiais da Inspeção do Trabalho

Além da fiscalização rotineira, a Inspeção do Trabalho também executa **ações estratégicas e temáticas** de grande importância social, como:

- **Operações de combate ao trabalho escravo contemporâneo**, com resgate de trabalhadores e emissão de guias para recebimento de direitos trabalhistas e seguro-desemprego especial;
- **Campanhas de prevenção de acidentes**, como o Abril Verde, focado na saúde e segurança do trabalho;
- **Ações sazonais no setor rural**, especialmente em períodos de safra, com foco em alojamentos, jornadas excessivas e uso de EPIs;
- **Fiscalizações em obras públicas**, verificando o cumprimento de contratos e a formalização dos trabalhadores;
- **Inspecções conjuntas com órgãos ambientais, sanitários e de segurança**, quando o risco extrapola o campo puramente trabalhista.

Essas ações visam não apenas punir, mas sobretudo **prevenir e educar**, promovendo a conformidade voluntária das empresas e o respeito aos direitos sociais.

5. Limites e desafios da atuação estatal

Apesar de seu papel essencial, a atuação do Ministério do Trabalho e da Inspeção do Trabalho enfrenta **diversos desafios** estruturais e operacionais, entre os quais se destacam:

- **Número reduzido de auditores-fiscais em relação à demanda nacional;**
- **Falta de recursos logísticos** para fiscalizações em áreas remotas e de difícil acesso;
- **Pressões políticas ou econômicas** que, por vezes, limitam a autonomia da fiscalização;
- **Desconhecimento dos trabalhadores sobre seus direitos** e sobre os canais de denúncia.

Ainda assim, a Inspeção do Trabalho brasileira é reconhecida internacionalmente por seu compromisso com os princípios da **OIT** e pelo protagonismo no combate ao trabalho escravo, tendo resgatado mais de 60 mil trabalhadores desde a criação do sistema de fiscalização específica, em 1995.

Considerações finais

O **Ministério do Trabalho e Emprego** e a **Inspeção do Trabalho** exercem funções centrais na proteção do trabalhador brasileiro. Por meio da regulação, fiscalização e promoção de políticas públicas, essas instituições atuam na **garantia dos direitos fundamentais do trabalho**, na **prevenção de acidentes e doenças ocupacionais**, na **formalização de vínculos empregatícios** e na **promoção do trabalho decente**.

No trabalho a céu aberto, onde a vulnerabilidade tende a ser maior, o papel do Estado é ainda mais relevante. A ação fiscalizatória, quando aliada à educação, à mediação e à atuação coordenada com outros órgãos e com os sindicatos, é fundamental para a construção de uma cultura de legalidade, justiça social e respeito à dignidade do trabalhador.

Referências Bibliográficas

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

BRASIL. Medida Provisória nº 1.154, de 1º de janeiro de 2023. Reestrutura os Ministérios do Governo Federal.

BRASIL. Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978. Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego>

BRASIL. NR 21 – Trabalho a Céu Aberto.

BRASIL. NR 31 – Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Convenção nº 81 sobre Inspeção do Trabalho. Genebra: OIT, 1947.

FUNDACENTRO. Fiscalização do Trabalho e Prevenção de Riscos. São Paulo: Fundacentro, 2021.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 41. ed. São Paulo: Atlas, 2023.

Consequências Legais do Descumprimento da NR 21

A **Norma Regulamentadora nº 21 (NR 21)**, intitulada “Trabalho a Céu Aberto”, foi estabelecida pela **Portaria nº 3.214/1978** do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) com o objetivo de estabelecer **condições mínimas de segurança e proteção à saúde** dos trabalhadores que exercem suas atividades em ambientes externos. A norma impõe ao empregador a obrigação de disponibilizar **abrigos adequados contra intempéries**, assegurando condições mínimas de conforto, segurança e dignidade aos profissionais sujeitos à exposição contínua a fatores ambientais como sol, chuva, vento, frio e calor intensos.

O **descumprimento da NR 21** não se configura como uma simples infração administrativa: ele acarreta uma série de **consequências legais**, que podem ser de natureza **trabalhista, administrativa, civil e até penal**, dependendo da gravidade da omissão e das consequências sobre a saúde e integridade dos trabalhadores. Este texto aborda essas consequências à luz da legislação brasileira, destacando os fundamentos jurídicos e as sanções aplicáveis ao empregador que negligencia suas obrigações legais.

1. Enquadramento legal da NR 21

A NR 21 integra o conjunto de **Normas Regulamentadoras** que têm **força cogente**, ou seja, **são de cumprimento obrigatório** por parte dos empregadores públicos e privados. O artigo 157 da **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)** impõe ao empregador a obrigação de “cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho”. Já o artigo 200 da mesma CLT delega ao Ministério do Trabalho a competência para editar normas complementares à legislação trabalhista, conferindo validade legal às NR.

Portanto, **descumprir uma NR equivale a descumprir a legislação trabalhista** e sujeita o infrator às penalidades previstas em lei.

2. Consequências administrativas

A consequência imediata do descumprimento da NR 21 é a **autuação administrativa** por parte da **Inspeção do Trabalho**, vinculada ao MTE. Os **auditores-fiscais do trabalho** têm poder para:

- Lavrar **autos de infração**, com aplicação de **multas pecuniárias**, cujos valores variam conforme a infração, o porte da empresa e a reincidência;
- Determinar a **interdição da atividade ou embargo da obra** quando houver risco grave e iminente à saúde ou à vida do trabalhador;
- Notificar o empregador para que **regularize a situação em prazo determinado**, sob pena de agravamento das sanções.

O valor da multa é definido com base na **Portaria MTP nº 667/2021**, que atualiza os critérios para fiscalização do trabalho. Além disso, o não atendimento às determinações da auditoria pode caracterizar **desobediência administrativa**, ensejando sanções mais severas e impedimentos em licitações públicas.

3. Consequências trabalhistas

No âmbito trabalhista, o descumprimento da NR 21 pode gerar **ações individuais ou coletivas**, com pedidos de:

- **Adicional de insalubridade**, nos casos em que a exposição às intempéries seja considerada superior aos limites de tolerância;
- **Dano moral individual ou coletivo**, por exposição a condições degradantes de trabalho;
- **Rescisão indireta do contrato**, quando o empregado decide encerrar o vínculo empregatício por falta grave cometida pelo empregador (art. 483 da CLT);
- **Reconhecimento de vínculo de emprego** em casos de trabalho informal em ambientes externos sem condições mínimas legais.

A jurisprudência trabalhista tem reconhecido que a **ausência de abrigo, de água potável e de local adequado para refeições em frentes de trabalho externas** compromete a dignidade do trabalhador e enseja reparação por dano moral, mesmo na ausência de doença ocupacional.

4. Consequências civis

No campo do **direito civil**, a violação da NR 21 pode fundamentar a responsabilização do empregador por **danos materiais e morais**, decorrentes de:

- **Acidentes de trabalho** causados por exposição climática excessiva (como insolação, hipotermia, desidratação);
- **Doenças ocupacionais** relacionadas a estresse térmico, alergias, infecções respiratórias, entre outras;
- **Perda da capacidade laborativa**, parcial ou total, com repercussões previdenciárias e patrimoniais.

Conforme o **art. 927 do Código Civil**, aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem é obrigado a repará-lo. A responsabilização pode ser **objetiva**, nos casos em que a atividade desenvolvida pelo empregador seja de risco (art. 927, parágrafo único), o que se aplica a setores como mineração, construção civil e silvicultura.

5. Consequências penais

Em situações de maior gravidade, o descumprimento da NR 21 pode configurar **crime contra a saúde e segurança do trabalho** ou até **crime contra a dignidade da pessoa humana**. Alguns exemplos incluem:

- **Art. 132 do Código Penal** – Expor a vida ou a saúde de outrem a perigo direto e iminente, com pena de detenção de três meses a um ano;
- **Art. 203** – Frustração de direito assegurado por norma trabalhista, com pena de detenção de um a dois anos;
- **Art. 149** – Redução à condição análoga à de escravo, quando há submissão a jornadas exaustivas, condições degradantes ou restrição de liberdade.

Casos de **omissão deliberada**, reincidência ou recusa em adotar medidas de proteção após notificações podem ensejar a responsabilização criminal do empregador, especialmente quando há resultado lesivo à integridade física do trabalhador.

Considerações finais

A **NR 21** não é uma norma meramente orientadora: ela impõe **obrigações legais concretas** para proteger a saúde e a dignidade dos trabalhadores expostos a condições ambientais adversas em ambientes externos. Seu descumprimento pode gerar **multas, ações judiciais, responsabilização civil, trabalhista e até penal**, além de comprometer a imagem institucional da empresa.

A adoção de medidas preventivas, como a instalação de **abrigos adequados, fornecimento de água potável, EPIs apropriados e pausas regulares**, é uma exigência legal e também um investimento em produtividade, bem-estar e respeito aos direitos fundamentais do trabalhador.

O cumprimento da NR 21 é, portanto, **mais que uma obrigação jurídica: é um compromisso com o trabalho decente e com a construção de uma sociedade justa e civilizada.**

Referências Bibliográficas

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho – CLT**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**.

BRASIL. **Código Penal**. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940.

BRASIL. **Código Civil**. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.

BRASIL. **Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978**. Normas Regulamentadoras. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego>

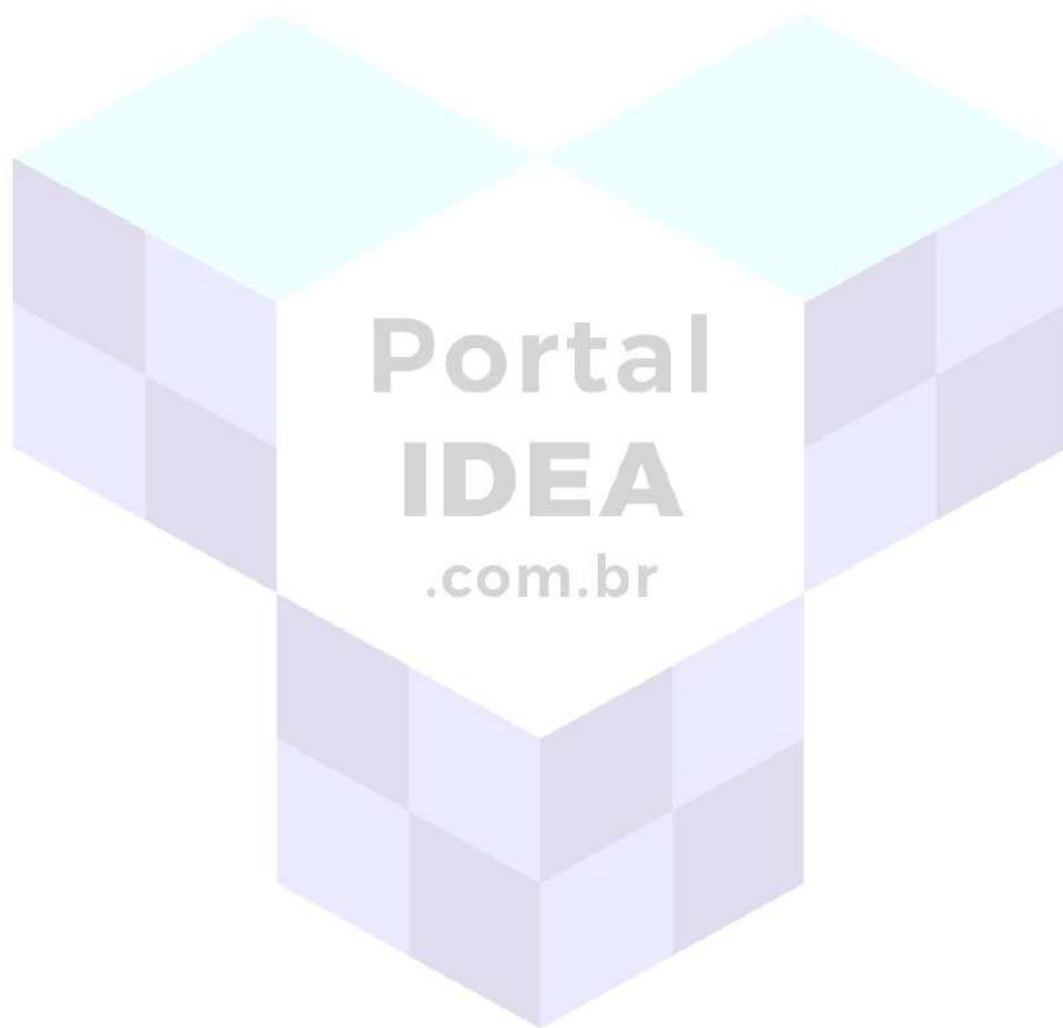
BRASIL. **NR 21 – Trabalho a Céu Aberto**.

BRASIL. **NR 31 – Segurança e Saúde no Trabalho Rural**.

BRASIL. **Portaria MTP nº 667, de 8 de novembro de 2021**. Estabelece critérios de fiscalização e aplicação de multas.

FUNDACENTRO. **Consequências Jurídicas da Omissão em Segurança no Trabalho**. São Paulo: Fundacentro, 2022.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 41. ed. São Paulo: Atlas, 2023.



Boas Práticas Adotadas por Empresas e Cooperativas no Trabalho a Céu Aberto

O trabalho a céu aberto, característico de setores como a agricultura, construção civil, mineração, reflorestamento e limpeza urbana, envolve riscos específicos decorrentes da exposição direta a intempéries, agentes naturais e condições variáveis do meio ambiente. Para além do cumprimento das normas legais, diversas **empresas e cooperativas** têm implementado **boas práticas** voltadas à promoção da saúde, segurança e bem-estar dos trabalhadores que atuam nesses contextos. Tais práticas reforçam o compromisso com o **trabalho decente**, aumentam a produtividade e reduzem passivos trabalhistas e ambientais.

1. Adoção de abrigos móveis e estações de descanso

Uma das exigências centrais da **Norma Regulamentadora nº 21 (NR 21)** é o fornecimento de **abrigos contra intempéries**, como sol, chuva, vento e frio. Para além do cumprimento formal, muitas empresas têm investido em **estruturas móveis, desmontáveis ou adaptadas**, que oferecem sombra, proteção contra ventos e locais para descanso com assentos, água potável e ventilação.

Essas estruturas são especialmente úteis em frentes de trabalho itinerantes, como colheitas sazonais, serviços florestais e obras viárias. As chamadas **estações de descanso** proporcionam alívio térmico e promovem a recuperação física do trabalhador, reduzindo o risco de exaustão e doenças ocupacionais.

De acordo com a **Fundacentro (2021)**, práticas como essas podem aumentar em até 30% a capacidade produtiva em jornadas longas sob calor intenso, além de diminuir significativamente a rotatividade de mão de obra.

2. Integração de medidas de saúde e segurança com tecnologia

Empresas inovadoras têm adotado **tecnologias de monitoramento ambiental e de exposição ocupacional**, integrando sensores de temperatura, umidade, radiação solar e partículas em suspensão para informar os trabalhadores, em tempo real, sobre riscos iminentes.

Além disso, **aplicativos de gestão de segurança** permitem o registro de pausas obrigatórias, checklists de equipamentos de proteção individual (EPIs) e alertas de condições climáticas adversas. Essas ferramentas são utilizadas por equipes de campo em setores como energia renovável, reflorestamento e engenharia civil.

O uso da **tecnologia no campo** fortalece a cultura de prevenção e permite que gestores acompanhem remotamente a segurança de frentes de trabalho distantes, garantindo maior controle sem comprometer a autonomia das equipes.

3. Educação continuada e campanhas de sensibilização

Empresas e cooperativas de destaque mantêm **programas permanentes de educação em saúde, segurança e direitos trabalhistas**, com treinamentos periódicos, palestras e distribuição de materiais didáticos. Essas ações vão além da capacitação técnica e abordam temas como:

- Prevenção de acidentes com animais peçonhentos;
- Uso e conservação correta dos EPIs;
- Higiene pessoal em ambientes remotos;
- Reconhecimento de sinais de exaustão térmica e desidratação.

Muitas cooperativas agrícolas também promovem campanhas sobre **uso seguro de agrotóxicos**, com foco na proteção da saúde e no respeito ao meio ambiente, em consonância com a **NR 31 – Segurança e Saúde no Trabalho Rural**.

Segundo **Souza e Lima (2022)**, trabalhadores capacitados são mais conscientes de seus direitos e responsabilidades, mais engajados com os objetivos da organização e menos propensos a acidentes e afastamentos.

4. Promoção da saúde mental e valorização humana

Outro aspecto relevante das boas práticas é a valorização da saúde mental e do respeito à dignidade do trabalhador. Algumas iniciativas observadas incluem:

- Rodas de conversa com psicólogos e agentes comunitários de saúde;
- Programas de acolhimento para trabalhadores migrantes e sazonais;
- Reconhecimento por desempenho e incentivo ao protagonismo individual e coletivo;
- Prevenção de assédio moral por meio de comissões internas de mediação.

Tais ações contribuem para a **criação de ambientes de trabalho mais humanos, colaborativos e saudáveis**, mesmo em contextos rústicos ou de difícil acesso. O investimento em relações interpessoais respeitosas e solidárias é cada vez mais reconhecido como fator de competitividade e longevidade institucional.

5. Gestão ambiental integrada às condições de trabalho

As boas práticas também se manifestam na **integração entre segurança do trabalho e responsabilidade ambiental**. Muitas organizações investem em:

- Planejamento de frentes de trabalho que respeitem áreas de preservação permanente;
- Redução do impacto ambiental de resíduos gerados em campo;
- Uso racional da água e descarte adequado de embalagens de produtos químicos;
- Promoção de reflorestamento com espécies nativas em áreas degradadas.

Essas iniciativas não só contribuem para a **sustentabilidade da atividade econômica**, como também reforçam o vínculo entre proteção do meio

ambiente e promoção da saúde do trabalhador — que é o primeiro a sofrer os impactos de solos contaminados, ar poluído ou água insalubre.

Considerações finais

As boas práticas adotadas por empresas e cooperativas no trabalho a céu aberto demonstram que **é possível unir produtividade, legalidade e respeito à dignidade humana**. Ao ir além do mero cumprimento formal das normas, essas organizações constroem ambientes de trabalho mais seguros, saudáveis e eficientes, contribuindo para a valorização do trabalhador e para a sustentabilidade das cadeias produtivas.

A adoção de medidas como abrigos adequados, uso de tecnologias de prevenção, educação permanente, apoio psicossocial e gestão ambiental integrada serve de **modelo para o setor produtivo brasileiro**. A experiência acumulada mostra que **o cuidado com quem trabalha sob o céu é não apenas uma obrigação legal, mas um valor estratégico e social inegociável**.

Referências Bibliográficas

BRASIL. **Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978**. Normas Regulamentadoras. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego>

BRASIL. **NR 21 – Trabalho a Céu Aberto**.

BRASIL. **NR 31 – Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura**.

FUNDACENTRO. *Boas Práticas em Saúde e Segurança no Campo*. São Paulo: Fundacentro, 2021.

SOUZA, C. A.; LIMA, M. E. *Educação em Segurança do Trabalho: práticas em ambientes externos*. Brasília: Editora Selo Trabalhista, 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Trabalho Decente e Sustentabilidade Rural*. Genebra: OIT, 2021.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 41. ed. São Paulo: Atlas, 2023.

Promoção da Cultura de Saúde e Segurança no Campo e em Áreas Externas

A promoção da saúde e da segurança no trabalho é um dever constitucional e um compromisso ético que envolve empregadores, trabalhadores e o poder público. Em setores produtivos que operam predominantemente em **ambientes externos**, como agricultura, construção civil, silvicultura e mineração, os riscos à integridade física e mental do trabalhador são agravados por fatores climáticos, biológicos e estruturais. Nesse contexto, a **promoção de uma cultura de saúde e segurança** torna-se uma estratégia fundamental para transformar práticas laborais e prevenir agravos à saúde ocupacional.

A criação de uma cultura organizacional voltada para o bem-estar no trabalho depende da **conscientização coletiva**, da **implementação de políticas eficazes** e do **comprometimento institucional**. Este texto aborda os fundamentos, desafios e estratégias para fomentar uma cultura sólida de prevenção em ambientes externos, especialmente no meio rural e em frentes de trabalho ao ar livre.

1. Conceito de cultura de saúde e segurança no trabalho

Segundo a **Organização Internacional do Trabalho (OIT)**, uma cultura de segurança no trabalho é aquela em que “os direitos à segurança e à saúde no trabalho são respeitados ao mais alto nível, em que governos, empregadores e trabalhadores colaboram ativamente na busca de ambientes seguros e saudáveis, por meio de um sistema de responsabilidades claramente definido” (OIT, 2021).

No contexto do **trabalho a céu aberto**, essa cultura deve levar em consideração as peculiaridades da atividade, como:

- A **exposição direta às intempéries** (sol, chuva, frio, calor excessivo);
- A **distância de centros urbanos** e dos serviços de saúde;

- O uso intensivo de **máquinas, produtos químicos e ferramentas manuais**;
- A **presença de animais peçonhentos e agentes biológicos** no ambiente natural;
- As **jornadas exaustivas** e, por vezes, a informalidade dos vínculos.

Promover a cultura de saúde e segurança nessas condições exige **educação continuada, infraestrutura mínima, práticas preventivas e escuta ativa dos trabalhadores**.

2. Fundamentos legais e normativos

A promoção da saúde e segurança no trabalho rural e em áreas externas está prevista em diversos dispositivos legais e infralegais:

- **Constituição Federal de 1988**, art. 7º, XXII: direito à redução dos riscos por meio de normas de segurança e saúde;
- **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**, artigos 154 a 201: disciplina a segurança e a medicina do trabalho;
- **NR 21 – Trabalho a Céu Aberto**: estabelece exigências mínimas como abrigos contra intempéries e condições básicas de proteção;
- **NR 31 – Segurança e Saúde no Trabalho Rural**: define obrigações específicas para empregadores no campo, como fornecimento de EPIs, locais de refeição, água potável, alojamentos adequados e controle de agrotóxicos;
- **NR 1 – Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)**: exige que os riscos ocupacionais sejam sistematicamente avaliados e controlados.

Essas normas não apenas impõem obrigações legais, mas servem de **base técnica para a construção de uma cultura preventiva**.

3. Desafios para a implementação da cultura de segurança no campo

A criação de uma cultura de saúde e segurança no meio rural enfrenta obstáculos estruturais, culturais e organizacionais. Entre os principais desafios estão:

- **Baixo nível de escolaridade dos trabalhadores**, o que dificulta a compreensão de orientações técnicas;
- **Resistência à mudança de hábitos**, por parte tanto de empregadores quanto de empregados;
- **Informalidade das relações de trabalho**, o que enfraquece a responsabilização jurídica;
- **Carência de fiscalização**, especialmente em regiões remotas;
- **Ausência de políticas públicas contínuas** voltadas à saúde do trabalhador rural.

Esses obstáculos evidenciam a necessidade de ações integradas, com **formação acessível, comunicação eficiente e mecanismos de incentivo à prevenção**.

4. Estratégias para a promoção da cultura de saúde e segurança

Diversas práticas podem ser adotadas para fortalecer uma cultura de prevenção no campo e em áreas externas, entre elas:

a) Educação e sensibilização

- Realização de **treinamentos periódicos** sobre riscos ocupacionais e uso adequado de EPIs;
- Campanhas visuais e materiais educativos em linguagem simples e regionalizada;
- Inclusão de **programas de saúde mental e qualidade de vida** no trabalho.

b) Participação dos trabalhadores

- Criação de **comissões internas de prevenção** (CIPAs rurais ou comunitárias);
- Estímulo à **autodenúncia de riscos** e relatos espontâneos de insegurança;
- Adoção de metodologias participativas, como **rodas de conversa, oficinas e dinâmicas coletivas**.

c) Infraestrutura e equipamentos adequados

- Instalação de **abrigos móveis** para descanso e refeições;

- Fornecimento de **água potável, sanitários e EPIs de qualidade**;
- Adoção de **tecnologias sustentáveis e ergonômicas**, como tratores com proteção solar, ferramentas adaptadas e máquinas com baixo índice de ruído e vibração.

d) Valorização e reconhecimento

- Incentivos ao **cumprimento de boas práticas**, com certificações internas e reconhecimento de trabalhadores modelo;
- **Parcerias com cooperativas e sindicatos** para promoção de ações educativas e melhoria de condições laborais;
- Estabelecimento de **metas de segurança** e indicadores de desempenho preventivo.

5. O papel do poder público e da sociedade

A promoção da cultura de saúde e segurança não pode recair apenas sobre o empregador. Ela demanda:

- **Fiscalização efetiva**, especialmente por meio da Inspeção do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho;
- **Apoio técnico da Fundacentro**, universidades e instituições de pesquisa;
- **Financiamento público de programas de prevenção**, com foco em regiões vulneráveis;
- **Inclusão do tema nas políticas de desenvolvimento rural**, de reforma agrária e de agricultura familiar;
- **Atuação das escolas técnicas e sindicatos**, promovendo a educação profissional com enfoque preventivo.

A criação de um **ambiente socialmente seguro depende da construção coletiva de responsabilidades** entre empregadores, trabalhadores, governos e sociedade civil.

Considerações finais

A construção de uma **cultura de saúde e segurança no campo e em áreas externas** não é apenas uma obrigação legal, mas um imperativo moral e estratégico. Em contextos marcados por alta exposição a riscos e infraestrutura limitada, a prevenção deve ser compreendida como uma **forma de respeito à vida, à dignidade e à sustentabilidade da atividade produtiva**.

Mais do que normas e equipamentos, essa cultura precisa estar **inserida no cotidiano das organizações**, com o envolvimento de todos os atores sociais. Somente com educação, diálogo, infraestrutura e comprometimento será possível transformar a realidade do trabalho a céu aberto no Brasil.

Referências Bibliográficas

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.**

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.** Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

BRASIL. **Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978.** Normas Regulamentadoras. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego>

BRASIL. **NR 1 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais.**

BRASIL. **NR 21 – Trabalho a Céu Aberto.**

BRASIL. **NR 31 – Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura.**

FUNDACENTRO. *Educação e Cultura de Prevenção no Campo*. São Paulo: Fundacentro, 2021.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. *Construir uma cultura de prevenção: segurança e saúde no centro do futuro do trabalho*. Genebra: OIT, 2021.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 41. ed. São Paulo: Atlas, 2023.