

A INSERÇÃO DA CIPA EM MICRO E PEQUENAS EMPRESAS: DESAFIOS NA IDENTIFICAÇÃO E DEMONSTRAÇÃO DE CONDIÇÕES DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO

KICH, Daiane Cristina¹
SANCHES, Pedro Henrique²

RESUMO: A saúde e segurança no trabalho (SST) são direitos fundamentais consagrados na Constituição Federal de 1988, diretamente relacionados à dignidade da pessoa humana e aos valores sociais do trabalho. O presente estudo teórico, baseado em pesquisa bibliográfica, tem como objetivo analisar os principais desafios enfrentados por microempresas e empresas de pequeno porte (MPEs) na implementação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e na caracterização de condições de insalubridade e periculosidade. Embora essas empresas representem 99% dos empreendimentos no Brasil e desempenhem papel central na geração de empregos, enfrentam sérias limitações estruturais, financeiras e técnicas que comprometem a efetiva aplicação das normas de SST. A ausência de cultura prevencionista, a informalidade nas relações de trabalho, o desconhecimento da legislação e a subnotificação de acidentes revelam um cenário preocupante que exige medidas urgentes de adequação normativa e administrativa. A CIPA, ainda que não obrigatória em todos os casos, pode ser instituída como estratégia de gestão participativa e ferramenta de democratização do ambiente laboral, mesmo nas empresas de menor porte. Ao articular a análise jurídica das normas regulamentadoras e da CLT com os dados da realidade socioeconômica das MPEs, o artigo propõe soluções viáveis para garantir a saúde e segurança dos trabalhadores, contribuindo para a construção de ambientes laborais mais justos, saudáveis e compatíveis com os princípios constitucionais. O trabalho reforça, por fim, a importância da atuação do Estado, por meio do SUS e da fiscalização trabalhista, na promoção da saúde ocupacional como dimensão integrante da saúde pública e da cidadania plena.

PALAVRAS-CHAVE: saúde e segurança do trabalho, micro e pequenas empresas, CIPA.

A INSERÇÃO DA CIPA EM MICRO E PEQUENAS EMPRESAS: DESAFIOS NA IDENTIFICAÇÃO E DEMONSTRAÇÃO DE CONDIÇÕES DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO

ABSTRACT: Occupational health and safety (OHS) are fundamental rights enshrined in the 1988 Federal Constitution of Brazil, directly linked to the dignity of the human person and the social value of labor. This theoretical study, based on bibliographic research, aims to analyze the main challenges faced by micro and small enterprises (MSEs) in implementing Internal Commissions for Accident Prevention (CIPA) and in identifying and characterizing unhealthy and hazardous working conditions. Although these companies represent 99% of all businesses in Brazil and play a central role in job creation, they face serious structural, financial, and technical limitations that hinder the effective application of OHS regulations. The lack of a prevention-oriented culture, informality in labor relations, unawareness of legal requirements, and underreporting of accidents reveal a concerning scenario that calls for urgent regulatory and administrative adjustments. The CIPA, even when not mandatory, can be established as a participatory management strategy and a tool for democratizing the work environment, even in smaller enterprises. By articulating legal analysis of regulatory norms and the Consolidation of Labor Laws (CLT) with the socioeconomic reality of MSEs, the article proposes feasible solutions to ensure workers' health and safety, contributing to the development of fairer and healthier workplaces aligned with constitutional principles. The study also reinforces the importance of State intervention, through the Unified Health System (SUS) and labor inspection agencies, in promoting occupational health as an integral part of public health and full citizenship.

KEYWORDS: occupational health and safety, micro and small enterprises, CIPA.

¹ Acadêmica do curso de Direito do Centro Universitário Assis Gurgaz – FAG. E-mail: dckich@minha.fag.edu.br

² Docente orientador do curso de Direito do Centro Universitário Assis Gurgaz - FAG. E-mail: pedrosanches@fag.edu.br

1 INTRODUÇÃO

A saúde e a segurança do trabalho constituem pilares essenciais para a promoção da dignidade da pessoa humana no âmbito laboral e para a efetivação de condições de trabalho compatíveis com os princípios fundamentais consagrados na ordem jurídica brasileira. Ambas são objeto de proteção normativa expressa, especialmente no que tange à obrigação do empregador de garantir um ambiente de trabalho seguro e salubre, conforme preceituam a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e as Normas Regulamentadoras expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Nesse contexto, a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) emerge como um dos instrumentos mais relevantes de prevenção de acidentes e de promoção da saúde ocupacional, atuando como mecanismo de diálogo e fiscalização no ambiente empresarial. Todavia, sua efetiva implementação em microempresas e empresas de pequeno porte, as quais compõem a maior parte do tecido empresarial brasileiro, revela-se especialmente desafiadora, notadamente diante das dificuldades estruturais, financeiras e técnicas enfrentadas por esses empreendimentos, sobretudo no que se refere à identificação e à comprovação de condições de insalubridade e periculosidade.

Apesar de sua relevante função social e econômica, essas empresas frequentemente operam com limitações que comprometem sua conformidade com os preceitos das Normas Regulamentadoras. A ausência de profissionais capacitados, a informalidade nas relações de trabalho e a inexistência de programas internos de prevenção agravam o cenário de vulnerabilidade e aumentam os riscos à integridade física e psíquica dos trabalhadores, dificultando tanto a constituição da CIPA quanto a adequada avaliação das condições de trabalho.

Diante desse panorama, propõe-se a seguinte problemática: de que maneira as microempresas e empresas de pequeno porte, mesmo diante da escassez de recursos financeiros e do conhecimento técnico especializado, podem implementar, de forma eficaz, a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), bem como proceder à correta identificação e comprovação das condições de insalubridade e periculosidade, em consonância com as exigências legais e regulamentares, garantindo a proteção à saúde e à segurança de seus empregados?

O objetivo geral deste estudo consiste em analisar os principais desafios jurídicos e operacionais enfrentados por micro e pequenas empresas na implementação da CIPA e na caracterização de ambientes insalubres ou perigosos, à luz do ordenamento jurídico vigente.

Como objetivos específicos, busca-se: (i) identificar os obstáculos jurídicos e administrativos mais recorrentes nesse contexto; e (ii) examinar os requisitos normativos necessários à caracterização da insalubridade e da periculosidade nos termos da legislação trabalhista e das respectivas Normas Regulamentadoras.

A relevância da presente investigação justifica-se pela necessidade de fomentar o debate jurídico-social sobre a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores em ambientes empresariais de menor porte, promovendo a reflexão sobre alternativas viáveis que conciliem as obrigações legais com a realidade econômica e estrutural desses empreendimentos. Ao propor soluções práticas e juridicamente embasadas, pretende-se contribuir para a construção de ambientes laborais mais seguros, saudáveis, sustentáveis e humanizados.

Trata-se de um ensaio teórico, baseado em pesquisa bibliográfica, com abordagem qualitativa e método dedutivo. A análise será realizada a partir do exame da doutrina especializada, da legislação trabalhista e das Normas Regulamentadoras pertinentes, articuladas à realidade operacional das micro e pequenas empresas, com o escopo de identificar as possibilidades e limitações concretas na implementação da CIPA e na efetivação das normas de saúde e segurança do trabalho.

A estrutura do presente artigo será organizada da seguinte forma: na primeira seção, será apresentado um panorama histórico e normativo acerca da segurança e saúde do trabalho no Brasil, com ênfase na origem, finalidade e regulamentação da CIPA; no segundo capítulo, serão abordados os conceitos técnicos e jurídicos de insalubridade e periculosidade, à luz da legislação vigente; no terceiro capítulo, discutir-se-ão as peculiaridades e os entraves enfrentados pelas micro e pequenas empresas quanto à saúde e à segurança do trabalho; e, por fim, no quarto capítulo, serão tecidas considerações críticas e propostas viáveis à superação dos obstáculos identificados, visando à implementação eficaz da CIPA nesse cenário específico.

2 BREVE HISTÓRICO DA SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

A segurança do trabalho configura-se como um ramo interdisciplinar do saber que conjuga conhecimentos da engenharia, medicina, sociologia, psicologia e direito, com o objetivo central de prevenir acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, preservando a vida, a saúde e a integridade dos trabalhadores. Trata-se de um conjunto de medidas técnicas, educacionais, médicas e administrativas utilizadas para prevenir ocorrências de acidentes e proteger a saúde dos trabalhadores, por meio da eliminação ou redução dos riscos no ambiente

ocupacional (Martins, 2016).

Romita (2014) reforça que essas medidas abrangem desde o fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) até a adaptação ergonômica dos postos de trabalho, passando pela conscientização dos trabalhadores, treinamentos periódicos e organização racional das atividades laborais. A proteção da saúde do trabalhador, portanto, extrapola o campo preventivo para alcançar o plano dos direitos humanos fundamentais.

A evolução da proteção à saúde do trabalhador acompanha o desenvolvimento do próprio Direito do Trabalho. Conforme explica Martinez (2016), a valorização do trabalho humano impulsionou a criação de normas jurídicas com o objetivo de assegurar a integridade física, a dignidade e o bem-estar do empregado, especialmente após a Revolução Industrial. Nesse sentido, a proteção à saúde do trabalhador é reconhecida como uma das funções primordiais do Direito do Trabalho moderno.

De acordo com Delgado (2017), a segurança do trabalho deve ser compreendida como um conjunto normativo e técnico cuja finalidade é garantir a manutenção de um ambiente laboral saudável, estando respaldada por diretrizes previstas na Constituição, em leis ordinárias e em normas complementares.

Historicamente, o tema assume relevância a partir da Revolução Industrial, marco do capitalismo industrial, no qual a intensa exploração da mão de obra operária, aliada à ausência de políticas públicas voltadas à saúde e à segurança dos trabalhadores, resultou em um cenário alarmante de acidentes e enfermidades laborais. O período foi caracterizado por longas jornadas de trabalho, ausência de regulamentação sanitária e exploração indiscriminada de mulheres e crianças, o que motivou as primeiras pressões sociais por regulamentações mínimas de proteção ao trabalho (Melo 2006).

A partir do século XX, especialmente após a Segunda Guerra Mundial, houve significativa evolução nas legislações trabalhistas ao redor do mundo, impulsionada pelo fortalecimento da Organização Internacional do Trabalho (OIT), criada em 1919. A Convenção nº 155 da OIT (1981), ratificada pelo Brasil, consagrou o direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável como um direito fundamental do trabalhador, impondo, aos Estados signatários, o dever de formular, implementar e fiscalizar políticas nacionais de segurança e saúde no trabalho.

No ordenamento jurídico brasileiro, o marco inaugural da proteção trabalhista é representado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), instituída pelo Decreto-Lei nº 5.452/1943. Conforme pontua Delgado (2023), a CLT foi um instrumento fundamental de

institucionalização dos direitos sociais no Brasil, ao reunir normas até então dispersas e garantir, de maneira sistematizada, direitos como jornada limitada, descanso semanal, salário mínimo, adicionais de insalubridade e periculosidade, entre outros.

O artigo 157 da CLT atribui ao empregador a obrigação legal de cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho. Já o artigo 200 da CLT, prevê que o Ministério do Trabalho editará normas complementares — as chamadas Normas Regulamentadoras (NRs) — que estabelecem obrigações técnicas a serem observadas nas relações laborais. A Portaria nº 3.214/1978 consolidou essas normas, que hoje somam 35 dispositivos em vigor.

Dentre elas, destaca-se a NR 5, que trata da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), órgão obrigatório em empresas com certo número de empregados, cuja finalidade é observar e relatar condições de risco no ambiente de trabalho, bem como promover ações preventivas em conjunto com o empregador e os trabalhadores. De acordo com Silva (2008), a CIPA representa um instrumento democrático de gestão da segurança do trabalho, permitindo a participação ativa dos trabalhadores na formulação de estratégias preventivas.

A Constituição Federal de 1988 reforçou esse arcabouço ao reconhecer, no artigo 6º, a saúde como direito social e, no artigo 7º, inciso XXII, o direito dos trabalhadores à “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (Brasil, 1988). O artigo 225, por sua vez, ao tratar do meio ambiente ecologicamente equilibrado, vincula a saúde do trabalhador à proteção ambiental, demonstrando a inter-relação entre os direitos fundamentais e os direitos de terceira geração.

A doutrina majoritária reconhece que a proteção à saúde do trabalhador não se limita à ausência de doenças, mas compreende a promoção do bem-estar físico, mental e social, conforme o conceito consagrado pela Organização Mundial da Saúde (OMS). Para Fernandes (2009), a segurança do trabalho deve ser compreendida como expressão concreta do princípio da dignidade da pessoa humana, exigindo do Estado a adoção de políticas públicas eficazes e das empresas o cumprimento rigoroso das normas técnicas.

Em reforço, Godinho Delgado (2023) ressalta que a segurança e a saúde no trabalho têm natureza de direito fundamental social, cuja eficácia depende tanto da atuação estatal quanto da corresponsabilidade dos empregadores. A sua inobservância configura ofensa não apenas à legislação trabalhista, mas à própria ordem constitucional e aos compromissos internacionais assumidos pelo Brasil.

Além disso, a jurisprudência pátria tem avançado significativamente no reconhecimento da responsabilidade objetiva do empregador em casos de acidente de trabalho ou doença

ocupacional, especialmente quando evidenciada conduta omissiva quanto à adoção de medidas preventivas. Tal entendimento encontra base na Teoria do Risco da Atividade, consagrada no artigo 927, parágrafo único, do Código Civil:

"Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem".

Aplicada ao contexto trabalhista, essa teoria impõe ao empregador o dever de indenizar sempre que o dano decorrer de risco inerente à atividade empresarial, ainda que não se comprove culpa direta. Esse raciocínio tem sido adotado tanto pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) quanto pelo Superior Tribunal de Justiça (STJ).

O TST, ao julgar a Responsabilidade Civil Objetiva do Empregador, firmou entendimento no seguinte sentido:

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho reconhece a possibilidade de responsabilização objetiva do empregador nos casos em que a atividade exercida pelo trabalhador expõe-no a risco acentuado, aplicando-se a teoria do risco da atividade, nos termos do art. 927, parágrafo único, do Código Civil. Nesse sentido, destaca-se o seguinte precedente:

A jurisprudência desta Corte tem admitido a responsabilidade objetiva do empregador, com fulcro na teoria do risco da atividade, em hipóteses em que o trabalhador encontra-se submetido a atividades perigosas por sua própria natureza. No caso concreto, o Tribunal Regional reconheceu a responsabilidade objetiva do empregador pelo acidente sofrido por vaqueiro durante a lida com animais, por se tratar de atividade que, por sua essência, implica risco acentuado. Aplicou-se, corretamente, o art. 927, parágrafo único, do Código Civil, em consonância com a tese fixada pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 932 da Repercussão Geral”
(TST – RR: 0024535-74.2015.5.24.0001, Rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, 6ª Turma, julgado em 29/05/2024, DJe 29/05/2024).

Paralelamente, o STJ tem admitido a aplicação subsidiária do Código de Defesa do Consumidor (CDC) nas relações de trabalho, com ênfase no artigo 14, que trata da responsabilidade objetiva pelo defeito na prestação de serviços, especialmente quando se trata da violação ao dever de segurança.

A jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça consolida o entendimento de que, nas relações de consumo, a responsabilidade do fornecedor é objetiva, bastando a comprovação do defeito na prestação do serviço e o nexo causal com o dano sofrido, nos termos do art. 14 do Código de Defesa do Consumidor. Nesse sentido:

“Nos termos do art. 14 do Código de Defesa do Consumidor, a responsabilidade do fornecedor de serviços é objetiva, sendo suficiente a demonstração do defeito no serviço e do nexo de causalidade entre este e o dano”. (STJ – REsp 1.199.782/MG, Rel. Min. Maria Isabel

Gallotti, DJe 13/10/2011).

Ainda no âmbito da responsabilidade do empregador, o artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal, assegura ao trabalhador o direito a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”, reforçando o dever legal do empregador em adotar medidas protetivas, cuja inobservância enseja a responsabilização civil, nos moldes da culpa *in vigilando* e *in omittendo*.

Assim, a omissão na implementação de programas de prevenção, como a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), configura falha no cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho, autorizando a reparação civil com base na responsabilidade objetiva

Portanto, é possível afirmar que a segurança do trabalho se consolidou como uma política pública transversal, de caráter multidisciplinar e normatizada em níveis constitucional, legal e infralegal. Sua efetivação demanda não apenas a aplicação das normas existentes, mas também o compromisso contínuo com a educação, a fiscalização e a cultura prevencionista, especialmente nas micro e pequenas empresas, onde os desafios à implementação da saúde ocupacional se mostram mais intensos e complexos.

2.1 COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES (CIPA)

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) configura-se como um dos principais instrumentos de promoção da saúde e segurança no ambiente de trabalho. Trata-se de um órgão paritário, integrado por representantes eleitos pelos empregados e indicados pelo empregador, cuja finalidade é desenvolver ações voltadas à prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, bem como à promoção do bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores. A CIPA atua como elo entre o empregador, os trabalhadores e a cultura organizacional de prevenção, objetivando a harmonização entre a preservação da vida e a produtividade laboral (Rossete, 2015).

A atuação da CIPA deve ser interpretada como uma ferramenta de gestão estratégica voltada à segurança no trabalho, e não apenas como uma formalidade legal. Cisneiros (2016) ressalta que a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes representa, além de uma obrigação normativa, um instrumento eficaz de diálogo entre as partes e de promoção de um ambiente de trabalho seguro. Essa função adquire importância ainda maior no âmbito das micro e pequenas

empresas, nas quais a carência de estrutura técnica torna imprescindível à adoção de práticas participativas para a prevenção de acidentes.

Sob a ótica histórica, a gênese da CIPA no Brasil remonta à influência de modelos estrangeiros, especialmente durante o período pós-Revolução Industrial, quando o acelerado processo de mecanização aumentou significativamente o número de acidentes nos ambientes fabris. Inicialmente adotada por empresas multinacionais que operavam em território nacional, a formalização da CIPA ocorreu com a edição do Decreto-Lei nº 7.036, de 10 de novembro de 1944, que instituiu a obrigatoriedade da comissão nas empresas com mais de 100 empregados. Tal marco legal refletiu a crescente preocupação do Estado com a proteção do trabalhador frente aos riscos do trabalho industrializado (Basso, 2010).

Atualmente, a CIPA encontra-se regulamentada pela Norma Regulamentadora nº 5 (NR-5), instituída pela Portaria nº 3.214/1978 do então Ministério do Trabalho. De acordo com o texto normativo, a constituição da CIPA é obrigatória nas organizações que possuam, ao menos, 20 (vinte) trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), conforme critérios estabelecidos em quadro oficial publicado pelo órgão competente (Brasil, 1978). A quantidade de membros da comissão varia proporcionalmente ao número de empregados, devendo observar a tabela de dimensionamento constante na NR-5.

A composição da CIPA é paritária e democrática. Os representantes dos empregados são eleitos mediante votação secreta, enquanto os representantes do empregador são por ele designados. O membro eleito para a presidência da comissão, oriundo do quadro funcional, goza de estabilidade provisória no emprego, nos termos do artigo 165 da CLT, sendo vedada sua dispensa arbitrária ou sem justa causa desde o registro de sua candidatura até 12 (doze) meses após o fim do mandato. Tal proteção visa resguardar a autonomia do representante na defesa dos interesses coletivos relacionados à segurança e à saúde no trabalho.

Durante o mandato, que tem duração anual, os membros da CIPA devem participar de reuniões ordinárias mensais, realizadas durante o expediente normal da empresa. Essas reuniões têm o objetivo de acompanhar, fiscalizar e propor medidas corretivas aos riscos identificados no ambiente laboral. Em casos de acidentes graves, fatais ou situações emergenciais, podem ser convocadas reuniões extraordinárias para deliberações imediatas e ações corretivas urgentes.

Mais do que uma exigência normativa, a atuação da CIPA deve ser compreendida como uma estratégia de gestão preventiva e de valorização do capital humano. Conforme destaca Mendes (2016), a comissão não pode ser encarada como mero ônus financeiro, mas sim como

um mecanismo eficaz para a redução de passivos trabalhistas, melhoria do clima organizacional, aumento da produtividade e consolidação de uma cultura de prevenção.

Todavia, a implementação da CIPA em micro e pequenas empresas (MPEs) apresenta desafios específicos. A escassez de recursos financeiros, a informalidade nas relações de trabalho e a ausência de profissionais com conhecimento técnico dificultam o mapeamento adequado dos riscos ambientais e a execução efetiva das ações preventivas. Ainda que a legislação preveja adaptações proporcionais à realidade dessas organizações, muitas delas permanecem à margem das diretrizes normativas, o que contribui para a subnotificação de acidentes e para a perpetuação de condições laborais inadequadas.

Assim, a efetividade da CIPA depende não apenas do seu cumprimento formal, mas de uma abordagem integrada, que considere o engajamento dos trabalhadores, o compromisso da alta gestão e o apoio técnico necessário para o desenvolvimento de ações que promovam, de forma contínua, a saúde e a segurança no ambiente de trabalho.

2.2 INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

No campo da saúde e da segurança do trabalho, os conceitos de insalubridade e periculosidade desempenham papel fundamental na proteção do trabalhador diante dos riscos ambientais laborais. Ambos os institutos possuem previsão legal na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e encontram amparo em princípios constitucionais, como a dignidade da pessoa humana, a valorização do trabalho e o direito fundamental à saúde, conforme disposto nos artigos 1º, III, e 6º da Constituição Federal de 1988.

A identificação das condições de insalubridade ou periculosidade deve seguir parâmetros técnicos estabelecidos pelas Normas Regulamentadoras. Nesse sentido, Cisneiros (2016) esclarece que a insalubridade se configura pela exposição constante a agentes prejudiciais de natureza física, química ou biológica, quando não há medidas eficazes de neutralização, ao passo que a periculosidade está associada à interação direta com elementos como inflamáveis, explosivos ou eletricidade.

A análise deve ser feita à luz do princípio da proteção ao trabalhador, inclusive com a inversão do ônus probatório em determinadas hipóteses, conforme disposto no artigo 373, §1º do CPC, quando demonstrada a hipossuficiência técnica da parte trabalhadora frente à complexidade da prova.

Conforme explica Saliba (2022), o termo "insalubridade" está ligado à ausência de salubridade, significando, portanto, a existência de condições prejudiciais à saúde. No contexto do trabalho, essa expressão é utilizada para descrever ambientes laborais que expõem o trabalhador a agentes nocivos capazes de comprometer seu bem-estar físico.

Segundo o artigo 189 da CLT, “são consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados [...]”.

Esses limites são definidos com base em estudos técnico-científicos e normas técnicas. De acordo com Peixoto e Ferreira (2012), representam valores máximos aceitáveis de exposição, que visam proteger a saúde da maioria dos trabalhadores. Contudo, como adverte Saliba (2022), os limites de tolerância devem ser interpretados com cautela, pois não contemplam integralmente as variações individuais de resistência e vulnerabilidade biológica. Nesse sentido, complementa Martins (2020) que o ambiente de trabalho deve ser avaliado de forma holística, considerando não apenas medições técnicas, mas também os relatos e sintomas dos trabalhadores.

A Higiene Ocupacional, conforme define Severo Filho (2016), é a ciência voltada à antecipação, reconhecimento, avaliação e controle dos riscos ambientais presentes nos ambientes de trabalho. Ela se constitui como ferramenta essencial para a caracterização da insalubridade. A Fundacentro, por meio das Normas de Higiene Ocupacional (NHO), oferece metodologia padronizada para análise desses riscos.

O papel da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) é igualmente relevante. Em micro e pequenas empresas, muitas vezes carentes de assessoria técnica especializada, a capacitação dos cipeiros em Higiene Ocupacional pode ser determinante para a identificação e mitigação de riscos. Conforme destaca Campos (2000), a atuação eficaz da CIPA depende de uma formação técnica adequada, permitindo que seus integrantes compreendam os parâmetros das normas regulamentadoras, como a NR-15, e fiscalizem situações de risco de forma autônoma e eficaz.

A regulamentação das atividades insalubres é competência do Ministério do Trabalho e Emprego, conforme o art. 190 da CLT. Nesse contexto, destaca-se a Norma Regulamentadora nº 15 (NR-15), integrante da Portaria nº 3.214/1978, que estabelece os critérios técnicos para avaliação qualitativa, quantitativa ou por risco inerente à atividade.

Por sua vez, a periculosidade, embora também ligada à proteção da saúde e da vida, diferencia-se por estar associada à probabilidade de ocorrência de eventos graves e imediatos,

como explosões, choques elétricos ou incêndios. Segundo o artigo 193 da CLT, atividades perigosas são aquelas que exponham o trabalhador a risco acentuado decorrente do contato permanente com inflamáveis, explosivos, energia elétrica, radiações ou na segurança pessoal ou patrimonial.

Segundo Martinez (2016), a insalubridade e a periculosidade devem ser interpretadas à luz dos princípios da dignidade da pessoa humana e da prevenção de danos, cabendo ao empregador a adoção de medidas técnicas e administrativas para sua neutralização ou eliminação.

De acordo com Delgado (2021), a caracterização da periculosidade não exige a ocorrência efetiva do dano, mas apenas a exposição ao risco. Essa posição é reiterada por Moraes Filho (2019), ao afirmar que a periculosidade é aferida pelo risco potencial e contínuo ao qual o trabalhador está submetido. A NR-16, também oriunda da Portaria nº 3.214/1978, detalha os critérios técnicos e as atividades consideradas perigosas.

O adicional de periculosidade, conforme previsto no §1º do art. 193 da CLT, corresponde a 30% do salário-base do empregado, sendo vedadas cláusulas que reduzam tal percentual por negociação coletiva. A jurisprudência trabalhista é pacífica ao reconhecer que a mera exposição ao risco, independentemente de sua materialização, assegura o direito ao adicional.

A caracterização da periculosidade deve observar a regulamentação do MTE, exigindo habitualidade, mesmo que intermitente. Dentre as atividades reconhecidamente perigosas, destacam-se o trabalho com inflamáveis, explosivos e instalações elétricas de alta tensão.

Portanto, a compreensão e correta aplicação dos conceitos de insalubridade e periculosidade são fundamentais para garantir a efetividade dos direitos fundamentais do trabalhador e promover um ambiente laboral seguro, equilibrado e conforme os princípios da saúde ocupacional.

3 MICRO E PEQUENA EMPRESA

As micro e pequenas empresas (MPEs) ocupam papel de destacada relevância na estrutura econômica e social brasileira, representando não apenas a base da cadeia produtiva nacional, mas também um importante vetor de inclusão socioeconômica, inovação e geração de empregos. De acordo com dados do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae, 2011), as MPEs correspondem a cerca de 99% de todos os empreendimentos

formalmente constituídos no país, sendo responsáveis por aproximadamente 52% dos empregos com carteira assinada no setor privado e por cerca de 27% do Produto Interno Bruto (PIB).

A definição jurídica de microempresa (ME) e empresa de pequeno porte (EPP) está estabelecida na Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, que institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte. Conforme a referida norma, classificam-se como microempresas aquelas com receita bruta anual de até R\$ 360.000,00, enquanto as empresas de pequeno porte são aquelas cujo faturamento bruto anual situa-se entre R\$ 360.000,01 e R\$ 4.800.000,00 valores atualizados posteriormente por meio da Lei Complementar nº 155/2016. Ressalte-se, ainda, que esse enquadramento fiscal permite a essas entidades a adesão ao Simples Nacional, regime tributário simplificado que unifica o recolhimento de tributos federais, estaduais e municipais, desburocratizando o cumprimento de obrigações acessórias e fomentando a formalização dos negócios.

Além do aspecto econômico-tributário, as micro e pequenas empresas exercem um papel social crucial, especialmente no que tange à desconcentração de renda, à fixação da população em municípios de pequeno e médio porte, e à promoção da economia local. Em razão de sua capilaridade, essas empresas estão presentes em todas as regiões do Brasil, atendendo a demandas específicas da comunidade e fomentando o desenvolvimento regional sustentável. Conforme assinala o SEBRAE (2011), muitas pequenas empresas operam como elos intermediários em cadeias produtivas maiores, assumindo papel estratégico na estruturação dos arranjos produtivos locais (APLs).

Sob uma perspectiva crítica e sociológica, Carlos Montaña (2006), assistente social e estudioso das relações de trabalho na América Latina oferece uma análise contundente sobre o perfil estrutural das micro e pequenas empresas. Segundo o autor, tais organizações são caracterizadas por um número reduzido de empregados, limitada capacidade produtiva e atuação restrita ao mercado regional ou setorial. Montaña (2006 *apud* SEBRAE, 2011) observa que, embora constituam a maioria do tecido empresarial, as MPEs apresentam baixa complexidade organizacional, com forte centralização das decisões nas figuras dos proprietários e significativa presença de informalidade, refletida na carência de estrutura administrativa, ausência de planejamento estratégico e inexistência de regulamentação interna clara.

Ainda que apresentem limitações operacionais e estruturais, as microempresas representam, em muitos casos, o ponto de partida de trajetórias empreendedoras. Não raro, essas iniciativas nascem da necessidade de sobrevivência, configurando-se como empreendedorismo

por necessidade, termo utilizado para designar negócios criados em contextos de desemprego ou vulnerabilidade social. À medida que se consolidam e ampliam a participação no mercado, essas empresas evoluem para pequenos empreendimentos, passando a representar o chamado empreendedorismo por oportunidade, no qual a atividade empresarial é fruto de uma escolha estratégica pautada em análise de mercado, investimento de capital e desenvolvimento de soluções inovadoras.

As pequenas empresas, em especial, exercem um papel de intermediação e conectividade entre os diferentes segmentos da economia. Com frequência, atuam como compradoras de insumos e serviços prestados por microempresas, ao mesmo tempo em que fornecem produtos acabados ou componentes para empresas de médio e grande porte. Essa função de articulação, denominada encadeamento produtivo, revela a importância sistêmica das MPEs no dinamismo econômico nacional, sobretudo nos setores do comércio, serviços, construção civil e agronegócio.

Por outro lado, apesar de sua importância, essas empresas enfrentam diversos desafios estruturais, tais como a dificuldade de acesso a crédito, a elevada carga tributária ainda que mitigada pelo Simples Nacional, a escassez de mão de obra qualificada e a baixa capacidade de investimento em tecnologias e processos de inovação. Tais fragilidades tornam as MPEs mais vulneráveis a oscilações do mercado, crises econômicas e variações da política macroeconômica, exigindo do Estado políticas públicas mais eficazes e contínuas de incentivo e proteção.

Em suma, as micro e pequenas empresas constituem o alicerce da economia brasileira contemporânea, não apenas pelo volume de empregos gerados, mas pela capacidade de fomentar o empreendedorismo, integrar cadeias produtivas, estimular a competitividade regional e promover inclusão social. Sua análise, portanto, revela-se essencial em qualquer estudo que trate da realidade do trabalho no Brasil, especialmente no que se refere à implementação de normas de segurança e de saúde ocupacional, cuja efetivação encontra entraves significativos no contexto dessas organizações de pequeno porte.

3.1 SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO NAS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS

A promoção da saúde e segurança do trabalho (SST) configura-se como um direito fundamental do trabalhador, amplamente protegido pelo ordenamento jurídico brasileiro. A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XXII, assegura, aos trabalhadores

urbanos e rurais, o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Tal previsão reafirma o compromisso do Estado com a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), fundamento da República, e com os valores sociais do trabalho (art. 1º, IV), os quais devem orientar todas as relações laborais.

No entanto, a efetivação desse direito encontra sérios obstáculos no âmbito das microempresas e empresas de pequeno porte (MPEs), que representam cerca de 99% dos empreendimentos no país, conforme dados do Sebrae (2011). Essas empresas, embora fundamentais para a economia nacional e para a geração de empregos (art. 170, IX, da CF), enfrentam limitações estruturais, financeiras e organizacionais que comprometem a plena aplicação das normas de SST.

De acordo com Santiago (2010), a cultura empresarial predominante nas MPEs ainda se orienta por uma racionalidade econômica de curto prazo, em que os investimentos em saúde e segurança são vistos como ônus imediatos, enquanto os ganhos advindos da prevenção são percebidos apenas a longo prazo, muitas vezes de forma imprecisa e intangível. Esse quadro é agravado pela alta rotatividade da força de trabalho, pela carência de planejamento estratégico e pela ausência de políticas internas voltadas à preservação da saúde dos trabalhadores.

Basso (2010) aponta como desafios específicos nas pequenas empresas a desregulamentação, a baixa fiscalização estatal, o desconhecimento das normas trabalhistas vigentes, a precariedade da infraestrutura física e a ausência de registros adequados de acidentes. Tais elementos não apenas dificultam a prevenção de riscos, como também alimentam um cenário de invisibilidade das reais condições laborais enfrentadas pelos empregados. A subnotificação de acidentes de trabalho, prática recorrente, compromete inclusive a eficácia das políticas públicas voltadas ao setor, contrariando o dever estatal de garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores (art. 6º da CF).

Ainda segundo Santiago (2010), os principais problemas de SST nas pequenas empresas não decorrem, necessariamente, da periculosidade dos ambientes laborais, mas sim da ausência de uma gestão eficaz dos riscos. A estrutura organizacional simplificada, a escassa representação dos trabalhadores e a falta de cultura prevencionista fazem com que tais empresas operem de forma vulnerável, muitas vezes à margem dos padrões mínimos exigidos pela legislação trabalhista.

Nesse contexto, o presente trabalho defende a implementação de um sistema de gestão de SST adaptado à realidade das MPEs, com base na constituição de Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA). Embora a legislação atual, em especial a Norma

Regulamentadora nº 5 (NR-5), estabeleça critérios objetivos para sua obrigatoriedade, nada impede que essas comissões sejam criadas voluntariamente, como instrumento de democratização das relações de trabalho e promoção do diálogo social.

A CIPA, neste cenário, torna-se não apenas um dispositivo técnico de prevenção, mas uma ferramenta constitucional de efetivação dos direitos fundamentais sociais (arts. 6º e 7º da CF). Sua atuação pode contribuir significativamente para a mitigação do ceticismo dos trabalhadores em relação às ações de SST, promover a participação ativa na identificação de riscos e fomentar uma cultura organizacional voltada ao bem-estar coletivo, à valorização da vida e à prevenção de acidentes e doenças ocupacionais.

Delgado (2017) sustenta que a responsabilidade do empregador por acidentes de trabalho pode ser atribuída com base na teoria da responsabilidade objetiva, sobretudo nos casos em que se verifica a omissão no cumprimento do dever de assegurar um ambiente de trabalho seguro. Isso porque os riscos inerentes à atividade econômica são assumidos por quem a desenvolve, abrangendo eventuais danos causados aos trabalhadores.

Garcia (2017) complementa que, ainda que o empregador alegue ausência de culpa, a responsabilidade subsiste sempre que for demonstrado o nexo entre a atividade laboral e o dano sofrido, sendo aplicável, por analogia, o Código de Defesa do Consumidor, conforme entendimento consolidado da jurisprudência.

De acordo com Delgado (2017), a responsabilidade do empregador em casos de acidente de trabalho pode se fundar na teoria objetiva, especialmente quando constatada a omissão quanto ao dever legal de proporcionar um meio ambiente laboral seguro. “O risco da atividade econômica, assumido por quem a exerce, inclui os danos que eventualmente possam ser causados a seus empregados”.

Garcia (2017) complementa que, ainda que o empregador alegue ausência de culpa, a responsabilidade subsiste sempre que for demonstrado o nexo entre a atividade laboral e o dano sofrido, sendo aplicável, por analogia, o Código de Defesa do Consumidor, conforme entendimento consolidado da jurisprudência.

É preciso lembrar que o artigo 200, inciso VIII, da Constituição Federal atribui ao Sistema Único de Saúde (SUS) a competência para colaborar na proteção do meio ambiente do trabalho e na promoção da saúde do trabalhador, evidenciando que a questão da SST ultrapassa o âmbito privado das relações contratuais e se insere na esfera da saúde pública. Assim, ao promover práticas preventivas, mesmo em empresas de pequeno porte, está-se contribuindo não

apenas com o cumprimento das normas trabalhistas, mas também com a concretização do direito à saúde, previsto no artigo 196 da Carta Magna.

A doutrina atual, com respaldo nas decisões dos tribunais superiores, vem consolidando o entendimento de que o empregador pode ser responsabilizado de forma objetiva por acidentes de trabalho, com fundamento na Teoria do Risco da Atividade. Nessa linha, Cisneiros (2016) esclarece que o empregador, ao obter benefícios da atividade econômica, também assume os riscos a ela inerentes, inclusive aqueles que afetam a saúde e a integridade física dos trabalhadores, sendo dispensável a demonstração de culpa para a responsabilização.

Essa orientação é especialmente relevante para as microempresas, nas quais a informalidade e a carência de medidas preventivas potencializam os riscos ocupacionais, demandando uma atuação mais rigorosa do Estado e do Judiciário.

Martinez (2016) defende que a CIPA exerce um papel pedagógico e político, funcionando como um canal de diálogo entre empregadores e trabalhadores para a identificação de riscos e a construção de medidas preventivas, especialmente em empresas que não dispõem de Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMTs). Nesse contexto, a qualificação técnica dos membros da comissão é fundamental para garantir a eficácia de sua atuação preventiva.

Delgado (2017) reforça que a CIPA materializa o direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado, previsto no art. 7º, XXII, da Constituição Federal, devendo ser estimulada e fiscalizada, inclusive nas micro e pequenas empresas.

Dessa forma, a implementação de boas práticas de SST, mesmo em empresas de menor porte, deve ser compreendida como um dever jurídico, ético e social, sendo fundamental para a construção de um ambiente de trabalho digno, justo e conforme os preceitos da Constituição Cidadã de 1988.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa revelou a complexidade inerente à implementação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) no âmbito das micro e pequenas empresas (MPEs), especialmente diante das limitações estruturais, financeiras e técnicas que permeiam grande parte desses empreendimentos no cenário nacional. Ao retomar a problemática delineada na introdução deste trabalho, constata-se que, embora a efetivação da CIPA nesses contextos represente um desafio significativo, a sua viabilização mostra-se possível, desde que respaldada

por políticas públicas eficazes, mecanismos de capacitação acessíveis e incentivos estatais voltados à consolidação da saúde e da segurança no trabalho (SST).

A análise teórica empreendida evidenciou que fatores como a ausência de cultura prevencionista, a informalidade das relações laborais e o desconhecimento das normas legais constituem entraves relevantes à implantação das medidas de prevenção. Tais obstáculos, contudo, podem ser superados por meio de ações educativas sistemáticas e da adoção de práticas de gestão participativa, aptas a fomentar o engajamento coletivo e a responsabilidade compartilhada no ambiente organizacional. Nesse contexto, a constituição da CIPA, ainda que em caráter facultativo, revela-se como instrumento eficaz de estímulo ao diálogo social, democratização das decisões internas e fortalecimento da proteção à saúde e à integridade física dos trabalhadores.

Dentre as soluções propostas, destaca-se a criação de programas gratuitos de capacitação técnica e jurídica em SST, a serem ofertados nos moldes dos cursos promovidos pelo Sebrae, com foco específico em micro e pequenos empresários e seus colaboradores. Tais programas devem ser institucionalizados como práticas permanentes de fomento à cultura prevencionista, tornando-se regra de conduta no âmbito empresarial, com vistas a garantir acesso desburocratizado ao conhecimento necessário para a adequada conformidade legal e para o exercício responsável da função social da empresa.

Ademais, é imprescindível, o fortalecimento da atuação do Estado, por meio do Sistema Único de Saúde (SUS), dos órgãos de fiscalização das condições de trabalho e de instituições de apoio como o Sebrae, de modo a assegurar suporte técnico e operacional contínuo às MPEs. Tal medida não apenas contribuiria para a efetiva observância das normas de saúde e segurança do trabalho, como também promoveria a construção de ambientes laborais mais seguros, saudáveis e condizentes com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho (art. 1º, III e IV, da Constituição Federal).

Destarte, a implementação da CIPA nas micro e pequenas empresas deve ser compreendida não apenas sob o viés da obrigatoriedade legal, mas sobretudo como manifestação de um compromisso ético, social e estratégico com a preservação da vida, da saúde e do bem-estar dos trabalhadores brasileiros.

REFERÊNCIAS

BARSANO, Paulo Roberto. **Segurança no Trabalho para Concurso público**. Campo Grande: Editora Saraiva, 2011.

BASSO, Fábio. **A função social da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA**. 2010. 82 f. Monografia (curso de Direito) - UNIVALI, Itajaí, 2010.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília: DOU, 1944. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 20 set. 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 7.036, de 10 de novembro de 1944**. Reforma da Lei de Acidentes do Trabalho. Brasília: DOU, 1944. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-7036-10-novembro-1944-389493-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 20 set. 2024.

BRASIL. **Portaria nº 3.218, 08 de junho de 1978**. Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho. Brasília: DOU, 1978. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/1978/portaria_3-214_aprova_as_nrs.pdf/view. Acesso em: 18 set. 2024.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília: DOU, 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 20 set. 2024.

CAMPOS, Armando. **CIPA: Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – Uma Nova Abordagem**. São Paulo: LTr, 2000.

CISNEIROS, Gustavo. **Direito do Trabalho Sintetizado**. 1. ed. São Paulo: Método, 2016.

CISNEIROS, Gustavo. **Manual de Prática Trabalhista**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: LTr, 2023.

EDITORA INTERSABERES (Org.). **Gestão e prevenção**. Curitiba: InterSaberes, 2014.

FERNANDES, Jorge Luiz Souto Maior. **O direito do trabalho como instrumento de justiça social**. São Paulo: LTr, 2009.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Forense, 2017.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Segurança e Medicina do Trabalho**. 33. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

MENDES, Aline Favalessa. A importância da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes para Empresas. **Anais Jornada de Engenharia de Produção**. V.02 JOEP de 24 a 28/10/2016. Tangará da Serra, MT: Universidade de Cuiabá – UNIC, 2016. Disponível em: <https://www.even3.com.br/anais/joep/33792-a-importancia-da-comissao-interna-de-prevencao-de-acidentes-para-as-empresas/>. Acesso em: 22 set. 2024.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

OLIVEIRA, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 8. ed. São Paulo: Método, 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. Convenção nº 155: **Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho**. Genebra, 1981. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312300. Acesso em: 30 mai. 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE – OMS. **Constituição da Organização Mundial da Saúde**. Genebra: OMS, 1946. Disponível em: <https://www.who.int/about/governance/constitution>. Acesso em: 30 mai. 2025.

PEIXOTO, Neverton Hofstadler, FERREIRA, Leandro Silveira. **Higiene ocupacional**. Santa Maria: UFSM, CTISM; Rede e-Tec Brasil, 2012.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho** / Arion Sayão Romita. 5. ed. rev. e aumentada. São Paulo: LTr, 2014.

ROSSETE, Celso Augusto (Org.). **Segurança do trabalho e saúde ocupacional**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015.

SANTIAGO, Ana Lúcia Frezzatti. **Desafios e práticas socioambientais nas micro e pequenas empresas do Brasil**: uma análise das MPes integrantes do Programa Sebrae de Gestão Ambiental. Dissertação (Mestrado em Gestão Integrada em Saúde do Trabalho e Meio Ambiente). Santo Amaro, SP: Centro Universitário SENAC, 2010.

SALIBA, Tuffi Messias. **Insalubridade, Periculosidade e Aposentadoria Especial**: aspectos técnicos e práticos. 2. ed. São Paulo: LuJur Editora, 2022.

SEBRAE – Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. **As empresas do simples nacional**. Brasília, DF, 2011.

SENAI. **Saúde e Segurança do Trabalho**: Volume 1. Brasília: SENAI Departamento Nacional, 2012.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho Aplicado**: Segurança e Medicina do Trabalho. 1. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008.