

BÁSICO DE NR 24



Conforto nas Instalações e Bem-Estar dos Trabalhadores

Refeitórios, Vestiários e Armários

A Norma Regulamentadora nº 24 (NR 24), elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, trata das condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho. Dentre os aspectos regulados pela norma, destacam-se os requisitos mínimos para refeitórios, vestiários e armários, estruturas fundamentais para a promoção do bem-estar, higiene e dignidade dos trabalhadores.

A presença, adequação e manutenção desses espaços são obrigações patronais previstas em lei e são essenciais para garantir que os trabalhadores tenham condições apropriadas para guardar seus pertences, realizar a higiene pessoal e se alimentar com segurança e conforto. Este texto examina os critérios de obrigatoriedade, estrutura física, condições de higiene e conservação exigidas para essas instalações.

1. Obrigatoriedade Conforme Número de Empregados

A obrigatoriedade da instalação de refeitórios, vestiários e armários individuais depende da quantidade de empregados, da natureza das atividades e da existência de jornadas que exijam alimentação no local.

Segundo a NR 24, o refeitório é obrigatório em estabelecimentos com mais de 30 trabalhadores, quando não há fornecimento de alimentação por meio de restaurante ou serviço terceirizado próximo e acessível. Quando houver menos de 30 empregados, a empresa poderá disponibilizar local apropriado para refeições, desde que atenda aos critérios de higiene e conforto.

Já os vestiários são obrigatórios em estabelecimentos onde os empregados necessitem trocar de roupa para o desempenho de suas funções, especialmente em atividades com exposição a agentes químicos, biológicos ou sujidades. A norma exige separação por gênero, salvo nos casos em que o número reduzido de trabalhadores e a ausência de simultaneidade justifiquem instalações unissex.

Quanto aos armários individuais, sua obrigatoriedade decorre da necessidade de os empregados guardarem seus pertences com segurança e privacidade. Eles são especialmente exigidos em ambientes que envolvam troca de uniforme, banho ou guarda de objetos pessoais no local de trabalho.

2. Estrutura e Mobiliário Adequado

A NR 24 estabelece parâmetros claros sobre a estrutura física dos refeitórios, vestiários e armários. O refeitório deve possuir área proporcional ao número de trabalhadores que o utilizam por turno, com piso lavável, cobertura e fechamento lateral. O mobiliário deve incluir mesas e assentos fixos ou móveis em quantidade adequada, sendo proibido o uso de bancos corridos em substituição a cadeiras individuais.

É vedado o uso do refeitório para outras finalidades, como reuniões, armazenagem de materiais ou descanso. Também não é permitido realizar refeições em oficinas, áreas de produção ou outros locais impróprios à alimentação, salvo nos casos expressamente autorizados por norma técnica ou acordo coletivo.

Os vestiários devem ser localizados em área de fácil acesso, próximos à entrada e saída dos setores produtivos. Devem contar com chuveiros em número suficiente, vasos sanitários, lavatórios e bancadas para apoio. A construção deve prever pisos e paredes revestidos com materiais laváveis e antiderrapantes, além de portas com travamento para garantir a privacidade.

Os armários individuais devem ser dotados de compartimentos duplos (limpo/sujo) quando os trabalhadores utilizarem uniforme. Devem ser confeccionados em material resistente, de fácil limpeza e ventilação adequada, evitando o acúmulo de umidade e a proliferação de microrganismos.

3. Requisitos de Ventilação, Iluminação e Limpeza

A qualidade do ambiente depende não apenas da presença das instalações, mas de sua ventilação, iluminação e limpeza contínuas, conforme estabelecido na NR 24.

A ventilação pode ser natural ou mecânica, sendo indispensável para evitar odores desagradáveis, mofo e propagação de agentes patogênicos. A entrada de ar externo, a presença de janelas basculantes ou sistemas de exaustão são medidas recomendadas para manter a qualidade do ar nos vestiários e refeitórios.

A iluminação deve ser suficiente para permitir o uso seguro e confortável dos ambientes. Recomenda-se que seja natural, sempre que possível, complementada com iluminação artificial branca e difusa. A falta de iluminação adequada compromete a higiene, a segurança e a visibilidade nas atividades realizadas nesses locais.

A limpeza dos vestiários e refeitórios deve seguir uma rotina regular, com produtos apropriados e procedimentos padronizados. Os refeitórios, em especial, devem ser higienizados antes e após os horários de alimentação, garantindo a ausência de resíduos alimentares, pragas e contaminações cruzadas.

Empregadores devem designar funcionários ou empresas especializadas para a limpeza desses espaços e manter registro de higienização periódica, além de inspecionar regularmente as condições dos equipamentos e estruturas.

4. Armários Individuais: Exigência e Conservação

A disponibilização de armários individuais é uma exigência da NR 24 e está diretamente relacionada à preservação da intimidade, segurança dos pertences pessoais e à separação entre roupas limpas e sujas.

Em locais onde há necessidade de uso de uniforme, os armários devem possuir dois compartimentos distintos, de modo a evitar a contaminação cruzada e facilitar a organização do vestuário.

Cabe ao empregador garantir a manutenção periódica dos armários, substituindo peças danificadas e promovendo reparos quando necessário. Os armários devem estar dispostos de forma organizada, respeitando o espaçamento mínimo para circulação dos trabalhadores.

A conservação dos armários também depende da orientação aos trabalhadores, que devem ser conscientizados sobre o uso adequado dos compartimentos, a não acumulação de alimentos ou objetos indevidos, e a importância da limpeza individual.

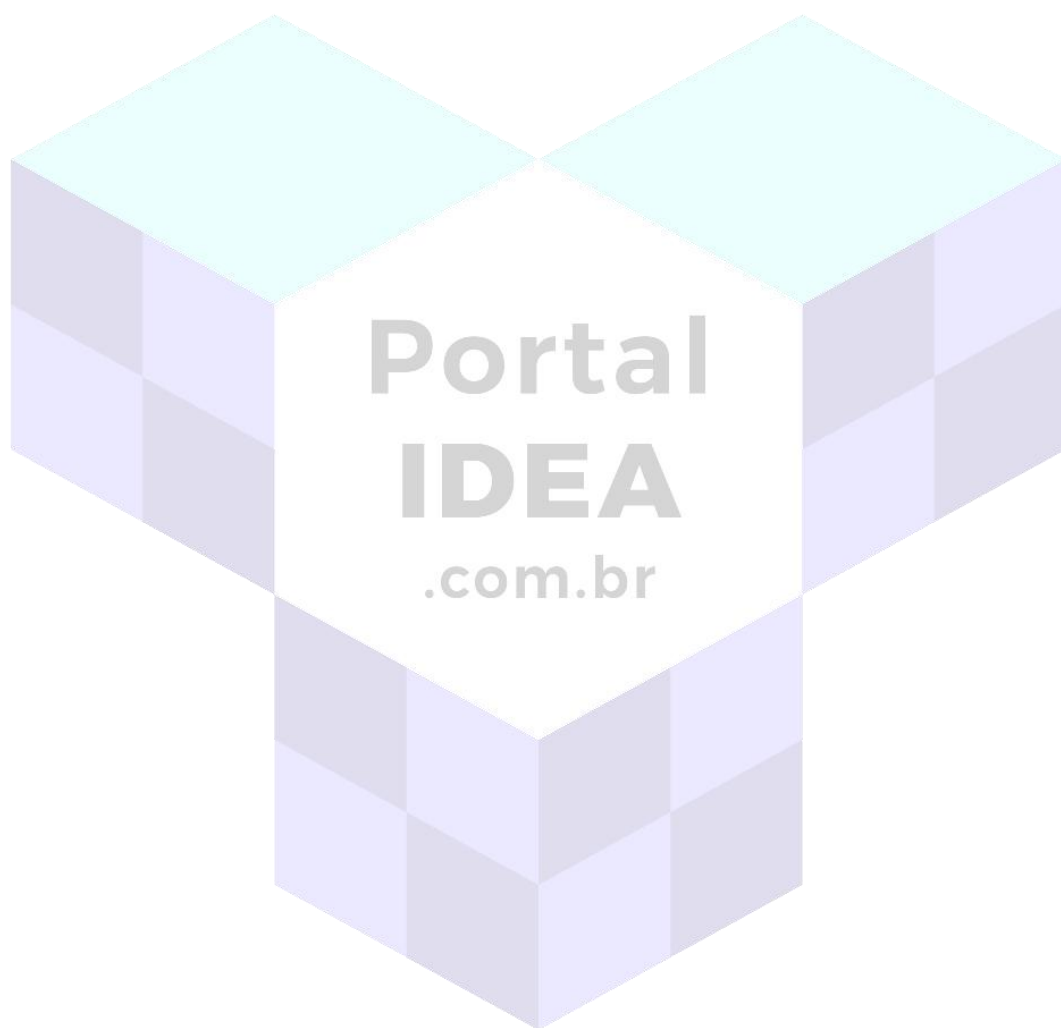
Além disso, é dever do empregador fornecer armários suficientes para todos os trabalhadores que necessitem guardar objetos pessoais, sendo vedado o compartilhamento, salvo em sistemas de turnos claramente regulamentados.

Conclusão

Refeitórios, vestiários e armários são componentes essenciais de um ambiente de trabalho digno, seguro e saudável. A NR 24 determina critérios objetivos que visam garantir a funcionalidade, higiene e conforto dessas instalações, e sua implementação adequada é uma demonstração de respeito ao trabalhador.

O descumprimento das exigências pode gerar não apenas sanções legais, mas também impactos negativos na motivação, saúde e produtividade dos colaboradores. Por outro lado, ambientes bem estruturados e mantidos refletem uma cultura organizacional voltada ao bem-estar e à valorização do trabalho humano.

A observância das normas deve ser contínua e integrada à política de segurança e saúde do trabalho da empresa, reforçando o compromisso com a legislação e com os princípios da responsabilidade social corporativa.



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. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

PACHECO, T. C. Infraestrutura e Segurança no Trabalho: Requisitos Normativos e Práticos. São Paulo: Atlas, 2022.

GONÇALVES, M. E. Saúde Ocupacional e Qualidade de Vida no Trabalho. Rio de Janeiro: Forense, 2021.

ALOJAMENTOS E LOCAIS DE DESCANSO: CONDIÇÕES MÍNIMAS EXIGIDAS PELA NR 24

A existência de alojamentos e locais de descanso adequados é essencial para preservar a dignidade, a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, especialmente quando as condições de trabalho exigem a permanência prolongada no ambiente laboral ou em áreas afastadas do domicílio habitual. A Norma Regulamentadora nº 24 (NR 24), do Ministério do Trabalho e Emprego, dispõe sobre as condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho, estabelecendo critérios técnicos e legais para a instalação e manutenção dessas estruturas.

Este texto aborda os casos em que os alojamentos são obrigatórios, os requisitos mínimos estruturais e funcionais, as normas específicas para empresas com trabalhadores em áreas remotas e a exigência de ambientes apropriados para o descanso durante a jornada de trabalho.

1. Quando os Alojamentos São Obrigatórios

A obrigatoriedade de alojamento ocorre sempre que a empresa exigir que os trabalhadores permaneçam no local de trabalho ou em suas imediações por períodos que ultrapassem a jornada regular e impossibilitem o retorno às suas residências, como em atividades em zonas rurais, canteiros de obras distantes ou operações industriais contínuas.

Conforme previsto na NR 24, os alojamentos devem ser disponibilizados pelo empregador sem qualquer ônus ao trabalhador, respeitando a legislação trabalhista e os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da proteção à saúde.

Além disso, normas complementares como a NR 31 (Trabalho Rural) reforçam essa obrigatoriedade em áreas afastadas ou com difícil acesso, determinando que os alojamentos sejam proporcionais ao número de empregados e às peculiaridades da atividade econômica. A jurisprudência trabalhista também reconhece que, mesmo quando os alojamentos não são obrigatórios, se fornecidos, devem atender aos padrões mínimos legais.

2. Condições Mínimas: Camas, Armários, Ventilação

A NR 24 determina que os alojamentos devem oferecer condições mínimas de habitabilidade, observando critérios de espaço, higiene e conforto. Entre os requisitos estão:

Camas individuais: Cada trabalhador deve dispor de uma cama separada, sendo proibido o uso de beliches triplos ou compartilhados. Os colchões devem ser revestidos com material lavável, em bom estado de conservação e com dimensões adequadas ao porte físico dos usuários.

Armários individuais: Devem ser fornecidos armários com chave ou dispositivo de segurança para que os trabalhadores possam guardar seus pertences de forma segura e privada. Os armários devem ser confeccionados em material resistente, ventilado e de fácil limpeza.

Ventilação e iluminação: Os alojamentos devem dispor de ventilação natural eficiente ou de sistema mecânico que assegure a renovação do ar. A iluminação deve ser suficiente para o uso noturno, respeitando também a possibilidade de repouso com a devida proteção contra luz excessiva.

Piso e paredes laváveis: Os materiais utilizados devem permitir a limpeza periódica e a desinfecção, contribuindo para a prevenção de infestações, umidade e odores.

Capacidade limitada por cômodo: É vedado o uso de dormitórios coletivos superlotados. A norma recomenda a limitação do número de trabalhadores por quarto e a garantia de distanciamento entre as camas, visando o conforto térmico e a prevenção de doenças transmissíveis.

Além disso, deve haver sanitários, chuveiros e lavatórios adequados em proporção ao número de ocupantes, conforme os mesmos critérios aplicados aos demais ambientes da NR 24.

3. Normas para Empresas com Trabalhadores em Áreas Remotas

Empresas que atuam em áreas remotas, rurais, florestais ou de difícil acesso devem observar regras mais rígidas quanto à responsabilidade pela habitação dos trabalhadores. A NR 31, que trata da segurança e saúde no trabalho rural, e a Portaria Interministerial MTE/MS nº 3/2002, que trata do trabalho em frentes de serviço e áreas isoladas, reforçam que os empregadores são responsáveis pelo fornecimento de moradia digna, transporte, alimentação e acesso à saúde.

Em tais contextos, é exigido que os alojamentos tenham:

Localização segura e afastada de áreas insalubres, como depósitos de lixo, corpos d'água contaminados ou instalações com agentes químicos;

Ambientes separados por gênero, respeitando a privacidade e a integridade física dos trabalhadores;

Cozinhas e refeitórios próprios ou acesso a alimentação segura, com estrutura compatível com a quantidade de pessoas alojadas;

Manutenção periódica, com verificação de estruturas físicas, instalações elétricas, hidráulicas e sanitárias.

O descumprimento dessas normas pode implicar infrações administrativas, interdições e responsabilização civil por danos à saúde e integridade dos trabalhadores.

4. Ambientes de Descanso: Previsão e Exigência Legal

Além dos alojamentos para pernoite, a NR 24 também reconhece a necessidade de ambientes destinados ao descanso durante a jornada de trabalho, especialmente em atividades que envolvam pausas programadas, turnos prolongados ou sobrejornada.

O artigo 66 da CLT prevê um intervalo mínimo de 11 horas entre jornadas, e a NR 17 (Ergonomia) reforça que o trabalhador deve ter oportunidades para repouso físico e mental. Os ambientes de descanso devem atender aos seguintes critérios:

Ser separados dos locais de produção e das áreas de grande circulação;

Possuir assentos confortáveis, ventilação e iluminação adequadas;

Ter ambiente silencioso e limpo, com temperatura agradável;

Dispor de instalações sanitárias próximas e acessíveis.

Empregadores do setor hospitalar, do transporte, da segurança patrimonial e de outras atividades com longas jornadas têm a obrigação de disponibilizar espaços para repouso durante os intervalos, conforme regulamentações específicas.

Conclusão

A oferta de alojamentos e locais de descanso adequados é parte integrante do compromisso legal e ético dos empregadores com a segurança, a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. A NR 24 estabelece diretrizes claras sobre quando essas estruturas são obrigatórias e como devem ser mantidas.

Garantir a existência de dormitórios, armários, banheiros, áreas comuns e espaços de descanso seguros e confortáveis é uma condição indispensável à dignidade no trabalho, sobretudo em atividades que afastam os empregados de suas residências ou exigem permanência prolongada no ambiente de trabalho.

A fiscalização do cumprimento dessas exigências deve ser contínua e respaldada por políticas internas de saúde e segurança, sob pena de sanções administrativas, responsabilidade civil e prejuízos à imagem institucional das empresas.

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. Ministério da Economia. NR 31 – Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura.

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.

PEREIRA, R. S.; OLIVEIRA, F. L. Saúde e Segurança no Trabalho: Normas Regulamentadoras Comentadas. São Paulo: LTr, 2022.

PIMENTEL, R. R. Direitos Humanos e Condições de Trabalho. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

FISCALIZAÇÃO, RESPONSABILIDADES E INTEGRAÇÃO DA NR 24 COM OUTRAS NORMAS REGULAMENTADORAS

A Norma Regulamentadora nº 24 (NR 24) estabelece os requisitos mínimos para as condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho, garantindo aos trabalhadores acesso a instalações dignas e funcionais, como sanitários, vestiários, refeitórios, alojamentos, áreas de descanso e abastecimento de água potável.

Para assegurar a efetividade dessa norma, o ordenamento jurídico brasileiro prevê mecanismos de fiscalização, sanções e um complexo sistema de responsabilidades atribuídas ao empregador, além da necessidade de integração com outras Normas Regulamentadoras (NRs) que tratam de aspectos complementares da segurança e saúde no trabalho. Este texto examina essas responsabilidades, os instrumentos legais de fiscalização e as possíveis consequências do descumprimento da NR 24.

1. Responsabilidade do Empregador: Civil, Administrativa e Trabalhista

A responsabilidade do empregador quanto ao cumprimento da NR 24 pode ser classificada em três esferas principais: civil, administrativa e trabalhista.

Na esfera trabalhista, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seus artigos 157 e 158, estabelece os deveres do empregador quanto ao cumprimento das normas de saúde, segurança e medicina do trabalho. O descumprimento dessas obrigações pode levar à aplicação de multas, à suspensão de atividades, além de constituir falta grave passível de rescisão indireta do contrato de trabalho pelo empregado (art. 483, CLT).

Na esfera administrativa, o empregador responde perante o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) pelo não atendimento às Normas Regulamentadoras. O Auditor-Fiscal do Trabalho poderá lavrar autos de infração, aplicar multas administrativas e, em casos graves, interditar estabelecimentos ou máquinas e equipamentos. A Portaria nº 1.068/2019 do MTE regulamenta os critérios de gradação e valores das multas conforme a gravidade da infração.

Na esfera civil, o empregador pode ser responsabilizado por danos morais e materiais decorrentes da exposição dos trabalhadores a condições indignas ou insalubres. Conforme os artigos 186 e 927 do Código Civil, aquele que causar dano a outrem é obrigado a repará-lo. A jurisprudência brasileira já reconheceu o direito à indenização por ausência de sanitários adequados, refeitórios insalubres e alojamentos precários.

Em alguns casos extremos, quando o descumprimento da norma resultar em acidentes com lesões graves ou morte, pode ainda haver responsabilidade penal do empregador, com base nos artigos 132 (perigo para a vida ou saúde de outrem) e 121 (homicídio) do Código Penal.

2. Fiscalização do Ministério do Trabalho

A fiscalização do cumprimento da NR 24 é realizada pelos Auditores-Fiscais do Trabalho, vinculados ao Ministério do Trabalho e Emprego. Esses profissionais têm autoridade para inspecionar os ambientes de trabalho, solicitar documentos, entrevistar trabalhadores, registrar não conformidades e aplicar sanções legais.

Durante a inspeção, são verificados diversos aspectos, como:

Presença e adequação das instalações sanitárias;

Condições de higiene e conservação dos refeitórios e vestiários;

Existência de armários e alojamentos quando exigidos;

Fornecimento de água potável e meios para a higienização pessoal;

Acessibilidade e separação por gênero.

O auto de infração é o principal instrumento administrativo para formalizar o descumprimento da norma. Em casos graves, o Auditor-Fiscal pode propor a interdição imediata de ambientes, especialmente quando há risco à saúde coletiva dos trabalhadores.

A atuação da Inspeção do Trabalho também pode ser provocada por denúncias de trabalhadores, sindicatos, Ministério Público do Trabalho ou por fiscalizações programadas em setores de risco.

3. Integração com Outras Normas Regulamentadoras

A NR 24, por tratar de condições básicas de infraestrutura, é frequentemente aplicada em conjunto com outras NRs, formando um sistema normativo interligado que assegura a proteção integral dos trabalhadores.

Entre as principais normas com as quais a NR 24 se integra, destacam-se:

NR 17 (Ergonomia): relaciona-se com a NR 24 na exigência de assentos apropriados em refeitórios e locais de descanso, disposição ergonômica dos lavatórios e mobiliário compatível com a atividade desempenhada, reduzindo o risco de doenças osteomusculares.

NR 18 (Condições e Meio Ambiente na Indústria da Construção): complementa a NR 24 ao estabelecer critérios específicos para sanitários, vestiários, áreas de vivência e alojamentos em canteiros de obras. É comum que obras de médio e grande porte exijam estrutura temporária conforme ambas as normas.

NR 31 (Trabalho Rural): para trabalhadores em áreas rurais, a NR 31 determina regras complementares sobre habitação, alimentação, água potável e instalações sanitárias, devendo ser aplicada de forma integrada com a NR 24.

NR 36 (Trabalho em Frigoríficos): trata dos locais de pausa e descanso térmico, bem como da obrigatoriedade de instalações sanitárias próximas às áreas de produção com baixas temperaturas, integrando-se diretamente à NR 24 no tocante à higiene e conforto.

Essa integração normativa é necessária para atender à realidade de diferentes setores e garantir que a proteção do trabalhador não seja fragmentada. O não cumprimento combinado dessas normas pode ampliar o grau da infração e a responsabilidade do empregador.

4. Consequências do Descumprimento da Norma

O descumprimento da NR 24 pode gerar impactos diversos, que vão desde sanções administrativas até processos judiciais e danos à reputação institucional da empresa. Entre as principais consequências destacam-se:

Multas administrativas: variam conforme a gravidade da infração, reincidência e número de trabalhadores expostos. Podem ser agravadas em casos de acidentes ou denúncias recorrentes.

Interdição de setores ou instalações: especialmente em casos em que a ausência ou inadequação das estruturas comprometa a saúde dos trabalhadores.

Ações civis públicas: movidas pelo Ministério Público do Trabalho para exigir o cumprimento da norma e reparação de danos coletivos. A Justiça do Trabalho pode, inclusive, determinar a paralisação de atividades até a regularização.

Indenizações por danos morais e materiais: podem ser exigidas individualmente por trabalhadores que tenham sofrido prejuízos decorrentes da omissão do empregador.

Reparações e encargos retroativos: em casos de fornecimento irregular de alojamentos ou ausência de condições mínimas, o empregador pode ser obrigado a compensar financeiramente os empregados.

Além dessas consequências legais, há danos institucionais e operacionais, como queda de produtividade, aumento do absenteísmo, rotatividade e redução da satisfação dos trabalhadores, o que impacta diretamente a competitividade e sustentabilidade da empresa.

Conclusão

A NR 24 não é apenas uma norma de infraestrutura; trata-se de um instrumento essencial para garantir saúde, segurança, conforto e dignidade ao trabalhador brasileiro. A sua observância deve ser parte da cultura organizacional, apoiada por um sistema eficiente de gestão de saúde e segurança do trabalho.

A responsabilidade do empregador é ampla e envolve a implementação, manutenção e fiscalização interna das condições exigidas, bem como a articulação com outras normas e setores da empresa. O cumprimento da NR 24, além de uma obrigação legal, é um compromisso com a valorização do trabalho humano e a promoção de um ambiente laboral saudável e produtivo.

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. Portaria nº 1.068, de 23 de setembro de 2019. Estabelece os critérios para imposição de multas administrativas por infrações às normas de segurança e saúde no trabalho.

BRASIL. Código Civil Brasileiro, Lei nº 10.406/2002.

SOUZA, J. C. A. Responsabilidade do Empregador na Saúde Ocupacional. São Paulo: LTr, 2021.

OLIVEIRA, R. L. Direito do Trabalho Aplicado à Segurança do Trabalho. São Paulo: Saraiva, 2022.