

BÁSICO DE NR 24



Fundamentos da NR 24 e Condições Sanitárias Básicas

Introdução à NR 24

A Norma Regulamentadora nº 24 (NR 24), aprovada originalmente pela Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978, do Ministério do Trabalho, trata das condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho. Seu objetivo principal é garantir que os trabalhadores tenham acesso a ambientes adequados para atender suas necessidades fisiológicas básicas, de higiene e conforto, durante a jornada laboral. Esta norma é parte integrante do conjunto de dispositivos legais brasileiros que visam à promoção da saúde, segurança e dignidade no trabalho, sendo fundamental para a prevenção de doenças ocupacionais e melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores.

1. Histórico da Norma e Sua Importância na SST

A NR 24 foi instituída no contexto da reforma trabalhista e regulamentadora dos anos 1970, quando o Brasil consolidou um conjunto de normas técnicas voltadas à segurança e saúde do trabalho por meio da Portaria nº 3.214/78. A partir desse marco, o país passou a contar com 28 Normas Regulamentadoras voltadas a diferentes aspectos das condições de trabalho, sendo a NR 24 voltada às instalações sanitárias, refeitórios, vestiários, alojamentos, fornecimento de água potável, limpeza e conforto nos locais de trabalho.

A importância da NR 24 na área da SST é notável, pois ela assegura que os trabalhadores tenham acesso a condições mínimas de higiene e conforto, fatores indispensáveis para a saúde ocupacional. A inadequação de instalações sanitárias, por exemplo, pode levar a infecções urinárias, problemas gastrointestinais e outras doenças, especialmente em ambientes insalubres ou de difícil acesso, como obras ou áreas rurais.

Além disso, a norma contribui diretamente para a dignidade no trabalho, sendo um reflexo de políticas públicas voltadas à proteção do trabalhador e à humanização das relações laborais.

2. Objetivo da NR 24 e Seu Papel na Prevenção de Doenças Ocupacionais

O objetivo central da NR 24 é regulamentar as condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho, estabelecendo critérios mínimos que os empregadores devem cumprir. Isso inclui:

A quantidade e qualidade de sanitários, vestiários e refeitórios;

O fornecimento e a conservação da água potável;

As condições dos alojamentos e locais de descanso, quando necessários;

A limpeza e higiene do ambiente de trabalho.

O papel da NR 24 na prevenção de doenças ocupacionais é substancial. Ambientes limpos e sanitariamente adequados contribuem para evitar o contágio por agentes biológicos, a proliferação de vetores e o surgimento de doenças dermatológicas, respiratórias e infecciosas. A disponibilidade de instalações adequadas também impacta na saúde mental e na produtividade dos trabalhadores, que se sentem mais valorizados e respeitados.

A NR 24 também impõe critérios de dimensionamento proporcional ao número de empregados, garantindo que o conforto e a privacidade sejam respeitados independentemente do porte da empresa.

3. Relação com a Constituição Federal e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)

A NR 24 encontra respaldo direto na Constituição Federal de 1988, especialmente no artigo 7º, inciso XXII, que garante aos trabalhadores "redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança". A Carta Magna também assegura a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III) e o valor social do trabalho (art. 1º, IV), fundamentos que sustentam a existência de normativas como a NR 24.

No âmbito da CLT, os artigos 154 a 201 estabelecem as diretrizes gerais de segurança e medicina do trabalho. O artigo 157 impõe ao empregador o dever de cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, enquanto o artigo 158 determina que os empregados devem colaborar com a observância dessas normas.

A NR 24, como norma infralegal, detalha e operacionaliza os preceitos constitucionais e legais, traduzindo direitos abstratos em obrigações práticas e passíveis de fiscalização. A sua observância é obrigatória para todas as empresas regidas pela CLT, e o seu descumprimento pode gerar autuações administrativas, ações civis públicas e até responsabilidade civil e penal do empregador, dependendo das consequências do descaso com as condições sanitárias.

4. Conclusão

A NR 24 é um instrumento essencial para garantir um ambiente de trabalho digno, seguro e saudável. Sua existência reforça o compromisso do Estado e da sociedade com a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores. O respeito às suas disposições não deve ser visto apenas como uma obrigação legal, mas como uma expressão de responsabilidade social e ética empresarial.

Ao assegurar instalações sanitárias adequadas, acesso à água potável, locais limpos e ambientes de descanso apropriados, a NR 24 promove não apenas a prevenção de doenças ocupacionais, mas também o bem-estar físico e psicológico dos trabalhadores. Isso se traduz em maior produtividade, menor absenteísmo, menos acidentes e uma cultura organizacional mais saudável e inclusiva.

Portal
IDEA
.com.br

Referências Bibliográficas

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 24 – Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego>

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.

RODRIGUES, L. D. Saúde e Segurança do Trabalho: Fundamentos Legais e Técnicos. São Paulo: LTr, 2021.

MOREIRA, M. A. Direito do Trabalho Aplicado à Segurança do Trabalho. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

INSTALAÇÕES SANITÁRIAS MÍNIMAS NOS LOCAIS DE TRABALHO

A existência de instalações sanitárias adequadas é um direito fundamental do trabalhador, amparado pela legislação trabalhista e pelas normas regulamentadoras de segurança e saúde do trabalho. A Norma Regulamentadora nº 24 (NR 24), do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), estabelece os parâmetros mínimos para a construção, manutenção e uso de instalações sanitárias nos ambientes laborais, visando à promoção da saúde, conforto e dignidade dos trabalhadores.

Neste texto, serão abordados os principais requisitos legais relacionados à quantidade de sanitários, separação por gênero, localização, acessibilidade, condições de higiene, ventilação e manutenção, além de exigências específicas para obras e áreas rurais.

1. Quantidade e Separação por Gênero

A NR 24 define que os estabelecimentos devem dispor de instalações sanitárias em número adequado ao efetivo de trabalhadores, dimensionadas com base na quantidade de funcionários por turno de trabalho. O item 24.2 da norma estabelece que as instalações sanitárias devem ser separadas por sexo, exceto nos casos de estabelecimentos com até dez trabalhadores no mesmo turno e local, desde que não trabalhem simultaneamente homens e mulheres.

A quantidade mínima de aparelhos sanitários deve obedecer à seguinte lógica geral:

1 vaso sanitário e 1 lavatório para até 20 trabalhadores

Acima de 20 trabalhadores, deve haver acréscimos proporcionais conforme descrito na norma.

Em ambientes predominantemente masculinos, é permitido substituir até 50% dos vasos sanitários por mictórios. Essa separação é essencial para garantir a privacidade, a segurança e o conforto dos trabalhadores, principalmente em contextos com maior vulnerabilidade social ou desigualdade de gênero.

2. Localização e Acessibilidade

A localização das instalações sanitárias deve obedecer a critérios de proximidade e facilidade de acesso. De acordo com a NR 24, os sanitários devem estar situados em locais que evitem a exposição dos trabalhadores a intempéries, esforço físico excessivo ou riscos de acidentes no percurso.

Devem ser interligados por caminhos protegidos e sinalizados, iluminados, seguros e, preferencialmente, pavimentados. O acesso deve ser garantido a todos os trabalhadores, inclusive aqueles com deficiência ou mobilidade reduzida, respeitando os princípios de acessibilidade previstos na Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015).

Além disso, o projeto e a construção das instalações sanitárias devem estar em conformidade com a ABNT NBR 9050, que trata da acessibilidade em edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos.

3. Condições de Higiene, Ventilação e Manutenção

As instalações sanitárias devem ser mantidas em perfeito estado de conservação, limpeza e funcionamento. A NR 24 prevê que os pisos devem ser laváveis, antiderrapantes e impermeáveis. As paredes devem ser revestidas com material que facilite a higienização, e os compartimentos devem ser providos de porta com tranca.

Cada compartimento sanitário deve dispor de papel higiênico, lixeira com tampa e recipiente para higiene pessoal, além de lavatórios com água corrente, sabonete líquido ou em barra e meios adequados para secagem das mãos, como toalhas descartáveis ou secadores automáticos.

A ventilação deve ser natural (através de janelas, basculantes ou aberturas) ou artificial, por meio de exaustores ou sistemas mecânicos. A iluminação, por sua vez, deve ser suficiente para garantir o uso seguro e confortável do ambiente, sendo preferencialmente natural, complementada por luz artificial adequada.

A periodicidade da limpeza deve ser compatível com a intensidade de uso e o tipo de atividade desenvolvida, e deve ser registrada e supervisionada por responsável designado.

4. Requisitos Específicos em Obras e Áreas Rurais

A NR 24 também contempla situações específicas de trabalho, como obras da construção civil e atividades rurais, que frequentemente ocorrem em ambientes com estruturas temporárias ou de difícil acesso.

Nas obras da construção civil, as instalações sanitárias podem ser compostas por unidades móveis ou pré-fabricadas, desde que atendam aos mesmos requisitos de higiene, ventilação e número mínimo de aparelhos. Devem ser colocadas em locais estratégicos e de fácil acesso para todos os operários, considerando a movimentação e o estágio da obra.

Já no caso de trabalhadores rurais, a norma estabelece que os sanitários podem ser coletivos e situados em estruturas removíveis ou permanentes, com separação por sexo, se houver trabalhadores de ambos os gêneros. O acesso deve ser garantido em até 150 metros do local de trabalho, e é vedado o uso de fossas rudimentares ou valas abertas.

Esses ambientes devem ser dotados de abastecimento de água potável e sistema adequado de esgotamento sanitário, mesmo que simplificado, de modo a prevenir riscos à saúde e ao meio ambiente.

5. Conclusão

As instalações sanitárias são elementos fundamentais para a preservação da saúde e da dignidade dos trabalhadores. A NR 24 estabelece requisitos mínimos que, se cumpridos de forma efetiva, reduzem o risco de doenças infecciosas, promovem o bem-estar e asseguram o respeito aos direitos fundamentais no ambiente de trabalho.

O cumprimento da norma, além de obrigatório, reflete a responsabilidade social e o comprometimento das empresas com a segurança, saúde e qualidade de vida dos seus trabalhadores, sendo um pilar essencial de qualquer política de segurança e saúde ocupacional.

Referências Bibliográficas

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 24 – Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego>

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

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS (ABNT). NBR 9050: Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos. Rio de Janeiro, 2020.

PACHECO, T. C.; OLIVEIRA, R. A. Saúde e Segurança no Trabalho: Aspectos Técnicos e Legais. São Paulo: Atlas, 2022.

LIMPEZA, ESGOTAMENTO E ABASTECIMENTO DE ÁGUA NOS LOCAIS DE TRABALHO

A manutenção de ambientes limpos e o acesso à água potável são elementos fundamentais para garantir a saúde, o conforto e a dignidade dos trabalhadores. A Norma Regulamentadora nº 24 (NR 24), que trata das condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho, estabelece os parâmetros mínimos relacionados à limpeza, ao esgotamento sanitário e ao abastecimento de água potável, de forma a prevenir doenças e promover o bem-estar nas atividades laborais.

Neste texto, abordam-se os requisitos legais e técnicos para a higienização dos ambientes de trabalho, o correto manejo de resíduos e efluentes, e a obrigatoriedade do fornecimento de água potável e segura para todos os empregados.

1. Requisitos Mínimos para Higiene

A limpeza regular e eficiente dos ambientes de trabalho é indispensável para a prevenção de doenças infectocontagiosas, alergias, infestações por pragas e outros agravos à saúde dos trabalhadores. De acordo com a NR 24, a higienização deve ser realizada de forma sistemática, considerando a natureza da atividade exercida, o número de pessoas que utilizam o espaço e o tipo de ambiente (fechado, aberto, úmido, com manipulação de alimentos etc.).

A norma exige que os pisos das instalações sanitárias, vestiários, refeitórios e demais locais de uso comum sejam laváveis, resistentes à umidade e de fácil desinfecção. As paredes devem ter revestimento que facilite a limpeza até a altura mínima de 1,50 metro.

A limpeza deve ser documentada, supervisionada e realizada com produtos adequados, evitando a contaminação cruzada entre áreas limpas e sujas. Em estabelecimentos de grande porte, recomenda-se a adoção de procedimentos operacionais padronizados (POPs) e cronogramas de limpeza.

Além disso, deve-se garantir a presença de lixeiras com tampa e acionamento não manual em locais como banheiros e refeitórios, e o descarte frequente dos resíduos acumulados, com separação adequada entre lixo comum, reciclável e perigoso (quando aplicável).

2. Sistema de Esgoto e Descarte de Resíduos

O sistema de esgoto em ambientes de trabalho deve garantir a captação, transporte e disposição final segura dos efluentes líquidos gerados pelas atividades sanitárias, alimentares e industriais. A NR 24 determina que os sanitários devem estar ligados a rede de esgoto público ou, na ausência desta, a sistema particular de tratamento de esgoto devidamente licenciado pelos órgãos ambientais competentes.

Fossas sépticas, sumidouros e biodigestores são alternativas viáveis em áreas rurais ou afastadas dos centros urbanos, desde que construídos conforme normas técnicas, como a ABNT NBR 7229 (Projeto, construção e operação de sistemas de tanques sépticos) e a NBR 13969 (Tanques sépticos – Unidades de tratamento complementar e disposição final dos efluentes líquidos – Projeto, construção e operação).

O descarte de resíduos sólidos também deve observar a legislação ambiental e sanitária. Os resíduos perigosos (como produtos químicos, materiais perfurocortantes, contaminantes biológicos etc.) devem seguir os critérios da Resolução CONAMA nº 358/2005 e da Resolução RDC nº 222/2018 da Anvisa, quando aplicável.

Empresas que geram resíduos industriais ou contaminantes devem manter plano de gerenciamento de resíduos sólidos (PGRS), com coleta, armazenamento temporário e destinação ambientalmente adequada, evitando a poluição do solo e da água.

3. Abastecimento de Água Potável e Sua Conservação

A NR 24 determina que os empregadores devem garantir o fornecimento contínuo de água potável em quantidade suficiente para as necessidades de higiene pessoal, preparo de alimentos e hidratação dos trabalhadores. Essa exigência é respaldada também pela Portaria GM/MS nº 888/2021, que dispõe sobre os padrões de qualidade da água para consumo humano e sua vigilância.

A água deve ser proveniente de fonte segura (rede pública, poço artesiano, sistema de abastecimento autônomo) e submetida a análises laboratoriais regulares, que atestem a ausência de contaminantes físicos, químicos e microbiológicos.

Para garantir a conservação da qualidade da água, os reservatórios (caixas d'água, cisternas) devem ser vedados, limpos regularmente e protegidos contra a entrada de animais, insetos e resíduos. A periodicidade mínima de limpeza dos reservatórios recomendada pelo Ministério da Saúde é semestral.

Nos ambientes de trabalho, a água potável deve ser disponibilizada em bebedouros higienizados ou em recipientes coletivos com torneira, vedados e identificados. É vedado o uso de copos coletivos, sendo obrigatória a oferta de copos descartáveis ou reutilizáveis de uso individual.

Para atividades em ambientes externos ou itinerantes (como na construção civil ou em zonas rurais), o empregador deve garantir a oferta de água potável de forma prática e acessível, respeitando as condições climáticas e o esforço físico exigido das funções.

4. Implicações Legais e Responsabilidade do Empregador

O não cumprimento das exigências relativas à limpeza, esgoto e abastecimento de água pode acarretar sanções administrativas, como multas e interdições, além de ações civis públicas por danos coletivos à saúde dos trabalhadores. A responsabilidade recai diretamente sobre o empregador, conforme previsto nos artigos 157 e 160 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que impõem o dever de garantir condições sanitárias adequadas e conformidade com as Normas Regulamentadoras.

Do ponto de vista ético, essas medidas representam o respeito ao princípio da dignidade da pessoa humana no ambiente de trabalho. Garantir água limpa, ambientes higienizados e esgoto controlado é assegurar um direito básico que impacta diretamente na saúde, produtividade e qualidade de vida do trabalhador.

Conclusão

O conjunto de medidas referentes à limpeza dos ambientes, ao esgotamento adequado de resíduos e ao fornecimento de água potável constitui uma base imprescindível para a promoção da saúde ocupacional. A NR 24 oferece os parâmetros mínimos que, se cumpridos com responsabilidade e regularidade, reduzem significativamente os riscos sanitários nos locais de trabalho.

A aplicação dessas normas deve ser vista não apenas como um requisito legal, mas como parte de uma cultura organizacional voltada ao bem-estar, à prevenção de doenças e à valorização do capital humano.



Referências Bibliográficas

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 24 – Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego>

BRASIL. Portaria GM/MS nº 888, de 4 de maio de 2021. Estabelece os padrões de qualidade da água para consumo humano.

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

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS – ABNT. NBR 7229 e NBR 13969 – Sistemas de tratamento e disposição final de esgotos sanitários.

ANVISA. Resolução RDC nº 222/2018 – Regulamento sobre o gerenciamento de resíduos de serviços de saúde.

PACHECO, T. C.; LIMA, V. S. Higiene e Segurança do Trabalho: Fundamentos e Práticas. São Paulo: Atlas, 2022.

RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR NA MANUTENÇÃO DAS CONDIÇÕES SANITÁRIAS E DE CONFORTO NO AMBIENTE DE TRABALHO

A responsabilidade do empregador quanto à manutenção das condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho é um dever legal, ético e organizacional, com impactos diretos na saúde, segurança, produtividade e dignidade dos trabalhadores. A Norma Regulamentadora nº 24 (NR 24), do Ministério do Trabalho e Emprego, regulamenta as exigências mínimas relacionadas às instalações sanitárias, abastecimento de água, limpeza, vestiários, refeitórios, alojamentos e demais estruturas destinadas ao bem-estar dos empregados.

O não cumprimento desses requisitos constitui infração às normas de segurança e saúde do trabalho, sujeitando o empregador a sanções administrativas, civis e até criminais. Este texto explora a base normativa, o conteúdo da obrigação patronal e suas implicações práticas no cotidiano das relações de trabalho.

1. Fundamentação Legal da Responsabilidade do Empregador

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XXII, estabelece como direito dos trabalhadores “a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”. Esse mandamento impõe ao empregador o dever de zelar por um ambiente laboral salubre, o que inclui instalações sanitárias adequadas, locais de descanso, água potável e outros elementos relacionados ao conforto.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) reforça essa responsabilidade. Os artigos 157 a 160 da CLT impõem ao empregador o dever de cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, além de manter o ambiente compatível com os preceitos legais e regulamentares.

Em complemento, a NR 24 detalha as condições específicas que devem ser observadas, fornecendo parâmetros objetivos sobre número de sanitários, ventilação, limpeza, disposição de resíduos, acessibilidade e qualidade da água, entre outros aspectos. O descumprimento das disposições da NR configura infração passível de autuação por parte da fiscalização do trabalho, conforme previsto na Portaria nº 1.068/2019, que estabelece critérios de gradação das multas.

2. Dever de Manutenção Contínua

Não basta ao empregador instalar sanitários, vestiários, bebedouros e refeitórios — é necessário garantir sua manutenção contínua, com conservação, limpeza, abastecimento e funcionamento adequado. A omissão nesse aspecto pode gerar riscos à saúde dos trabalhadores e configurar negligência patronal.

A manutenção deve ser preventiva e corretiva, o que significa planejar intervenções regulares, como limpeza diária, desinfecção, inspeções periódicas e reposição de materiais (papel higiênico, sabão, copos descartáveis, etc.). Quando há falhas estruturais (vazamentos, entupimentos, danos nas instalações), o empregador deve providenciar a correção imediata para evitar agravamento das condições ambientais.

Essa obrigação abrange também a contratação de empresas terceirizadas. Mesmo quando delega a limpeza ou conservação a terceiros, o empregador continua sendo o responsável legal por garantir que os ambientes estejam em conformidade com as exigências legais.

3. Fiscalização e Consequências do Descumprimento

A fiscalização do cumprimento das normas é realizada pelos auditores-fiscais do trabalho, vinculados ao Ministério do Trabalho e Emprego. Caso sejam constatadas irregularidades nas condições sanitárias e de conforto, o estabelecimento poderá sofrer:

Autuação e imposição de multa administrativa;

Interdição de setores ou atividades, se houver risco grave e iminente à saúde;

Ações civis públicas, movidas pelo Ministério Público do Trabalho;

Responsabilidade civil por danos morais e materiais causados aos trabalhadores;

Responsabilidade penal, em casos de omissão dolosa que resulte em lesões ou morte.

Além das sanções legais, o descumprimento das normas afeta negativamente a imagem institucional da empresa, gera rotatividade de mão de obra, aumenta o absenteísmo e reduz a produtividade. Em contrapartida, a manutenção de um ambiente limpo, funcional e confortável promove a motivação, o bem-estar e a eficiência dos colaboradores.

4. Boas Práticas de Gestão Patronal

Empregadores comprometidos com a saúde ocupacional devem adotar políticas internas de manutenção preventiva, acompanhadas de inspeções regulares e capacitação das equipes responsáveis pela limpeza e conservação.

Algumas práticas recomendadas incluem:

Criação de um plano de manutenção sanitária, com periodicidade definida para inspeções e intervenções;

Capacitação de funcionários de limpeza sobre normas de higiene, produtos utilizados e procedimentos adequados;

Acompanhamento de não conformidades por meio de auditorias internas;

Instalação de placas informativas e educativas sobre higiene pessoal e uso correto dos ambientes;

Estímulo à participação dos trabalhadores na identificação de problemas nas instalações.

O envolvimento do setor de segurança do trabalho, da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) e dos gestores operacionais é essencial para garantir que as ações de manutenção sejam eficazes e contínuas.

5. Responsabilidade Social e Ética Empresarial

Mais do que uma exigência legal, a responsabilidade do empregador com a manutenção das condições sanitárias reflete uma postura ética e humanitária. Assegurar que os trabalhadores tenham acesso a banheiros limpos, água potável, locais para refeições e áreas de descanso adequadas é reconhecer a dignidade do trabalho humano.

Empresas que promovem ambientes saudáveis demonstram responsabilidade social corporativa, elemento cada vez mais valorizado por clientes, investidores e pela sociedade em geral. Em tempos de maior conscientização sobre saúde pública, especialmente após a pandemia da COVID-19, as condições sanitárias tornaram-se ainda mais relevantes como indicador de respeito aos direitos trabalhistas.

Conclusão

A responsabilidade do empregador na manutenção das condições sanitárias e de conforto no ambiente de trabalho é uma obrigação multidimensional, que envolve aspectos legais, operacionais, éticos e estratégicos. O cumprimento da NR 24 e demais dispositivos legais assegura não apenas a saúde física dos trabalhadores, mas também sua motivação, produtividade e senso de pertencimento.

Manter os ambientes limpos, funcionais e seguros é um dos pilares da prevenção de doenças ocupacionais e da construção de um ambiente laboral digno. O investimento em manutenção não deve ser visto como custo, mas como uma ação preventiva e estratégica, que protege vidas, reduz riscos legais e fortalece a reputação institucional da organização.

Referências Bibliográficas

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 24 – Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego>

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 1.068, de 23 de setembro de 2019. Estabelece critérios para imposição de multas administrativas.

SOUZA, J. C. A. Segurança do Trabalho e Responsabilidade do Empregador. São Paulo: LTr, 2021.

GONÇALVES, M. E. Gestão em Saúde e Segurança do Trabalho. Rio de Janeiro: Forense, 2020.