



Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"

ADRIANO SCALADA PARRILHA

SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

FEMA – FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DO MUNICÍPIO DE ASSIS

ASSIS

2016

ADRIANO SCALADA PARRILHA

SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

Monografia apresentada ao Departamento do Curso de Direito do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis - IMESA e à Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito do Curso de Graduação.

Orientando: Adriano Scalada Parrilha.

Orientador: Ms. Luiz Antonio Ramalho Zanotti

FEMA – FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DO MUNICÍPIO DE ASSIS

Assis

2016

FICHA CATALOGRÁFICA

P261s PARRILHA, Adriano Scalada
Segurança e Medicina do Trabalho /Adriano Scalada Parrilha - Assis, 2016.
37p.

Trabalho de conclusão do curso (Direito). –Fundação Educacional do Município de Assis-FEMA

Orientador: Ms. Luiz Antônio Ramalho Zanoti

1.Segurança-trabalho; 2.Medicina-trabalho; 3.Prevenção

CDD 342.617

SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

ADRIANO SCALADA PARRILHA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Graduação analisado pela seguinte comissão examinadora:

Orientador (a): Ms. Luiz Antonio Ramalho Zanotti.

Analisador (a): _____

Assis
2016

Dedicatória

Dedico este trabalho à minha família, esposa e filhos, com amor, carinho e dedicação, abdicaram do seu tempo para comigo, contemplando as diversas noites sem sono debruçado em livros. Em momento algum mediram esforços para me dar todo o apoio e carinho necessários para meu desenvolvimento enquanto pessoa, conduzindo-me ao sucesso desta empreitada, sempre mostrando que as dificuldades são apenas etapas a serem superadas e que meus objetivos necessitam apenas de tempo e dedicação para serem realizados. E ao meu orientador doutor Luiz Antonio Ramalho Zanotti, que acreditou no projeto e me auxiliou com afinco e cumplicidade.

Agradecimentos

Em primeiro lugar, agradeço a Deus, nosso Pai e Criador, por mais esta glória em minha vida, em quem sempre busquei refúgio.

É com imensa satisfação que agradeço a todos que me ajudaram a traçar este caminho e poder vencê-lo.

À toda família em especial à esposa Márcia Cristina de Oliveira Parrilha e os filhos Desire e Adriano, que Deus tem colocado em meu caminho como anjos me apoiando nesta longa jornada jurídica rumo à vitória!

A todos os professores da FEMA/IMESA, em especial ao Prof. Luiz Antonio Ramalho Zanotti, que além de professor e orientador, se tornou um grande amigo, um grande exemplo de humildade e excelência como educador.

“Trabalhar com segurança é acreditar que você é a ferramenta mais importante para a empresa”

Tiago Quixaberia

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo estimular o debate acerca do grave problema referente a segurança e saúde do empregado, entendemos que esses dois itens são indispensáveis à qualidade de vida na relação de capital e trabalho, suas generalidades legais e polêmicas no egresso na sociedade, quanto ao ônus ao Instituto de Previdência Social, Empregador e ao próprio Empregado, com base em pesquisas bibliográficas, de campo e utilização do método dedutivo para a produção de conhecimento. A preocupação com a dignidade da pessoa humana vem desde sua fecundação a singularidade da vida e sem pré-conceitos foi a grande balizadora da escolha do tema aqui discutido, sem se perder de vista os benefícios capitalizados pelo meio social ante o crescimento humanitário de sua gente, precursor de um futuro honrado e socialmente justo.

Palavras-Chave: Segurança, Saúde e Trabalho.

ABSTRACT

This paper aims to stimulate discussion about the serious problem concerning the safety and employee health , we believe that these two items are essential to quality of life in the relation of capital and labor , its legal and controversial generalities in egress in society , as the burden to the Institute of Social Security, employer and self employed , based on bibliographic research , field and use the deductive method for the production of knowledge. Concern for the dignity of the human person comes from its conception the uniqueness of life and without preconceptions was the great balizadora of choice here discussed topic without losing sight of the benefits capitalized by the social environment at the humanitarian growth of its people , precursor of an honorable and socially just future.

KEYWORDS: Safety, Health and Work.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
1 . FUNDAMENTOS JURÍDICOS DO DIREITO DO TRABALHO	14
1.1 Dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho	14
1.2 Direitos fundamentais	14
1.3 Normas legais básicas.....	16
1.4 Insalubridade	18
1.5 Periculosidade	19
1.6 Dignidade da pessoa humana	19
1.7 Relação empregado e empregador	20
1.7.1 Empregado	21
1.7.2 Empregador.....	21
2 . LEGISLAÇÃO DE PROTEÇÃO À SEGURANÇA E SAÚDE NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	23
2.1 A legislação de saúde do trabalhador aplicável e vigente no Brasil	23
2.2 Alcance das Normas e Medicina e Segurança do Trabalho	24
2.2.1 Meio ambiente do trabalho	25
2.2.2 Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT – NR-4).....	26
2.2.3 Comissão Interna de Prevenção de Acidente (CIPA – NR-5).....	27
2.2.4 Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA – NR-9)	29
2.2.5 Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO NR-7)	30
2.2.6 PPRA e PCMSO	31

3 . ANÁLISE DA EFICÁCIA DA LEGISLAÇÃO	32
3.1 Dificuldades referentes à Segurança e Saúde no Trabalho (SST), com a gestão econômica	32
3.2 Aspectos culturais.....	32
3.3 A importância na prevenção na Segurança e Saúde no Trabalho (SST)	33
3.4 Das relações de trabalho	34
CONSIDERAÇÕES FINAIS	35
REFERÊNCIAS	37

INTRODUÇÃO

O presente trabalho busca analisar o cotidiano do ambiente de trabalho a partir da relação com a Segurança e Saúde do empregado. Entendemos que esses dois itens são indispensáveis à qualidade de vida na relação entre Capital e Trabalho. A legislação prevê a assistência de profissionais especializados na área para todas as empresas, ressalvando os casos em que as empresas tenham um certo número de funcionários, deverá ter a presença efetiva desses profissionais especializados com o propósito de salvaguardar a Segurança e a Saúde do empregado no ambiente de trabalho. Diante disso, tentaremos fazer um diagnóstico da eficácia dessa legislação.

A responsabilidade pela segurança do trabalho nas empresas compete ao Poder Público, ao Empregador e ao Empregado. Tendo o Poder Público o dever de estabelecer e fiscalizar o cumprimento da legislação pertinente à Segurança e Medicina do Trabalho, o Empregador e o Empregado o dever de cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre a Segurança e Medicina do Trabalho, assim como cabe ao Empregado o papel de obedecer às Ordens de Serviço ou Circulares expedidas pelo empregador.

É importante deixar claro que investir em Segurança do Trabalho está muito além da busca em atender os requisitos da legislação brasileira.

Ao investir em Segurança do Trabalho a empresa estará promovendo o bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores, tanto quanto o compromisso e a motivação dos mesmos. Resultando em uma maior produtividade, a valorização da marca e da credibilidade da empresa, tal como a redução dos custos, dos acidentes e das doenças ocupacionais, ou seja, investir em Segurança do Trabalho é fundamental ao êxito de uma empresa.

A proposta desta pesquisa visa demonstrar que existe uma cultura ainda predominante na maioria das empresas brasileiras em relação à Segurança e Saúde no Trabalho, que funciona ora promovendo, ora inibindo ou mesmo impedindo a implementação de ações destinadas à melhoria dos ambientes e das condições de trabalho voltadas para a promoção da Segurança e Saúde dos Trabalhadores.

Tentarei nesta pesquisa elucidar que dificuldades interferem no sucesso dessas iniciativas, impedindo-as de romper as barreiras que as situam em segundo plano nas Empresas.

O objetivo que tentarei alcançar e mostrar se não houver disposição e participação compromissada de todos os envolvidos em suas ações, especialmente do corpo gerencial da empresa, os resultados por ele produzidos serão limitados, tanto do ponto de vista quantitativo, quanto qualitativo. Pior do que os poucos resultados na correção dos riscos do trabalho é o baixo desempenho na manutenção das medidas corretivas que não foram implantadas.

Acreditamos que a Legislação Trabalhista Brasileira, oferece todos os instrumentos jurídicos para a eficácia da proteção do trabalhador no ambiente de trabalho. Porém, aplicabilidade sobre limites em razão de uma cultura não apropriada à disciplina necessária para os bons resultados.

Ainda existem empresas que não cumprem a lei, deixando a mercê da sorte a integridade física do trabalhador o privando de proteções, assistências médicas e acompanhamentos técnicos durante o seu turno de serviço no campo de trabalho.

Essas obrigações passam a ser onerosas às empresas que muitas das vezes até por falta de orientação evitam ter gastos, mas que futuramente em decorrência de algum acidente possa ficar muito mais caro do que se essa empresa tivesse se preocupado e se preparado preventivamente.

1 . FUNDAMENTOS JURÍDICOS DO DIREITO DO TRABALHO

1.1 DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O artigo 1º, caput, da Constituição Federal de 1988 prevê, como um dos fundamentos da República, a dignidade da pessoa humana. O artigo 5º, caput, fala do direito à vida e segurança, o artigo 6º, caput, qualifica como direito social o trabalho, o lazer e a segurança. O artigo 7º, arrola os direitos sociais dos empregados urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social. No artigo 225, caput, ela garante a todos um meio ambiente ecologicamente equilibrado e, no inciso V, incumbe ao Poder Público o dever de controlar a produção, comercialização e o emprego de técnicas, métodos e substâncias que comportem risco para a vida, a qualidade de vida e o meio ambiente.

O artigo 170, caput, inciso VI, da Carta Magna, complementa esse raciocínio, prescrevendo que a ordem econômica e o exercício da livre iniciativa devem ter como fundamentos a defesa do meio ambiente e a valorização do trabalho humano, devendo promover a todos a existência digna, tendo como parâmetro os moldes da justiça social.

Constitucionalmente, o direito ao meio ambiente e o meio ambiente do trabalho estão interligados pelos valores que permeiam o princípio da dignidade humana. Sendo assim, o trabalhador não é um instrumento de produção, devendo ser-lhe conferido o devido respeito como pessoa e a finalidade do trabalho deve ser o pleno desenvolvimento da identidade do trabalhador, servindo de espaço para construção de sua identidade e bem-estar.

Extrai-se da análise sistemática de todos esses dispositivos da Carta Federal, que o Estado não tolerará atividade que ponha em risco a vida, a integridade física e a segurança dos indivíduos.

A saúde do trabalhador, tem-se que a exposição ao risco é indissociável a certas profissões, em nosso atual estágio de desenvolvimento tecnológico. Todos nós estamos expostos a riscos, porém em algumas profissões o risco é indiscutivelmente maior. O risco à vida existe não só em atividades industriais, mas também em muitas das tidas como essenciais à sociedade. Podemos citar como exemplos os eletricitários que estão diuturnamente expostos ao perigo para que todos tenhamos o conforto do fornecimento de energia, necessária, por

exemplo, para o funcionamento normal de hospitais e ambulatórios. Os policiais em geral e os homens e mulheres do corpo de bombeiros que no combate a incêndios e a atendimentos de acidentes dos mais variados tipos e gravidades, também expõe-se a uma série de riscos em decorrência de seu trabalho, porém é impossível o oferecimento de segurança pública e proteção em face de sinistros, sem as atividades por eles desenvolvidas. Os médicos, enfermeiros e analistas de laboratórios clínicos arriscam-se ao contágio das mais variadas doenças, sempre em prol da saúde da população.

Há uma lista infindável de profissões insalubres e perigosas. O legislador não pode, simplesmente, proibir tais atividades, ignorando o fato de que certos produtos e serviços são imprescindíveis para a implementação do disposto no próprio artigo 225, caput, – Constituição Federal. Em contrapartida, ele não pode ser conivente com a livre agressão à saúde do trabalhador.

Nascimento (2003, p. 413):

Os aspectos puramente técnicos e econômicos da produção de bens não podem redundar num total desprezo às condições mínimas necessárias para que um homem desenvolva a sua atividade dentro de condições humanas e cercado das garantias destinadas à preservação de sua personalidade. (...) Para que o trabalhador atue em local apropriado, o direito fixa condições mínimas a serem observadas pelas empresas, quer quanto às instalações onde as oficinas e demais dependências se situam, quer quanto às condições de contágio com agentes nocivos à saúde ou de perigo que a atividade possa oferecer.

Não se pode dizer que a previsão dos artigos 189 a 197, da CLT, não tenha sido recepcionada, pois ela também tem raízes constitucionais. Essa previsão fundamenta-se no artigo 7º, incisos XXII e XXIII, da Constituição Federal de 1988, os quais garantem como direitos dos trabalhadores urbanos e rurais "a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança" e a percepção do "adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei".

Em suma, temos várias previsões constitucionais que garantem o direito à vida, segurança e integridade física e, em contrapartida, uma previsão constitucional que garante, como compensação pecuniária pela exposição ao risco no trabalho, a percepção dos adicionais na

forma da lei; essa lei, no caso, é a CLT, em seus artigos 189 a 197, bem como as Normas Regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho.

1.2 NORMAS LEGAIS BÁSICAS

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), em seu Capítulo V, DA SEGURANÇA E DA MEDICINA DO TRABALHO, dos artigos 154 a 201, regulamenta e estabelece ao empregador e ao empregado, obrigações que deverão ser cumpridas para uma harmonia mútua.

Cabe as Delegacias Regionais do Trabalho a fiscalização quanto a inobservância dos preceitos da CLT. Essas Delegacias através de seus fiscais poderão impor Notificações, Autuações e Multas, é assegurado o direito de recurso aos infratores e os fiscais tem autoridades para embargar qualquer obra e de cessar o serviço na empresa que está sendo fiscalizada.

As empresas podem expedir instruções gerais aos seus trabalhadores, quanto às precauções que devem tomar, no sentido de evitar acidentes de trabalho ou de doenças ocupacionais (art. 157, da CLT). Para tanto essas empresas deverão aplicar instruções, treinamentos, palestras, com o intuito de acrescentar conhecimentos teóricos e práticos, para que depois possa cobrar do empregado o efetivo cumprimento de ordens emanadas pela empresa e pela norma. O ato faltoso ou a injustificada recusa do empregado no tocante em acatar as normas gerais ou as determinações para o uso de equipamentos de proteção, poderão ser aplicadas advertências para esse empregado (art. 158, da CLT).

Todo funcionário ao ser admitido deverá passar por um exame médico por conta do empregador e após contratado esses exames deverão ser periódicos, bem como também quando esse funcionário for dispensado, ele também deverá passar por esse mesmo exame (art. 168 e parágrafos, da CLT). Esse exame deverá ser realizado por um Médico do Trabalho com registro no Ministério do Trabalho.

A maior parte das obrigações são direcionadas à empresa e uma delas é quanto ao fornecimento gratuito de EPIs aos empregados, adequados aos riscos e em perfeito estado de funcionamento sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados (art. 166, da CLT). Cabe também aos empregados obrigações quanto ao que se refere a EPIs, para os dois casos estão contemplados na NR-6, como segue abaixo:

6.6 Responsabilidades do empregador.

6.6.1 Cabe ao empregador quanto ao EPI:

- a) adquirir o adequado ao risco de cada atividade;
- b) exigir seu uso;
- c) fornecer ao trabalhador somente EPI o aprovado pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- d) orientar e treinar o trabalhador sobre o uso adequado, guarda e conservação;
- e) substituir imediatamente, quando danificado ou extraviado;
- f) responsabilizar-se pela higienização e manutenção periódica;
- g) comunicar ao MTE qualquer irregularidade observada; e,
- h) registrar o seu fornecimento ao trabalhador, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico.

6.7 Responsabilidades do empregado.

6.7.1 Cabe ao empregado quanto ao EPI:

- a) usar, utilizando-o apenas para a finalidade a que se destina;
- b) responsabilizar-se pela guarda e conservação;
- c) comunicar ao empregador qualquer alteração que o torne impróprio para uso;
- d) cumprir as determinações do empregador sobre o uso adequado.

Todo estabelecimento deverá estar equipado com material necessário à prestação de primeiros socorros médicos (art. 168, § 4º, da CLT).

Quando algum empregado sofrer um acidente, seja ele no exercício de suas funções ou em deslocamento para tal, bem como uma doença ocupacional, deverá ser emitido um documento que se chama Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT).

Acidente de trabalho ou de trajeto: é o acidente ocorrido no exercício da atividade profissional a serviço da empresa ou no deslocamento, (residência / trabalho), e que provoque lesão corporal ou perturbação funcional que cause a perda ou redução (permanente ou temporária) da capacidade para o trabalho ou, em último caso, a morte.

Doença ocupacional: é aquela produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social.

A empresa é obrigada a informar à Previdência Social, todos os acidentes de trabalho ocorridos com seus empregados, mesmo que não haja afastamento das atividades, até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência.

Em caso de morte, a comunicação deverá ser imediata.

A empresa que não informar o acidente de trabalho dentro do prazo legal estará sujeita à aplicação de multa. (conforme disposto nos artigos 286 e 336, do Decreto 3.048/99).

Se a empresa não fizer o registro da CAT, o próprio trabalhador, o dependente, a entidade sindical, o médico ou a autoridade pública (magistrados, membros do Ministério Público e dos serviços jurídicos da União e dos estados ou do Distrito Federal e comandantes de unidades do Exército, da Marinha, da Aeronáutica, do Corpo de Bombeiros e da Polícia Militar), poderão efetivar a qualquer tempo o registro deste instrumento junto à Previdência Social, o que não exclui a possibilidade da aplicação da multa à empresa.

1.3 INSALUBRIDADE

Cabe à Delegacia Regional do Trabalho exercer a fiscalização e notificar as empresas quanto às operações Insalubres conforme quadro do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

O artigo 189, da CLT, dá o conceito legal de Insalubridade, que vem do latim “insalubre” e significa tudo aquilo que origina doença.

As atividades Insalubres ou Operações Insalubres, são aquelas que por sua natureza, condições e métodos de trabalho, coloquem os empregados expostos a agentes nocivos à saúde. O MTE, baixa portarias com limites de tolerância a agentes agressivos, que falam sobre os equipamentos de proteção adequados e o tempo que esses empregados poderão ficar expostos a esses agentes.

O artigo 192 diz que o exercício de atividade insalubre, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego, garante o recebimento de adicional de 40%, 20% e 10% do salário mínimo, segundo se classificarem nos graus máximo, médio e mínimo.

1.4 PERICULOSIDADE

O artigo 193, da CLT, diz que são consideradas atividades ou operações perigosas aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos, em condições de risco acentuado e que o trabalho nessas condições assegura a percepção de um adicional de 30% sobre o salário.

1.5 DIGNIDADE DE PESSOA HUMANA

Diante do exposto acima, tenho que admitir que o Estado tem seu interesse no total bem-estar do trabalhador, para que ele tenha decorrente de seu laboro uma vida digna, que fora de seu ambiente de trabalho possa transmitir às pessoas e especialmente a sua família a sua satisfação, sua motivação, dentro de sua empresa.

Desse modo, de forma eficaz e na sua totalidade o princípio da dignidade da pessoa humana deve ser aplicado, não como manifestação de boa vontade, mas com significado de normatividade e necessário, garantindo a dignidade daquele que labora contribuindo para o desenvolvimento da nação, enaltecendo o valor social do trabalho.

A Dignidade Humana é tópico essencial da Declaração de Direitos Humanos, bem como da Constituição. O Direito do Trabalho é o ramo que trata das Relações Trabalhistas, devendo reconhecê-la, em função da sua importância.

Deve-se identificar que o direito ao trabalho deve ser reconhecido enquanto um direito inerente ao homem. E, deste modo, deve-se garantir que, exercendo um trabalho apropriado, o homem tenha o direito de prover o sustento de sua família. Essa é a regra estabelecida no artigo XXIII, da Declaração Universal de Direitos Humanos:

1. Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Toda pessoa, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Toda pessoa que trabalhe tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.

A Constituição Federal incorpora essa concepção, tratando tal questão como fundamental. Bonavides defende a tese de que:

Os direitos fundamentais são o oxigênio das Constituições democráticas”. Como forma de amparar essa concepção acerca do Trabalho, a Constituição Federal assegura em seu artigo 6º, que: “São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

O Trabalho enquanto um Direito, vem integrar o indivíduo à Cidadania e a Socialização. É por esse motivo que ele foi incluído entre os Direitos Sociais expressos na Constituição. Isso tudo ocorre independentemente de quaisquer particularidades contidas no trabalho a ser realizado.

Podemos ver no caput do artigo 7º, da Constituição Federal onde delimita-se que: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”.

Em função da previsão, devemos entender que o trabalho dá condições de Direitos Sociais, promovendo a melhoria da qualidade de vida.

1.6 RELAÇÃO EMPREGADO E EMPREGADOR

Ao estudarmos o Direito do Trabalho, constatamos que existem um conjunto de normas em nosso ordenamento jurídico, que regem as relações entre empregados e empregadores, direitos e deveres da condição jurídica para ambas as partes.

1.6.1 O EMPREGADO

Conforme dispõe o artigo 3º, da CLT: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

O Trabalhador conforme conceitua a nossa CLT, deve ser pessoa física, o que também entendemos como pessoa natural, com plena capacidade para exercer seus direitos e deveres, o que no direito civil é chamado de capacidade de fato ou de exercício.

A pessoa física que exerce a atividade laboral não pode ser substituída durante seu contrato de trabalho nas atividades corriqueiras, pois na relação de emprego temos neste mesmo ponto a figura da personalidade, ou seja, deve ser a mesma pessoa física contratada exercendo suas atividades dentro da empresa. É lógico que eventualmente essa pessoa poderá ser substituída, por motivo de férias, algum tipo de licença, como por exemplo, para se afastar, em caso de tratamento de saúde.

1.6.2 O EMPREGADOR

O conceito de empregador está previsto no artigo 2º, da CLT, que: “Considera como empregador a empresa, individual ou coletiva, que assumindo da atividade econômica admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

Sendo a atividade econômica, uma relação de finalidade lucrativa mediante produção, distribuição e consumo, seja de bens ou serviços, para satisfazer as necessidades humanas, não há como visualizarmos a figura do empregador sem a existência de um contrato bilateral.

O empregador é aquele que assume o risco da atividade, seja nos bons ou maus resultados, devendo verificar a sua esfera patronal, a fim de não extrapolar seus direitos na relação de emprego.

Aqui também podemos citar as empresas de trabalho temporário, cuja atividade dispõem determinadas atribuições a serem realizadas num determinado espaço de tempo, contratando pessoas qualificadas para o serviço, as quais deverão ser remuneradas, no período laboral.

Cabe destacar que segundo o § 1º, do artigo 15, da Lei nº 8.036/90, que dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS:

Entende-se por empregador a pessoa física ou a pessoa jurídica de direito privado ou de direito público, da administração pública direta, indireta ou fundacional de qualquer dos Poderes, da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, que admitir trabalhadores a seu serviço, bem assim aquele que, regido por legislação especial, encontrar-se nessa condição ou figurar como fornecedor ou tomador de mão-de-obra, independente da responsabilidade solidária e/ou subsidiária a que eventualmente venha obrigarse.

O § 1º, do artigo 2º, da CLT, estabelece os equiparados ao empregador:

Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

São empregadores, portanto, os profissionais liberais, como engenheiros, advogados, médico, entre outros, além das instituições sem fim lucrativo e as associações recreativas, que admitirem trabalhadores como empregado.

2 - LEGISLAÇÃO DE PROTEÇÃO À SEGURANÇA E SAÚDE NO AMBIENTE DE TRABALHO

2.1 A LEGISLAÇÃO DE SAÚDE DO TRABALHADOR APLICÁVEL E VIGENTE NO BRASIL

Em nosso ordenamento jurídico, a segurança, higiene e medicina do trabalho, foi alçada a matéria de direito constitucional, sendo direito social indisponível dos trabalhadores, ou melhor, direito público subjetivo dos trabalhadores, exercerem suas funções em ambiente de trabalho seguro e sadio, cabendo ao empregador tomar as medidas necessárias no sentido de reduzir os riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (inciso XXII, do art. 7º).

Os artigos 196 a 200, da Carta Constitucional dispõem que a Saúde é direito de todos e dever do Estado, garantir e promover a efetividade desse direito, mediante políticas, ações e serviços públicos de saúde, organizados em um sistema único, que podem ser complementados por outros serviços de assistência à saúde prestados por instituições privadas. Tais ações e serviços são de relevância pública, cabendo ao Poder Público dispor, nos termos da lei, sobre sua regulamentação, fiscalização e controle, devendo sua execução ser feita diretamente ou através de terceiros e, também, por pessoa física ou jurídica de direito privado.

A interpretação sistemática do disposto nos artigos 6º, 7º, XXII, 196 a 200 e artigo 225, §1º, V, da Constituição da República não deixa dúvidas de que a saúde do trabalhador e o meio ambiente do trabalho foram também alçados a direito social de natureza constitucional e cujo cumprimento é imposto por lei ao empregador, conforme se verifica das prescrições dos artigos 154 a 201 da CLT (com redação dada pela Lei 6.514/77) e nas Portarias 3.214/78 e 3.067/88, que tratam das normas regulamentares relativas à segurança e medicina do trabalho urbano e rural, respectivamente, sendo certo que a efetividade do direito requer a firme atuação do Poder Público, no sentido de exigir e fiscalizar o cumprimento da lei.

O nosso ordenamento jurídico autoriza a interpretação de que tais normas também possam ser aplicáveis e exigíveis a outras relações de trabalho, tais como trabalhadores avulsos,

trabalhadores rurais não sujeitos à relação de emprego (parceiros rurais), sociedades cooperativas e servidores públicos civis.

2.2 ALCANCE DAS NORMAS DE MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO

Devo ressaltar que o direito social previsto no inciso XXII, do artigo 7º, da Magna Carta, a saber, o direito dos trabalhadores urbanos e rurais à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, constitui-se em um dos direitos e garantias fundamentais do indivíduo, eis que o capítulo II - dos direitos sociais - está contido no Título II - Dos Direitos e Garantias Fundamentais - da Constituição da República Federativa do Brasil.

A Constituição Federal de 1988 adotou a teoria do monismo jurídico, em virtude da qual o tratado ratificado complementa, altera ou revoga o direito interno, desde que se trate de norma de aplicação imediata, ou seja, que a matéria nela versada trate de direitos e garantias fundamentais (§1º do art. 5º da Constituição Federal).

A saúde, o trabalho e a segurança são direitos sociais insertos no artigo 6º da Lei Maior. O inciso XXII, do artigo 7º, estatui que é direito dos trabalhadores urbanos e rurais a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Segundo a classificação de Silva, tal dispositivo constitucional se enquadraria dentre as normas de eficácia limitada e aplicabilidade indireta, na medida em que depende de uma norma integradora.

Por regra, as normas que consubstanciam os direitos fundamentais democráticos e individuais são de eficácia contida e aplicabilidade imediata, enquanto as que definem os direitos sociais tendem a sê-lo também na Constituição vigente, mas algumas, especialmente as que mencionam uma lei integradora, são de eficácia limitada e aplicabilidade indireta.

Tais normas, quando do advento da Constituição, já existiam e estão inseridas nos artigos 154 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, com redação dada pela Lei 6.514/77. Há ainda regulamentando essas normas legais as Portarias nº3.214/78 e 3.067/88, emitidas com fulcro no artigo 155, I, da CLT, que aprovaram as Normas Regulamentadoras das ações

e serviços em matéria de saúde, higiene e segurança no trabalho urbano e rural - são as NRs e NRRs.

Portanto, o direito fundamental e social à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, previsto no inciso XXII do artigo 7º da Magna Carta, já está devidamente integrado e regulamentado nas normas supracitadas, e, assim, em plena condição de aplicabilidade imediata.

2.2.1 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Em matéria de meio ambiente de trabalho, o Brasil ratificou as convenções 148, 152, 155 e 161. A Convenção 148, que trata da Contaminação do Ar, Ruído e Vibrações, foi ratificada em 14.01.82 e promulgada através do Decreto nº 93.413, de 15.10.86. A convenção 152, que trata da Segurança e Higiene dos Trabalhos Portuários, foi ratificada em 17.05.90 e promulgada pelo Decreto nº 99.534, de 19.09.90. A Convenção 155, que trata da Segurança e Saúde dos Trabalhadores, foi ratificada em 18.05.92 e promulgada pelo Decreto nº 1.254/94. A Convenção 161, que trata dos Serviços de Saúde do Trabalho, foi ratificada em 18.05.90 e promulgada através do Decreto nº 127, de 22.05.91.

A convenção, uma vez ratificada, insere-se no ordenamento jurídico pátrio com força de lei federal. Assim, vem ela complementar, alterar ou revogar o direito interno, conforme seja o caso.

Outros dispositivos desta convenção estabelecem a obrigatoriedade de adoção de uma política nacional em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e do meio ambiente de trabalho, com o objetivo de prevenir os acidentes e os danos à saúde decorrentes do exercício do trabalho, reduzindo ao mínimo possível as causas dos riscos inerentes ao meio-ambiente de trabalho. Estabelece que as ações que devem ser empreendidas a nível nacional, a inclusão das questões de segurança, higiene e meio ambiente de trabalho em todos os níveis de ensino e treinamento, e a nível de empresa exigir dos empregadores todas as medidas necessárias para garantir o local de trabalho higiênico e seguro, bem como

a segurança na operação do maquinário e equipamentos que estiverem sob seu controle, entre outras medidas.

Podemos destacar entre esses dispositivos, funções que são compatíveis e correlatadas com as funções e atribuições dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT - NR-4) e da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA – NR-5), e com as finalidades do Programa de Prevenção dos Riscos Ambientais (PPRA - NR-9) e do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO - NR-7).

2.2.2 SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO (SESMT – NR-4)

As empresas privadas e públicas, os órgãos públicos da administração direta e indireta e dos poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, manterão, obrigatoriamente, Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho.

Segundo a NR 4.4.2, os profissionais abaixo compõem o Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina no Trabalho (SESMT):

Médico do Trabalho: Médico portador de curso em nível de pós-graduação em Medicina do Trabalho ou portador de certificado de residência médica em área relacionada à saúde do trabalhador.

Engenheiro de Segurança do Trabalho; Engenheiro, Arquiteto portador do curso em nível de pós-graduação em Engenharia de Segurança do Trabalho conforme lei 7410 de 29/11/85.

Enfermeiro do Trabalho: É o Enfermeiro que possui especialização em nível de pós-graduação em Enfermagem do Trabalho.

Técnico em Segurança do Trabalho: Profissional com registro no Ministério do trabalho. Profissional formado em nível Técnico conforme lei 7410 de 29/11/85.

Auxiliar de Enfermagem do Trabalho. Portador de certificado de conclusão de curso de qualificação de auxiliar de enfermagem do trabalho, ministrado por instituição especializada reconhecida e autorizada pelo Ministério da Educação.

O dimensionamento do SESMT é feito através do cruzamento entre Grau de Risco, e número de funcionários da empresa.

Compete ao SESMT esclarecer os empregados dos riscos no ambiente de trabalho e promover ações para neutralizá-los ou eliminá-los. Sempre visando a promoção da saúde, prevenção de acidentes de trabalho e de doenças ocupacionais.

2.2.3 COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTE (CIPA – NR-5)

Toda empresa que possuir mais de 20 (vinte) funcionários, deverá ter constituída o órgão interno conhecido como CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) art. 163-CLT. Esse número será de acordo com o que determina o exposto no Quadro I, Dimensionamento da CIPA, Anexo I, na NR-5, que lhe fornecerá o número máximo que empregados que a empresa poderá ter sem estar obrigada a possuir CIPA.

QUADRO I

Dimensionamento de CIPA

*GRUPO - POS	Nº de Empregados no Estabelecimento Nº de Membros da CIPA	0 a 9	20 a 29	30 a 50	51 a 80	81 a 100	101 a 120	121 a 140	141 a 300	301 a 500	501 a 1000	1001 a 2500	2501 a 5000	5001 a 10.000	Acima de 10.000 para cada grupo de 2.500 acrescentar
C-1	Efetivos		1	1	3	3	4	4	4	4	6	9	12	15	2
	Suplentes		1	1	3	3	3	3	3	3	4	7	9	12	2
C-1a	Efetivos		1	1	3	3	4	4	4	4	6	9	12	15	2
	Suplentes		1	1	3	3	3	3	3	4	5	8	9	12	2
C-2	Efetivos		1	1	2	2	3	4	4	5	6	7	10	11	2
	Suplentes		1	1	2	2	3	3	4	4	5	6	7	9	1
C-3	Efetivos		1	1	2	2	3	3	4	5	6	7	10	10	2
	Suplentes		1	1	2	2	3	3	4	4	5	6	8	8	2
C-3a	Efetivos				1	1	2	2	2	3	3	4	5	6	1
	Suplentes				1	1	2	2	2	3	3	3	4	5	1
C-4	Efetivos			1	1	1	1	1	2	2	2	3	5	6	1
	Suplentes			1	1	1	1	1	2	2	2	3	4	4	1
C-5	Efetivos		1	1	2	3	3	4	4	4	6	9	9	11	2
	Suplentes		1	1	2	3	3	3	4	4	5	7	7	9	2
C-5a	Efetivos				1	1	2	2	2	3	3	4	6	7	1
	Suplentes				1	1	2	2	2	3	3	3	4	5	1
C-6	Efetivos		1	1	2	3	3	4	5	5	6	8	10	12	2
	Suplentes		1	1	2	3	3	3	4	4	4	6	8	10	2

A CIPA é integrada por representantes dos empregados, eleitos em escrutínio secreto, de representantes indicados pelo empregador. O mandato dos membros é de um ano, admitida uma reeleição, e durante o seu exercício os representantes dos empregados têm estabilidade no emprego, uma vez que “não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro” (art. 165-CLT). Se despedidos, cabe-lhes mover ação na Justiça do Trabalho, na qual o empregador terá o ônus de provar qualquer dos motivos acima enumerados. Não conseguindo, o empregado será reintegrado no emprego com direito aos salários do período do afastamento e demais vantagens, permanecendo a estabilidade até o término da gestão.

Tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador.

Devem constituir CIPA, por estabelecimento, e mantê-la em regular funcionamento as empresas privadas, públicas, sociedades de economia mista, órgãos da administração direta e indireta, instituições beneficentes, associações recreativas, cooperativas, bem como outras instituições que admitam trabalhadores como empregados.

As disposições contidas na NR-5 aplicam-se, no que couber, aos trabalhadores avulsos e às entidades que lhes tomem serviços, observadas as disposições estabelecidas em Normas Regulamentadoras de setores econômicos específicos.

2.2.4 PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS (PPRA - NR-9)

A elaboração, desenvolvimento e implementação do Programa de Prevenção e Riscos Ambientais – NR-09, visa a preservação da saúde e da integridade física de todos os trabalhadores da empresa através do estudo preliminar que oferece dados de antecipação, reconhecimento, avaliação e conseqüentemente o controle de ocorrências de riscos ambientais (Ruídos, Vibrações, Calor, Frio, Radiações, Gases, Vapores, Névoas, Neblinas, Poeiras, Fumos, Vírus, Bactérias, Fungos, etc...), existentes ou que possivelmente venham a existir no ambiente de trabalho. Deve ser solicitado pelo responsável da empresa. Devem ser

elaborados por uma Assessoria em Segurança e Medicina do Trabalho, formada por Técnicos e Engenheiros do Trabalho.

O PPRA é um programa estabelecido pela Portaria nº 25/94, do MTE/SSST, e deve ser elaborado e implementado nas empresas para uma melhoria gradual e progressiva dos ambientes de trabalho.

2.2.5 PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL (PCMSO – NR-7)

O Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO é regulamentado pela NR-07 do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que estabelece a obrigatoriedade de elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO, com o objetivo de promoção e preservação da saúde do conjunto dos seus trabalhadores.

O PCMSO estabelece a realização de exames médicos admissionais, periódicos, retorno ao trabalho, mudança de função e demissional. Assim como tem o objetivo prevenir, monitorar e controlar possíveis danos à saúde e integridade do empregado e detectar riscos prévios, especialmente no que diz respeito às doenças relacionadas ao trabalho.

Como exemplo, o PCMSO pode exigir a análise do ambiente de trabalho dos funcionários a fim de identificar riscos que podem afetar o agravamento da saúde dos colaboradores, por conta disso pode ser solicitado uma série de exames clínicos e complementares específicos para cada tipo de nível de risco da empresa.

O PCMSO é um programa estabelecido pela Portaria nº 24/94, do MTE/SSST, e deve ser elaborado e implementado nas empresas para controle de saúde dos trabalhadores de acordo com os riscos ocupacionais os quais estejam expostos. Além de ser uma exigência legal prevista na NR-7, o PCMSO está respaldado na Convenção 161, da OIT (Organização Internacional do Trabalho), respeitando princípios éticos, morais e técnicos.

2.2.6 PPRA e PCMSO

Ambos os programas são obrigatórios para qualquer empresa que admita pelo menos 1 (um) trabalhador regido pela CLT. A elaboração desses documentos é obrigatória por lei.

Esses programas estão regulamentados pelo ISO 9001, que é requisito para qualquer empresa.

O ISO 9001 é um conjunto de normas de padronização para um determinado serviço ou produto. Tem como objetivo melhorar a gestão de uma empresa e pode ser aplicado em conjunto com outras normas de funcionamento, como normas de saúde ocupacional, de meio ambiente e de segurança.

Os programas devem ser integrados, sendo que o PPRA trata de agentes ambientais e o PCMSO trata dos trabalhadores expostos aos agentes ambientais.

3 . ANÁLISE DA EFICÁCIA DA LEGISLAÇÃO

3.1 DIFICULDADES REFERENTES À SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO (SST) COM A GESTÃO ECONÔMICA

É consenso que doenças ocupacionais e acidentes, mesmo sem lesões graves nos trabalhadores, resultam em custos diretos e indiretos que são associados aos custos do processo de produção, podendo gerar um significativo prejuízo econômico as empresas e demais partes interessadas. O investimento em Segurança e Saúde no Trabalho (SST) pode proporcionar uma melhoria na produtividade e qualidade, bem como, diminuir o custo do seu produto tornando-se o empreendimento mais competitivo.

O presente artigo analisa alguns traços da cultura ainda predominante na maioria das empresas brasileiras em relação à segurança e saúde no trabalho, que funciona ora promovendo, ora inibindo ou mesmo impedindo a implementação de ações destinadas à melhoria dos ambientes e das condições de trabalho voltadas para a promoção da segurança e saúde dos trabalhadores.

A trajetória dos programas de Segurança do Trabalho concebidos e implementados no Brasil, observou-se a falta de consistência e desenvoltura encontradas nos demais segmentos das gestões empresariais, sobretudo, no que se refere à organização da produção.

3.2 ASPECTOS CULTURAIS

O que se segue, objetiva levantar e analisar algumas questões, consideradas críticas, sobre o jeito de SER e de AGIR da maioria das empresas brasileiras quando o assunto é segurança e saúde no trabalho.

Dos diversos elementos que compõem um programa de gestão de Segurança e Saúde no Trabalho – SST, os aspectos culturais representam, de longe, o que há de mais significativo, facilitando, inibindo ou inviabilizando seu sucesso. Por mais elaborado que seja um programa de SST e por melhores que sejam as ferramentas por ele disponibilizadas para o diagnóstico

e a solução dos riscos do trabalho, se não houver disposição e participação compromissada de todos os envolvidos em suas ações, especialmente do corpo gerencial da empresa, os resultados por ele produzidos serão limitados, tanto do ponto de vista quantitativo, quanto qualitativo. Pior do que os poucos resultados na correção dos riscos do trabalho é o baixo desempenho na manutenção das medidas corretivas porventura implementadas.

No entanto, em função dos traços da cultura de SST ainda predominante na maioria das empresas brasileiras, mesmo nas de grande porte, a questão da segurança e saúde no trabalho não é tratada como deveria ser, tanto por parte da empresa – na pessoa de seus prepostos – como por parte dos trabalhadores.

3.3 A IMPORTÂNCIA DA PREVENÇÃO NA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

A pressão da modernidade representada pela infinita busca da tecnologia, que já trouxe fabulosos benefícios para todos nós, passou a atingir os trabalhadores gerando, muitas vezes, consequências para sua saúde física e mental. Atualmente, o conceito de acidente de trabalho já tem sido compreendido por um maior número de pessoas que já identificam as doenças profissionais como consequência de acidentes do trabalho. Contudo, o setor de segurança e saúde no trabalho tornou-se multidisciplinar e tem como objetivo principal a prevenção dos riscos profissionais.

As mudanças no mundo do trabalho advindas das inovações tecnológicas e organizacionais têm incrementado significativamente a produção nas empresas, eliminando assim tarefas penosas ou pesadas. Essa relação estabelecida entre o homem e a tecnologia ocasionou novos riscos para a saúde dos trabalhadores, tanto nos aspectos físico, mental ou social.

Tal processo passou a exigir dos trabalhadores uma maior qualificação e uma crescente intervenção desses nos processos produtivos, o que conseqüentemente tornou-os mais suscetíveis a acidentes de trabalho. Tanto as empresas, quanto o Estado não tomaram postura diante de tal fato. Somente em meados dos anos 80 surge o campo da saúde do trabalhador no Brasil objetivando mudar o complexo quadro da saúde.

Apesar de tantas transformações serem tão evidentes, ainda fica difícil de serem captadas e apreendidas pelos profissionais. Atualmente, ainda deparamos com empresas desinformadas, desinteressadas ou até mesmo com dificuldades de solucionar assuntos correlatos a acidentes de trabalho. Diante desse fato, este artigo busca contribuir abordando a importância da prevenção na Segurança e Saúde do Trabalho.

3.4 DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A relação entre o trabalho e a saúde/doença surgiu na antiguidade, mas tornou-se um foco de atenção a partir da Revolução Industrial. Afinal, no trabalho escravo ou no regime servil, inexistia a preocupação em preservar a saúde dos que eram submetidos ao trabalho. Os trabalhadores eram equiparados a animais e ferramentas.

Com a Revolução Industrial, o trabalhador passou a vender sua força de trabalho tornando-se presa da máquina e da produção rápida para acumulação de capital. As jornadas eram excessivas, em ambientes extremamente desfavoráveis à saúde, aos quais se submetiam também mulheres e crianças. Esses ambientes inadequados propiciavam a acelerada proliferação de doenças infecto-contagiosas, ao mesmo tempo em que a periculosidade das máquinas era responsável por mutilações e mortes.

Através dos tempos, o Estado passou a intervir no espaço do trabalho baseando-se no estudo da causalidade das doenças. Assim, toma figura o médico do trabalho que vai refletir na propensão a isolar riscos específicos e, dessa forma, atuar sobre suas consequências, medicando em função de sintomas e sinais ou, quando muito, associando-os a uma doença legalmente reconhecida. A partir daí houve uma crescente difusão da Matéria de Segurança e Medicina do Trabalho.

No Brasil, a legislação trabalhista compõe-se de Normas Regulamentadoras, Normas Regulamentadoras Rurais e outras leis complementares, como portarias, decretos e convenções Internacionais da Organização Internacional do Trabalho. Devido ao fato de ter surgido e se mantido a sombra da legislação, muitos de nós não demos a devida importância

a Segurança do trabalho. Limitamos a mera leitura da legislação sem preocuparmos com a interpretação e a cultura prevencionista. Ainda existe uma gama de instituições empresariais que só implantam os programas exigidos por lei para terem os documentos e papéis em seus arquivos com o objetivo de apresentar aos Fiscais do Trabalho, outro ofício em caso de Fiscalização.

CONCLUSÃO

Qualquer empresa que queira realmente melhorar a qualidade de vida dos seus colaboradores deve estar disposta a ouvir sua equipe, dar possibilidade ao indivíduo de expor seus humildes e desesperados pedidos, cumprir os preceitos da legislação em vigor, fortalecendo desta forma uma relação de trabalho confiável e saudável. Após abrir este importante canal de comunicação, a empresa deverá fazer um levantamento criterioso dos problemas que acometem a equipe como um todo, visualizando sua real existência e verificando suas incidências. Esse levantamento deverá ser analisado desde o operário que exerce suas funções laborais em campos até o mais alto escalão da empresa.

Uma vez realizado este reconhecimento da saúde geral dos trabalhadores, devem-se levantar os problemas mais comuns e fazer um estudo individualizado para descobrir de que forma estão ou não relacionados às rotinas de trabalho de cada um, sendo importante nesta fase o auxílio de profissionais preparados para este entendimento. Deve estar incluído nessa fase, análise da empresa e seus gerentes quanto a importância da aplicabilidade das normas de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) para uma maior eficiência e eficácia no desempenho operacional e econômico da empresa, poderá acontecer através de palestras e treinamentos.

Uma vez realizado todo este levantamento e análise, deve-se agir tentando eliminar os fatores de risco e caso isso não tenha sido possível, deve-se proteger os colaboradores dos riscos, muitas vezes adotando uso de EPI's mais adequados, orientações de forma de trabalho e fomentando este indivíduo de recursos de proteção direcionada, e por último, após

todas estas ações deve-se investir num mecanismo de defesa e preparo para a função, adaptando todo o posto e o trabalhador.

Portanto, a maneira mais eficaz de impedir o acidente é conhecer e controlar os riscos. Isso se faz com uma política de segurança e saúde dos trabalhadores e seus gestores, que tenha por base a ação de profissionais especializados, antecipando, reconhecendo, orientando, treinando, avaliando e controlando todo o risco existente.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição Federal / Leis / 05 de outubro de 1988.

BRASIL. Comentários a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT / Decreto-lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943.

BRASIL. Normas Regulamentadoras (NRs) / Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, Iniciação ao Direito do Trabalho, 29. ed. São Paulo: LTr, 2003.

OLIVEIRA, João Cândido de, Tecnologista da Fundacentro/MG e Professor da Faculdade de Ciências Médicas de Minas Gerais, http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-88392003000200002.

PEREIRA, Paulo Francisco, Tecnólogo em Segurança e Saúde do Trabalho, Feira de Santana – BA 09/2010, www.ebah.com.br/content/.../a-importancia-prevencao-na-seguranca-saude-trabalho.

SALIBA, Tuffi Messias / CORRÊA, Márcia Angelim Chaves / AMARAL, Lênio Sérgio, Higiene do Trabalho e Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), 3 ed. São Paulo: LTr, 2002.