



UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS  
UNIDADE ACADÊMICA DE DIREITO  
CURSO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS

ALINE CAMPOS DE QUEIROZ

DA SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO: UM ESTUDO DE  
CASO NA EMPRESA SPIDER

SOUSA - PB  
2011

ALINE CAMPOS DE QUEIROZ

DA SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO: UM ESTUDO DE  
CASO NA EMPRESA SPIDER

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Jurídicas e Sociais do CCJS da Universidade Federal de Campina Grande, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharela em Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientadora: Prof<sup>a</sup> Ma. Cecília Paranhos Santos Marcelino.

SOUSA – PB  
2011

ALINE CAMPOS DE QUEIROZ

**DA SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO:  
Um estudo de caso na empresa Spider**

Monografia apresentada ao curso de Direito do Centro de Ciências Jurídicas e Sociais da Universidade Federal de Campina Grande, como exigência parcial da obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Msc. Cecilia Paranhos Santos Marcelino

Banca examinadora:

Data de aprovação:

---

Orientadora Prof. Cecilia Paranhos Marcelino

---

Professor Avaliador Misael Fernandes Neto

---

Professor Avaliador Geórgia Graziela Aragão de Abrantes

À Deus.  
Aos meus pais.  
Saudosamente, aos meus avós.

## AGRADECIMENTOS

A minha mãe, Iraneth, que me mostrou força e determinação na concretização de sua utopia: concluir a graduação em Administração de Empresas quando ninguém mais acreditava ser possível. Com isso, me fez ver que os obstáculos são necessários ao se buscar realizar uma aspiração, mas superáveis com a crença em Deus, que nos confere determinação para materializar um anseio humano.

Ao meu pai, Jozenildo, que com sua visão de mundo empresarial sempre me indicou: "o sol nasce para todos". Deste modo, me ensinou que não é necessário vislumbrar as relações humanas como uma enorme competição, pois quando se realiza algo com amor e dedicação todos verão o seu diferencial, sem ser preciso restringir a oportunidade que cada indivíduo tem de buscar o seu espaço.

A Deus, por ter me proporcionado saúde, paciência e discernimento para organizar minhas idéias durante a realização deste trabalho.

A minha orientadora, Cecília Paranhos, que não mediu sua paciência, incentivo e ajuda durante esse caminho de orientação.

A toda a minha família, em especial Jéssica e Luana, que nunca se estressaram ao sempre ouvir minhas lamúrias sobre a monografia.

A Nathalie, que esteve comigo em todos os meus momentos deste curso, não como amiga, mas como uma irmã, me ajudando a viver as diversas mudanças que me ocorreram durante a faculdade, tanto no âmbito pessoal quanto acadêmico.

A Milena e Tissiany que se mostraram ser mais que meras colegas de faculdade, mas grandes amigas.

À Rodrigo, que além de namorado é um grande amigo e sempre incentivou os meus estudos.

“A raça humana não pode  
prosperar enquanto não  
aprender que há tanta  
dignidade em cultivar campos  
quanto em escrever um  
poema.” Booker Washington

## RESUMO

A atividade laboral encontra-se arraigada ao homem desde início dos tempos, mas nem sempre foi vista com bons olhos. A proteção ao instituto do trabalho somente se tornou importante com a Revolução Industrial, iniciada na Inglaterra, fazendo eclodir no universo jurídico do Direito do Trabalho normas protetivas direcionadas a resguardar a Medicina e Segurança dos laboriosos. Neste ínterim, objetiva-se analisar o conceito destes institutos, explicitando as leis que versam sobre eles e definindo qual a melhor maneira de se proporcionar aos trabalhadores um ambiente laboral revestido de qualidade de vida no trabalho. Tem-se, ainda por primordial escopo, avaliar se o respeito aos direitos trabalhistas referentes a manutenção de um ambiente laboral saudável e seguro são efetivamente observados pela empresa Spider, localizada no sertão paraibano. Para tanto, fez-se o uso dos métodos de pesquisa científicos bibliográfico e empírico. Foi possível perceber que a empresa analisada proporciona ao seu quadro funcional uma boa qualidade de vida, embora não respeite todos os dispositivos legais referentes a Medicina e Segurança no trabalho. Conclui-se, que apesar do grande aparato legal que resguarda a integridade psicofísica dos laboriosos as empresas não primam pela sua efetivação e são protegidas pela falta de conhecimento dos trabalhadores e pela necessidade destes em aumentarem suas rendas a partir do pagamento dos adicionais que acobertam algumas atividades, como o adicional de insalubridade e periculosidade.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Medicina e segurança. Empresa Spider.

## **ABSTRACT**

The work activity is rooted in the man since early times, but has not always been frowned upon. The protection Institute work only became important with the Industrial Revolution began in England, making explode in the universe law of labor protective legal standards aimed at safeguarding the security of Medicine and laborious. In the meantime, the objective is to analyze the concept of these institutions, explaining the laws that deal with them and defining the best way to provide workers with a workplace covered quality of life at work. There is also a major scope to assess whether the respect for labor rights in respect of maintaining a healthy and safe working environment is effectively obtained by the company Spider, located on the dry environment paraibano. To this end, it was used the scientific research methods and empirical literature. It could be observed that the analyzed company gives its employees a good quality of life, although not respect all legal provisions relating to Occupational Health and Safety at work. We conclude that despite the large legal apparatus that protects the integrity of the industrious psychophysical companies do not excel in its execution and are protected by the lack of knowledge of these workers and the need to increase their income from the payment of additional cover up some activities, such as additional health and risk premiums.

Keywords: Law of Labor. Medical and security. Company Spider

## LISTA DE SIGLAS

BTN - Bônus do Tesouro Nacional

CA - Certificado de Aprovação

CAI - Certificado de Aprovação de Instalações

CF – Constituição Federal

CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

CNAE - Classificação Nacional de Atividades Econômicas

DNHST - Departamento Nacional de Segurança e Higiene do Trabalho

DRT – Delegacia Regional do Trabalho

DSST - Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho

EPI – Equipamento de Proteção Individual

INSS – Instituto Nacional de Segurança Social

MTb – Ministério do Trabalho

NRs – Normas Regulamentadoras

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OMS – Organização Mundial de Saúde

PCMAT - Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção

PCMSO - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional

PPRA - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais

QVT – Qualidade de Vida no Trabalho

SESMIT – Serviços Especializados em Engenharia de Medicina e Segurança no Trabalho

SUS – Sistema Único de Saúde

TST – Tribunal Superior do Trabalho

UFIR - Unidade Fiscal de Referência

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>11</b>
<b>2 UMA BREVE EVOLUÇÃO HISTÓRICA E CONCEITUAL DA MEDICINA E SEGURANÇA NO TRABALHO .....</b>	<b>14</b>
2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA MEDICINA E SEGURANÇA NO TRABALHO NO ÂMBITO INTERNACIONAL .....	14
2.2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA MEDICINA E SEGURANÇA NO TRABALHO NO BRASIL .....	20
2.3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: CONCEITO FUNDAMENTAL.....	24
<b>3 DA LEGISLAÇÃO ATUAL SOBRE O TEMA DA MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO .....</b>	<b>28</b>
3.1 CONSTITUIÇÃO FEDERAL .....	28
3.2 CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS – CLT .....	31
3.3 DAS NORMAS REGULAMENTADORAS – AS NRS.....	40
<b>4 DA ANÁLISE DOS DADOS SOBRE A MEDICINA E SEGURANÇA NO TRABALHO NA EMPRESA SPIDER .....</b>	<b>48</b>
3.1 DA EMPRESA SPIDER.....	48
4.2 ANÁLISE DOS DADOS COLETADOS .....	49
4.2.1 Do conhecimento sobre a proteção aos trabalhadores.....	49
4.2.2 Do conhecimento sobre a Medicina e Segurança no Trabalho.....	51
4.2.3 Da instituição da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA .....	52
4.2.4 Do fornecimento de Equipamentos de Proteção Individuais - EPIs ...	53
4.2.5 Da estrutura física da empresa .....	55
4.2.6 Das instalações elétricas.....	56
4.2.7 Da segurança das máquinas de costura.....	57
4.2.8 Das condições de trabalho da empresa.....	57
4.2.9 Da proteção contra incêndios .....	58
4.2.10 Das condições sanitárias e de conforto do ambiente de trabalho ...	59

CONCLUSÃO .....	61
REFERÊNCIAS.....	63

## 1 INTRODUÇÃO

A atividade laboral se faz presente no cotidiano das pessoas desde o início dos tempos e interfere em suas vidas tanto de maneira negativa como positiva, posto a permanência no espaço de trabalho durante significativa parcela de tempo. Contudo, foi com a Revolução Industrial, ocorrida na Inglaterra na metade do século XVIII, que este instituto passou a ganhar importância no universo jurídico, sendo debatidas formas de melhorar as condições a que eram os operários expostos. Surgiram, assim, as normas relativas à segurança e medicina do trabalho.

A seara jurídica trabalhista atual estabelece uma série de normas sobre as medidas gerais necessárias ao bom funcionamento das empresas, e junto com estas enumera aquelas que são imprescindíveis a manutenção da medicina e segurança no trabalho. Entretanto, nem todas as empresas possuem esse comprometimento com o bem-estar dos seus funcionários, e são protegidas pela falta de conhecimento dos mesmos, que não têm ciência do dever que aquelas possuem em manter o ambiente laboral em consonância com as regras de medicina e segurança no trabalho apresentadas na Consolidação das Leis Trabalhistas e com as Normas Regulamentadoras do assunto.

Neste sentido, esta monografia apresenta como objetivo geral a análise do respeito aos direitos trabalhistas, conforme o atendimento de normas de medicina e segurança no trabalho, em uma empresa de confecção no sertão paraibano. No tocante aos fins específicos, tem-se: conceituar medicina e segurança no trabalho; pontuar as leis vigentes que versam sobre este tema; definir a melhor forma das empresas proporcionarem uma qualidade de vida no trabalho aos seus funcionários, obedecendo às normas concernentes; e, por fim, observar o funcionamento de uma empresa de confecção, ressaltando como é na realidade a preocupação com a obediência as normas de saúde e segurança.

Torna-se indispensável para a atuação legal de uma empresa o respeito aos direitos trabalhistas, principalmente no tocante as normas de medicina e segurança no trabalho, visto a relevância que deve ter o bem-estar do trabalhador. Desse modo, a referida pesquisa se justifica em demonstrar a importância de se proporcionar uma qualidade de vida no trabalho, acoplada com a obediência às

normas que versam sobre o tema, já que a integridade física do indivíduo deve ser resguardada em todos os setores sociais, incluindo o trabalho.

Os dados utilizados para se chegar ao que será explorado foram obtidos através do método bibliográfico, fazendo-se uso de fontes documentais diretas, bem como de livros, artigos científicos disponibilizados na internet, doutrina, legislação e vasta documentação dos dados da empresa onde foi feita o estudo de caso. Partindo destes dados particulares que versam sobre medicina e segurança o trabalho buscar-se-á esmiuçar estas informações, ampliando-os a uma verdade geral ou universal.

Esta monografia fará uso, ainda, do método empírico, através de um estudo de campo, visto que foi realizada a partir da observação dos fatos que norteiam o universo da saúde e segurança do trabalho em uma determinada empresa de confecção do sertão paraibano, a Spider. Além do uso de um questionário realizado entre os empregados responsáveis pelo setor da costura com o ímpeto de analisar se eles possuem conhecimento dos direitos em menção que lhes são assegurados.

Logo, este estudo tem relevância no campo da pesquisa acadêmica, posto que busca fazer uma análise sobre a importância de ser proporcionado aos trabalhadores um ambiente de trabalho revestido de conforto, higiene, e respeito a dignidade do indivíduo. Será feito, então, uma explanação ampla sobre os institutos da saúde e segurança no trabalho por meio de um estudo histórico-cronológico, demonstrando quando o bem-estar do empregado ganhou importância jurídica e foi elevado a norma trabalhista.

Apresentar-se-á, ainda, a legislação atual concernente ao tema em comento, sendo expostos dispositivos da Constituição Federal, da Consolidação das Leis Trabalhistas, e das várias normas regulamentadoras destes institutos. Além disso, será observada a importância que a qualidade de vida no trabalho adquiriu nos últimos tempos, tornando-se hoje bastante relevante na busca pelo bem-estar psíquico e físico dos empregados, indicando, inclusive, a melhor maneira para se alcançar bons resultados. Mais a frente, demonstrar-se-á a necessidade de serem cumpridos os direitos reservados aos laboriosos, visto a essencialidade de resguardar os interesses do quadro funcional das empresas, uma vez que é protegido por lei proporcionar-lhes um ambiente de trabalho seguro e saudável.

Haverá também, uma apreciação sobre a realidade de uma empresa de confecção do sertão paraibano, a Spider, avaliando a sua preocupação em regular

ou não o bem estar do seu quadro funcional, conforme as leis trabalhistas vigentes e o respeito a saúde e segurança no local de trabalho. Saindo do campo teórico para a seara prática, será demonstrado o que efetivamente é levado em conta pela direção da empresa na hora de proporcionar aos seus funcionários um ambiente seguro e saudável, conforme as normas de medicina e segurança no trabalho, a partir da avaliação de um questionário feito entre as costureiras.

## **2 UMA BREVE EVOLUÇÃO HISTÓRICA E CONCEITUAL DA MEDICINA E SEGURANÇA NO TRABALHO**

Antes de tornar-se um tema de destaque na atualidade, a Medicina e Segurança no trabalho passaram por estágios de inobservância e até mesmo de insignificância. Entretanto, a evolução social e a modernização dos meios de produção fizeram eclodir entre a sociedade a relevância em se proporcionar aos indivíduos meios de trabalho seguros e saudáveis, uma vez que passou a haver uma conscientização sobre a importância do trabalho e dos direitos humanos na obtenção de uma vida digna.

Neste capítulo há uma busca pela historicidade do tema tratado, demonstrando de maneira concisa como este assunto ganhou importância na seara jurídica e fez mudar a forma da sociedade enxergar o instituto do trabalho, tornando obrigatório resguardar os direitos à medicina e segurança dentro do ambiente laboral.

### **2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA MEDICINA E SEGURANÇA NO TRABALHO NO ÂMBITO INTERNACIONAL**

As condições de trabalho repercutem de modo direto na integridade física e mental dos indivíduos. A manutenção de um ambiente laboral prejudicial à saúde e segurança dos trabalhadores gera tensão, fadiga, estresse, dentre outras enfermidades que podem advir, bem como os famosos acidentes de trabalho. A preocupação com a preservação da vida dos trabalhadores é encontrada no contexto histórico há bastante tempo, comprovada pelos diversos estudiosos que demonstravam em suas obras ter conhecimento sobre a existência de doenças oriundas do trabalho, apesar de não ter havido qualquer efetividade protetiva no campo prático.

Cabe mencionar que "trabalho é o conjunto das ações que o homem, com a ajuda do cérebro, das mãos, de instrumentos ou de máquinas, exerce sobre a

matéria que, por sua vez, reagem sobre o homem, modificando-o" (FRIEDMAM, 1973, pág. 20).

Os filósofos Hipócrates (460-357, AC.) e Plíneo, já afirmavam em seus estudos ter conhecimento sobre o fato de os mineiros adquirirem doenças pulmonares resultantes da atividade desempenhada nas minas. Em 1556, houve a publicação do livro "Re De Metallica", do autor alemão Georg Bauer, neste há o esboço das doenças e acidentes de trabalho relacionados à mineração e fundição de ouro e prata. Discute-se, especialmente a enfermidade oriunda da inalação de poeira, denominada pelo autor como "asma dos mineiros" (CRUZ, 1998).

Aureolus Theophrastur Bombastur von Hoheenheim foi responsável pela primeira monografia que tratou do tema, em 1567. Logo após, em 1700, o médico italiano Bernardino Ramazzine, a quem é dado o título de "Pai da Medicina do Trabalho" teve publicado o seu livro "De Morbis Artificium Diatriba". Devido a isto, pode-se asseverar que:

Enfim, deve-se à autoridade de Bernardino Ramazzine a enorme contribuição prestada à Medicina do Trabalho, através de obras cujo conteúdo até hoje merecem admiração, não só em virtude das valiosas lições, como pelo pioneirismo de que se revestiram, com destaque, entre elas, para **De Morbis Artificium Diatriba**. (COSTA, 2008, pág. 26).

Todavia, nem sempre a sociedade foi receptiva do instituto do trabalho e o teve como forma digna e legal de provimento sustentável. Por isso, não se percebe haver relevante preocupação com as condições de respeito ao bem-estar dos trabalhadores, apesar de haver estudos neste sentido. Tal prerrogativa decorre do fato de que em algumas fases históricas a atividade laboral era vista como algo impuro, que deveria ser exercido apenas por aqueles que não fossem detentores de riquezas, com o intuito de manter os meios necessários para a vida destes.

A força de trabalho era explorada sem qualquer direcionamento no tocante ao respeito à dignidade da pessoa humana, posto inexistir regulamentação quanto às condições do trabalho e do ambiente industrial, tampouco em relação à duração da jornada de trabalho. Isso de dava porque aqueles que eram obrigados a trabalhar quando não eram considerados reles mercadorias, e como tais ficavam sujeitas às variações da lei da oferta e da procura, eram aceitas como indivíduos incapazes de serem detentores de direitos.

Com a Revolução Industrial, que se iniciou na Inglaterra e se estendeu a outros países, a situação dos laboriosos foi agravada. Bem como outros períodos históricos, os industriais não se importavam com a manutenção de um ambiente salutar e seguro a mão-de-obra, que era composta por homens, mulheres e crianças, e sim com o número de operários trabalhando por uma mísera remuneração, pois o foco principal era a obtenção de lucro. BARROS (2005, pág. 515) preceitua que "se de um lado o novo regime estimulava o esforço individual, fazendo crescer a produção, de outro, facilitou a exploração da classe trabalhadora."

Como implicações destas péssimas condições laborais surgiam nas indústrias doenças diferenciadas pelo tipo de trabalho desenvolvido. Eram freqüentes os envenenamentos, dado o uso incorreto de chumbo e fósforo, o acometimento de tuberculose, anemia, asma, perturbações brônquicas, além dos acidentes que acarretavam a mutilação e invalidez dos trabalhadores, quando não causavam a sua morte. Pode-se, então, afirmar que:

Até o início do século XVIII, não havia preocupação com a saúde do trabalhador. Com o advento da Revolução Industrial e de novos processos industriais – a modernização das máquinas -, começaram a surgir doenças ou acidentes decorrentes do trabalho. A partir desse momento, há a necessidade de elaboração de normas para melhorar o ambiente de trabalho em seus diversos aspectos, de modo que o trabalhador não possa ser prejudicado com agentes nocivos a sua saúde. O direito passou, então, a determinar certas condições mínimas que deveriam ser observadas pelo empregador, inclusive aplicando sanções para tanto exercendo fiscalização sobre as regras determinadas. (MARTINS, 2006, pág. 564).

Assim, a noção de que seria imprescindível para a realização do trabalho o respeito às mínimas garantias de condições de sobrevivência humana ganhou espaço nas discussões jurídicas e empresariais. Como resposta, foi editada na Inglaterra, a Lei de Peel (Ato de Saúde e da Moral dos Aprendizes), em 1802, que tinha por desígnio resguardar o trabalho infantil, determinando o uso, embora precário, de medidas de higienização do local de trabalho, e, ainda, a limitação da carga horária. Neste sentido:

A primeira lei trabalhista de que se tem notícia, na fase contemporânea da história, versou sobre a higiene do, local de trabalho e dos dormitórios nos estabelecimentos que empregavam

menores aprendizes. De iniciativa de PEEL, ela foi aprovada em 1802 pelo Parlamento Britânico. [...] Estava armado o primeiro sistema legal de higiene do trabalho, o qual, com a finalidade de tutelar interesses vitais de menores aprendizes, quebrou o tabu do não-intervencionismo estatal nas relações entre empregadores e trabalhadores. (SÜSSEKIND, 2001, págs. 227 e 228).

Os trabalhadores também não ficaram apáticos, promovendo movimentos que suplicavam a intervenção estatal como forma de conseguir que se houvesse a implantação de medidas protetivas a saúde e segurança dos mesmos no ambiente laboral. Dentre estes, tem-se o movimento Ludista, ocorrido entre os anos de 1811 e 1812, o qual ficou famoso por incitar a quebra de máquinas como expressão de indignação da classe operária a intensa mecanização do processo produtivo.

Insta afirma ainda, que alguns industriais demonstraram preocupação com este cenário de calamidade, sendo Robert Dernham, proprietário de uma indústria têxtil, o primeiro a implantar um serviço de medicina do trabalho, por volta de 1830. Ele contratou o seu médico particular para assessorar os seus funcionários, que até este momento não possuíam qualquer cuidado medicinal. Além dele, outros industriais que se mostravam aflitos com a questão espelharam-se em seu modelo para tentar oferecer uma assistência médica, mesmo que mínima, ao seu quadro funcional, criando um vínculo de dependência dos trabalhadores ao seu poderio (MENDES, 1991).

Porém, foi somente em 1833 que a justiça inglesa promulgou uma legislação eficaz tratando da questão, o "Factory Act", que impunha o intervencionismo do Estado nas relações industriais. Criou-se a figura dos inspetores de fábrica, que objetivavam diminuir os abusos praticados pelos donos de indústrias através de uma fiscalização intensa nos locais de trabalho. A classe operária, no entanto, continuou a buscar melhorias, fazendo eclodir em 1837 o movimento Cartista. Com sua organização e a utilização de greves foi possível a consecução de diversos benefícios, como a redução da jornada de trabalho, extinção do labor infantil, regulamentação do trabalho feminino, dentre outros, além de avanços consideráveis no tocante aos direitos políticos, até então desprezados, tais como o direito a voto para os homens.

Com o decorrer do tempo ainda surgiram outras normas protetivas, como a lei de 1.842, proibindo o trabalho de mulheres e crianças em subsolo, a lei de 1.844, que diminuiu a carga horária de trabalho da mulher, as leis de 1.850 e 1.853, que

reduziram a jornada de trabalho da mão-de-obra masculina, dentre outras. Em 1867, a visão de imprescindibilidade de segurança nas atividades laborais recebeu uma nova roupagem, sendo direcionada maior proteção aos operários no tocante ao uso do maquinário, além de serem proibidas as refeições nos locais de trabalho. No ano de 1897, houve a implantação da inspeção médica, dando origem a ideia de indenização.

Em compasso com a expansão da Revolução Industrial pelo restante da Europa e da disseminação das experiências inglesas, o restante da Europa passou também a adotar medidas que implantassem, embora que de maneira tímida, serviços médicos nos ambientes laborais. “A França, em 1813, estabelecia idade mínima de dez anos para o trabalho nas minas. Em 1841, editou-se uma lei manifestamente insuficiente, pois autorizava a admissão de menores nas manufaturas desde a idade de oito anos.” (BARROS, 2005, pág. 517). Em 1848, foi determinada a duração da jornada de trabalho de doze horas.

Na Alemanha, em 1839, houve a proibição do trabalho de menores de nove anos restringiu-se a jornada diária dos menores de dezesseis anos para dez horas. No ano de 1853, foi estabelecida como sendo os doze anos a idade mínima para o trabalho, e, limitou-se a jornada dos menores de catorze anos para seis horas. Todavia, foi em 1889 que o direito do trabalho adquiriu no ordenamento pátrio maior elucidação, como bem comprova a passagem:

O desenvolvimento industrial no Reino Unido, nos Estados Unidos da América, na Alemanha e na França, assim como a criação do seguro de acidentes do trabalho no país de BISMARCK, em 1889, motivaram e incrementaram a adoção de medidas visando à prevenção de acidentes, aos quais as doenças profissionais vieram a equiparar-se para fins de seguro. Surgia, então, a “*segurança e higiene do trabalho*” como um dos capítulos mais nobres do nascente ramo da ciência jurídica, constituído de normas cuja eficácia depende, fundamentalmente, da engenharia e da medicina. (SÚSSEKIND, 2001, pág. 228).

Apesar desta comprovada evolução no tocante a proteção dos trabalhadores, não se percebeu uma estagnação alemã após a criação da Segurança e Higiene do Trabalho. Ao contrário, este país continuou a editar normas protetivas, visto que em 1969, tem-se a criação de uma lei estipulando que:

todo o empregador é obrigado a fornecer e a manter, à sua própria custa, todos os aparelhos necessários ao trabalho, tendo em vista a sua natureza, em particular do ramo da indústria a que sirvam, e o local de trabalho em ordem a fim de proteger os operários, tanto quanto possível, contra riscos de vida e de saúde” (NASCIMENTO, 1991, pág. 26).

Na Itália, que teve uma industrialização tardia, dentre as normas que visavam impor a intervenção estatal e proteger os trabalhadores tem-se a lei nº 2.652, de 1886, que definia a idade mínima de nove anos para o exercício profissional, proibindo que o menor executasse certas atividades. Em 1907, foi editado o RD. nº 816, uma norma jurídica que impedia que as mulheres e os menores de quinze anos de idade desempenhassem atividades noturnas. E, com a lei nº 653 de 1934, houve a fixação da idade mínima para o trabalho e a limitação da jornada laboral. Outros países como a Bélgica, a Rússia, a Dinamarca, a Suíça e os Estados Unidos também regulamentaram os institutos da segurança e saúde na indústria a partir dos anos de 1810, 1839, 1873 e 1877, respectivamente.

No concernente a criação da Organização do Internacional do Trabalho é possível asseverar:

O Tratado de Versailles (1919), ao criar a Organização Internacional do Trabalho (OIT), incluiu na sua competência a proteção contra os acidentes do trabalho e as doenças profissionais, cujos riscos devem ser eliminados, neutralizados ou reduzidos por medidas apropriadas da engenharia da segurança e medicina do trabalho. (SÜSSEKIND, 2001, pág. 228).

Assim, em 1919 a OIT estabeleceu seis convenções que se destinavam a melhorar as condições de trabalho dos operários, quais sejam: limitação da jornada de trabalho, proteção à maternidade, trabalho noturno para mulheres, idade mínima para admissão de crianças e o trabalho noturno para menores. Neste mesmo ano, foram implantados serviços de medicina ocupacional, por meio do Decreto Legislativo nº 3.724, de quinze de janeiro de 1919, tornando-se legal a fiscalização das condições de trabalho nas fábricas.

Além disso, teve influência na órbita jurídica da Medicina e Segurança no Trabalho o término da II Guerra Mundial, que fez a sociedade perceber a necessidade de buscar a efetivação dos direitos sociais humanitários na primazia de se obter um cenário pacífico entre as nações. Como marco deste período tem-se a

assinatura da Carta das Nações Unidas em 1945, que trazia em seu texto forte apelo ao amparo dos direitos humanos.

## 2.2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA MEDICINA E SEGURANÇA NO TRABALHO NO BRASIL

No cenário brasileiro, eram destinados a execução do trabalho a força dos escravos, desde a colonização, que nem sequer eram vistos como pessoas, sendo desnecessário a regulamentação de seus direitos trabalhistas. Contudo, foram impostas, a partir do século XIX, limitações ao tráfico desta mão-de-obra, dificultando sua comercialização. Devido a isso, os grandes proprietários escravocatas se viram obrigados a resguardar o mínimo de segurança e saúde a estes indivíduos.

Em 1888 tem-se o fim do regime da escravidão com a instituição da Lei Áurea, Lei Imperial nº 3.353, da qual se assevera:

Ela pode ser tomada em certo sentido, como marco inicial de referência da História do Direito do trabalho brasileiro. É que ela cumpriu papel relevante na reunião dos pressupostos à configuração desse novo ramo jurídico especializado. De fato, constituiu diploma que tanto eliminou da ordem jurídica a relação de produção incompatível com o ramo *justralhista* (a escravidão), como, via de consequência, estimulou a incorporação pela prática social da fórmula então revolucionária de utilização da força de trabalho: a relação empregatícia. (DELGADO, 2005, págs. 105-106).

Neste sentido, é possível apreender que com a Lei Áurea a reunião dos pressupostos indispensáveis ao ramo trabalhista pôde sair do campo ideológico para o real. Posto isso, houve a propagação de uma nova perspectiva sobre o tratamento que devia ser oferecido aos trabalhadores, que encontravam agora uma proteção pautada na legalização da relação empregatícia. Insta mencionar, que o amparo jurídico trazido por esta lei não se estendia ao ambiente de trabalho, mas tão somente a regulamentação da figura do empregado.

A preocupação em resguardar a saúde e segurança no trabalho, entretanto, não encontrava respaldo na legislação federal. Isto acontecia porque, para o

Governo, se houvesse qualquer tipo de regulamentação de medidas protetivas de tais institutos, teria-se o prejuízo da economia, baseada na exportação de produtos agrícolas, visto o conseqüente aumento do gasto com a mão-de-obra. Esta questão pode ser comprovada com a Constituição de 1891 que nada menciona sobre a medicina e segurança do trabalhador.

Porém, existiam textos legais dispersos que mencionavam a questão desde 1891, como o decreto nº 1.313/1891, o qual estipulou a inspeção do trabalho. No entanto, este apenas versava sobre as normas de proteção relativas ao trabalho de crianças no Distrito Federal, na época, o Rio de Janeiro. Infelizmente, este decreto nunca foi respeitado, pois como os Estados possuíam competência para legislar sobre o assunto logo editavam decretos com o escopo de defender os interesses dos industriais, barrando as inspeções (SÜSSEKIND, et al., 1993).

Mesmo com a economia baseada na agricultura, entre o período de 1889 a 1930, era possível encontrar nos setores urbanos oficinas de carpintarias e fundições, além de manufaturas têxteis que eram compostas por mão-de-obra estrangeira. Nestes lugares as condições laborais em nada distinguiam-se das existentes na Inglaterra em seu período de Revolução Industrial. Assim, não havia qualquer respeito a saúde e segurança dos trabalhadores, que exerciam suas atividades em ambientes degradantes.

Bem como na Inglaterra, os trabalhadores não se mantiveram estáticos, promovendo greves, de início, espaçadas, mas que com o tempo ganharam força e se tornaram frequentes entre os primeiros anos da fase republicana, 1901 a 1914. Nestes movimentos grevistas eram reivindicadas melhores condições trabalhistas, principalmente no tocante a higienização e implantação de normas sanitárias no ambiente laboral, humanização do trabalho, tendo em vista a dignidade da pessoa humana, além de propôr a intervenção estatal nas relações laborais, tanto no tocante ao governo, como a seara jurídica. Em resultado, foi criada a lei nº 3.724 de 1919, que instituiu serviços de medicina ocupacional a partir da fiscalização das condições de trabalho nas fábricas, e regulamentou as indenizações decorrentes dos acidentes de trabalho.

No ano de 1923 há a edição da norma brasileira de maior repercussão sobre o tema, a Lei Eloy Chaves, decreto nº 4.682, que visava proporcionar aos ferroviários uma maior proteção securitária. Esta foi promulgada na tentativa de trazer aos olhos da sociedade a maneira como eram tratados os trabalhadores. Em decorrência dela,

foi criada a Previdência Social e a Caixa de Aposentadoria e Pensões para uma empresa responsável pela construção de estradas de ferro. Outro grande destaque foi dado para a ampliação da defesa da medicina e segurança no trabalho com a instituição do Ministério de Educação e Saúde, em 1930, tornando a higiene no ambiente laboral uma questão importante para a seara jurídica, posto haver um capítulo que tratava com exclusividade da Higiene Industrial.

Neste mesmo ano, com a ascensão de Getúlio Vargas ao poder, o desenvolvimento industrial teve grande aceleração. O período denominado de "Era Vargas" trouxe inovações para o instituto do trabalho, as quais muitas destas encontram-se em vigor até os dias atuais. O Brasil teve sua seara jurídica trabalhista reestruturada, fato evidenciado com o decreto 1943 que criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Já em 1932 passou a existir também as Inspetorias do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.

A Constituição de 1934 apresentou ainda mais inovações quando reconheceu a liberdade de sindicalização da classe trabalhadora, garantindo diversos direitos sociais, tais como instituição de salário mínimo, indenização nos casos de demissão sem justa causa e proibição do trabalho noturno dos menores de dezesseis anos, entre outros. Junto com estas novidades veio a obrigatoriedade da União, Estados e Municípios adotarem medidas legislativas e administrativas com o escopo de reduzir os malefícios causados pela manutenção de ambientes laborais impróprios, que traziam consigo a propagação de doenças e favoreciam a ocorrência de acidentes.

No ano de 1937 os direitos trabalhistas brasileiros adquiriram uma maior amplitude, com a promulgação da Nova Carta Constitucional, a qual trazia como preceitos a garantia de assistência médica e higiênica aos trabalhadores sem acabar com os benefícios implantados pela Constituição anterior. No tocante as condições de trabalho, foi estabelecido o adicional de insalubridade, com o Decreto Lei nº 399 de 1938.

Acerca das Constituições de 1943 e 1937, tem-se que:

Referia a Constituição de 1934, como direito do trabalhador, a assistência médica e sanitária (art. 121, § 1º, h). Tratava a Constituição de 1937, como norma que a legislação deveria observar, da assistência médica e higiênica a ser dada ao trabalhador (art. 137, I). (MARTINS, 2006, pág. 562).

Posteriormente, em 1940, as Inspetorias do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio foram transformadas em Delegacias Regionais de Trabalho. No ano de 1943, o Direito do Trabalho assumiu caráter efetivo, com o conseqüente amparo dos institutos da medicina e segurança do trabalhador, através do agrupamento das leis de proteção ao trabalho com a Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), pelo Decreto Lei nº 5.452, configurando o Capítulo V, do Título II, do artigo 154 a 201 da atual CLT.

Depois disso, houve a promulgação dos decretos nº 24, de 1956, e nº 41.721, de 1957, que ratificaram a Convenção nº 81 da OIT. Logo após, tem-se a portaria nº 32, de 1968, do Departamento Nacional de Segurança e Higiene do Trabalho (DNSHT), que dispôs sobre a organização de CIPAs, Comissões Internas de Prevenção de Acidentes, regulamentando os artigos 158 e 164 da CLT, com redação dada pelo decreto nº 229, de 1967.

Com a passagem do lapso temporal várias medidas foram tomadas no intuito de dar mais ênfase a importância do trabalho na sociedade, e uma destas foi a publicação da portaria nº 3.237 em 1972, que fazia parte do "Plano de Valorização do Trabalhador" do Governo Federal. Através deste tornava-se obrigatório a existência de serviços de medicina laboral e engenharia de segurança do trabalho em todas as empresas com um ou mais trabalhadores.

Também foram realizadas alterações na CLT com a promulgação da lei nº 6.514 em 1977, modificando o Capítulo V, do Título II, que versa sobre a Segurança e Medicina do Trabalho, qual seja:

Anteriormente, o nome que se dava à matéria em estudo era higiene e segurança do trabalho, por força de que assim estava disposto na CLT. Com a edição da Lei nº 6.514, de 22-12-77, passou-se a utilizar a denominação segurança e medicina no trabalho. O uso da palavra *higiene* mostrava o enfoque que era feito apenas quanto à conservação da saúde do trabalhador. O vocábulo medicina é mais abrangente, pois evidencia não só o aspecto saúde, mas também a cura das doenças e sua prevenção no trabalho. (MARTINS, 2006, pág. 563).

Por fim, veio a portaria nº 3.214, de 1978, que aprovou as Normas Regulamentadoras de Segurança e Medicina do Trabalho, as famosas NRs que ainda estão em vigor atualmente, apesar de serem com frequência alteradas ao longo do tempo por diversas Portarias.

Com a Lei de Política Nacional do Meio Ambiente, nº 6.938 de 1981, recepcionada em 1988 pela Constituição Federal em vigência, o trabalho passou a ser visto não como um instituto individual, mas como um conjunto de condições de trabalho, ganhando relevância a utilização do termo "ambiente de trabalho".

A promulgação da Constituição Federal em vigor, que ocorreu em 1988, inovou no âmbito trabalhista. Esta considerou a saúde e a segurança direitos sociais, garantidos através da efetivação de normas de saúde, higiene e segurança, além de passarem a ser obrigações do Estado. Têm-se ainda as leis de nº 8.080 de 1990, Lei Orgânica da Saúde, além das leis de nº 8.212 e 8213, ambas de 1991, leis previdenciárias, que trouxeram consigo normas de resguardo à saúde dos trabalhadores.

Desde então, a seara trabalhista e o universo empresarial atual vem tratando o assunto sob enfoque com uma maior rigidez, fiscalizando e aplicando sanções aquelas empresas que não oferecem uma boa qualidade de vida no trabalho aos funcionários, em desobediência aos dispositivos legais. Tal preocupação torna-se visível quando se faz uma análise da legislação que versa sobre o tema, posto que nos dias atuais existem diversas normas criadas com o intuito de resguardar o direito a medicina e segurança no trabalho dos empregados.

### 2.3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: CONCEITO FUNDAMENTAL

Desde o início dos tempos o trabalho se faz presente na vida das pessoas, interferindo em seu cotidiano tanto de maneira negativa como positiva. Diversas modificações ocorreram e transformaram de forma significativa o que se entende por este instituto, sendo introduzidos a cada dia novos conceitos que visam melhorar a atividade desenvolvida no ambiente laboral. Um desses conceitos vem a ser a Qualidade de Vida no Trabalho.

Este termo pode ser definido de maneira ampla como sendo uma forma de pensamento que envolve pessoas, trabalho e organizações empresariais, onde são enfatizados dois aspectos importantes: a preocupação com o bem-estar do trabalhador e com a eficácia organizacional; e a participação dos empregados nas decisões e problemas do trabalho. Neste sentido:

a qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência com outros títulos em outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem estar ao trabalhador na execução de sua tarefa. (RODRIGUES, 1994, pág.76).

Analisando o contexto social, empresarial e jurídico, a Qualidade de Vida no Trabalho pode ser, então, definida como o conjunto das ações de uma empresa que envolva a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho respeitando as disposições legais que versam sobre os direitos e garantias do trabalhador. A partir de sua instituição, a empresa consegue diminuir o aparecimento de dificuldades advindas de irregularidades existentes no local de trabalho, as quais venham a influenciar no rendimento da produção e na sua responsabilização jurídica.

No início do século, as organizações estavam mais preocupadas com a obtenção de lucro e com a eficiência dos empregados ao invés do seu bem-estar físico ou psicológico. Entretanto, com a evolução dos estudos na área social e as descobertas sobre a qualidade de vida, a necessidade dos indivíduos em manter uma existência saudável tornou-se indispensável. Logo, aumentou-se a “percepção do indivíduo de sua posição na vida no contexto da cultura e sistema de valores em que vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações” (THE WHOQOL GROUP, 1995). As empresas enxergaram esta mudança e viram como imprescindível investir na melhoria do local de trabalho, assim como a seara jurídica, que buscou regular novas formas de beneficiar os trabalhadores criando normas que obrigassem as empresas a oferecer um ambiente de trabalho salutar.

A consequência desta mútua preocupação foi a busca em se criar um ambiente laboral mais humanizado e protegido juridicamente, objetivando não mais apenas auferir lucros, como também o atender às aspirações relevantes dos empregados e a efetivação de seus direitos. Neste âmbito, o setor empresarial procura encorajar o melhor desempenho das habilidades e capacidades dos funcionários, e em consonância, a seara jurídica busca esclarecer a classe trabalhista sobre os seus direitos dentro do universo do Direito.

Com a intensa incidência da globalização, as pessoas começaram a apreender que a Qualidade de Vida e a Saúde são ativos relevantes na hora de medir modo como levam a vida, e a maneira que desempenham sua atividade

profissional. Tal preocupação tornou-se efetiva não só no pensamento social, como também na própria Constituição Federal que enumera como um de seus objetivos promover o bem de todos (artigo 3º, IV) com o dever de oferecer a coletividade o direito fundamental à saúde e segurança como integridade psicofísica (artigo 6º).

Para a Organização Mundial da Saúde, a OMS, a saúde "é o completo bem-estar psíquico, mental e social do indivíduo", caracterizando este conceito não como algo fácil de concretizar, mas como uma aspiração que necessita de mudanças jurídicas, políticas e sociais para ser efetivada não somente no campo da Medicina.

A segurança, por sua vez, é conceituada como:

[...] um estado, uma condição; traduz-se, basicamente, em confiança. A segurança do Trabalho pode ser resumida em uma frase: É a prevenção de perdas. Estas perdas às quais devemos nos antecipar referem-se a todo tipo de ação técnica ou humana, que possam resultar numa diminuição das funções laborais (produtivas, humanas, etc.). A segurança do trabalho são os meios preventivos (recursos), e a prevenção dos acidentes é o fim a que se deseja chegar. (VIEIRA, 2000, pág. 259).

Vislumbrando esta perspectiva, grande parcela dos empresários compreendeu que ao oferecer aos seus funcionários uma melhor qualidade de vida, estão melhorando as condições físicas, intelectuais, emocionais, espirituais, e sociais dos mesmos, o que os estimula no desempenho de suas funções. Insta mencionar que essas melhorias devem ser proporcionadas com a devida obediência as normas vigentes sobre medicina e segurança no trabalho, bem como os preceitos estruturais trazidos pela CLT.

Porém, para um resultado eficiente na obtenção de qualidade de vida no trabalho, tem-se como indispensável a implantação de um programa de QVT, pois atualmente é a maneira mais eficaz de oferecer benefícios aos empregados e corresponder ao que estipula a lei. Tal programa não pode ser lançado sem um estudo amplo das necessidades dos funcionários e do cumprimento das regras trabalhistas em vigor. Deve haver um planejamento para que ele configure-se como sólido e garantidor dos benefícios almejados pelo quadro funcional.

A manutenção desta qualidade de vida laboral garante que a empresa ande junto com a sua mão-de-obra e com a legislação, aumentando as chances de manter-se no mercado empresarial e em conformidade com a seara jurídica. Assim, um programa de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), deve atingir todos os níveis,

direcionando esforços para a canalização da energia disponível para o comprometimento dos empregados com o sucesso empresa, bem como o inverso.

Desta maneira, almejar o aumento da produção sem se preocupar com o bem-estar dos funcionários responsáveis por esta tarefa pode acarretar danos à estrutura da empresa, seja no aspecto administrativo ou jurídico. Um local de trabalho impróprio somado a práticas consideradas ilegais geram impactos negativos não só a saúde física e emocional dos empregados, mas também ao desempenho financeiro e jurídico das empresas.

### 3 DA LEGISLAÇÃO ATUAL SOBRE O TEMA DA MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO

Neste capítulo há o escopo de explicar os ditames que regulam a atividade laboral brasileira, no tocante a medicina e segurança, os quais estão elencados na Constituição Federal, na Consolidação das Leis Trabalhistas, a CLT, decreto-lei nº 5.452 de 1943 e em diversas Normas Regulamentadoras, as NRs, que tratam com eficiência sobre o instituto do trabalho, além de outras leis complementares, como portarias, decretos e convenções Internacionais da Organização Internacional do Trabalho. A análise destes textos legais busca elucidar regras sobre a matéria, enfocando sua relevância no universo jurídico e como ganhou destaque não só na CLT, mas também em outras normas, que contudo, pela dimensão do tema não se esgotam nesta pesquisa.

#### 3.1 CONSTITUIÇÃO FEDERAL

A medicina e segurança no trabalho estão intimamente ligados com a primazia da defesa aos direitos humanos. Torna-se impossível oferecer aos trabalhadores um ambiente laboral sadio e que respeite os ditames da legislação competente sem preocupar-se com as normas que visam resguardar a dignidade humana e a integridade física dos indivíduos. Seguindo este entendimento, observa-se que:

O Estado moderno, que regula a ordem econômica e social de maneira a que sejam respeitados os princípios da justiça social, conciliando a liberdade de iniciativa com a valorização do trabalho como condição da dignidade humana, inclui nos próprios textos constitucionais os preceitos mínimos de proteção ao trabalho, sublinhando, com essa atitude, a preponderância dos preceitos de ordem pública atinentes ao Direito do Trabalho. Nas relações de trabalho, ao lado do conteúdo contratual, que é livremente preenchido pelo ajuste expresso ou tácito entre as partes interessadas, prevalece, assim, o conteúdo institucional ditado pelas normas jurídicas de caráter imperativo (leis, convenções coletivas, sentenças normativas etc.) cuja aplicação independente da vontade

dos contratantes e ocorre ainda que em sentido diverso se manifestem eles. (SÜSSEKIND, 2003, pág. 168).

A Constituição Federal não se absteve em tratar do assunto, demonstrando interesse pela proteção assídua aos direitos humanos, inclusive no tocante ao ambiente de trabalho, recepcionando, neste sentido, os ditames internacionais. Tal preocupação foi tão intensa que fez a doutrina asseverar que "na Carta Magna de 1988 temos a consagração máxima dos direitos sociais, através da garantia de dignidade da pessoa humana e da proteção à saúde e segurança no meio ambiente do trabalho" (MORAES, 2002, pag. 47).

Outrossim, a Lei Maior defende a necessidade de se proporcionar medicina e segurança ao trabalhador quando garante aos cidadãos o respeito a dignidade da pessoa humana e aos valores do trabalho, fundamentos da República (artigo 1º, III e IV), a promoção do bem de todos, sem discriminação (artigo 3º, IV), posto a igualdade dos indivíduos perante a lei (artigo 5º, caput), proíbe a tortura e o tratamento desumano ou degradante (artigo 5º, III), estabelece como direitos sociais a saúde e segurança (artigo 6º), além de basear a ordem social na primazia do trabalho, objetivando o bem-estar e a justiça social (artigo 193).

Insta mencionar que há um direcionamento específico aos direitos dos laboriosos no artigo 7º, quando elencou como direito dos trabalhadores urbanos e rurais a "redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança" (XXII), dispondo, ainda, que o direito à saúde deve ser garantido através da implantação de políticas sociais e econômicas que objetivem reduzir o risco de doença e de outros agravos (art. 196).

Deve-se ainda destacar que o artigo 200 da CF, em seus incisos II e VIII, dispõe sobre as atribuições do Sistema Único de Saúde (SUS) no tocante a medicina e segurança do trabalhador, posto abranger a execução de ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador, colaborando na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

Percebe-se, então, que:

[...] atualmente a Constituição é expressa ao determinar à lei ordinária a redução dos riscos inerentes ao trabalho. Assim, o legislador constitucional posiciona-se pela defesa da saúde do trabalhador, o que não era explícito no texto anterior, bem como sublinha a necessidade de melhoria das condições ambientais de

trabalho do ponto de vista da saúde dos que trabalham (MANUS, 2005, pág. 295).

Portanto, é válido asseverar que a interpretação sistemática dos dispositivos constitucionais demonstra clareza sobre o caráter social que possuem os direitos a saúde e segurança do trabalhador, incluindo neste aspecto a proteção ao meio ambiente laboral. Devido a isto, é seguro afirmar que tais direitos requerem efetividade por parte do Poder Público, que deve atuar no sentido de exigir e fiscalizar o cumprimento da lei.

O tema sob enfoque ganha um maior espaço no Capítulo VI, Título VIII, da CF, dedicado ao Meio Ambiente, já mencionado anteriormente. Neste íterim, o artigo 225 da CF dispõe que:

todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

Logo, para assegurar a efetividade desse direito, incumbe ao Poder Público promover a educação ambiental em todos os níveis de ensino e a conscientização pública para a preservação do meio ambiente (CF, art. 225, VI). O meio ambiente de modo geral é definido no artigo 3º, I da lei nº 6.938 de 1981, recepcionada pela Carta Magna, como sendo "o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas", e neste sentido pode-se extrair que o ambiente de trabalho é:

o local onde o homem obtém os meios para prover a sua subsistência, podendo ser o estabelecimento empresarial, o ambiente urbano, no caso dos que executam atividades externas e até o domicílio do trabalhador, no caso do empregado a domicílio, por exemplo (BARROS, 2010, pág. 1078).

Neste âmbito, a utilização do termo *ambiente de trabalho* conferiu um maior embasamento nas discussões jurídico-trabalhistas que versam sobre a relevância da medicina e segurança no trabalho. Assim, o Direito passou a tratar estes institutos de maneira enfática, visando proporcionar não só um emprego salutar e seguro, mas o ambiente de trabalho como um todo, buscando revesti-lo de condições dignas

tanto no aspecto físico quanto psíquico, beneficiando ao máximo o empregado, uma vez que o direito ambiental do trabalho se fundamenta em tutelar os interesses difusos e coletivos.

Destarte, a preocupação em resguardar a integridade física e moral dos cidadãos trazida de modo geral pela CF não abstém o respeito aos trabalhadores, ao contrário, faz destes sujeitos passíveis a todos os instrumentos processuais usados para a defesa dos interesses difusos e coletivos. Logo, para prevenir que haja o desrespeito à saúde e a segurança do trabalhador podem ser utilizados os instrumentos da Ação Popular, a Ação Civil Pública, o Mandado de Segurança Coletivo, a Ação Acidentária, a Ação Indenizatória, dentre outros no âmbito constitucional.

### 3.2 CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS – CLT

Pela leitura das normas vigorantes no Brasil acerca dos institutos da Medicina e Segurança no Trabalho, é possível observar que há uma regulamentação ampla sobre o assunto, caracterizada pela minúcia do legislador em não deixar qualquer questão pertinente fora do amparo legal. São, então, traçados na CLT, Capítulo V, Título II, artigos 154 a 201, as exigências imprescindíveis a manutenção da saúde e segurança dos laboriosos por meio do uso de medidas preventivas e reparativas.

Portanto, assumem o caráter de normas preventivas as que buscam implantar no ambiente de trabalho medidas sanitárias que revistam o local de condições laborais higiênicas, não causando prejuízo à saúde e segurança do trabalhador sobre este ponto afirma-se: "A prevenção é, sem dúvida, o princípio inspirador de todas as normas de tutela à saúde, inclusive no local de trabalho. As medidas de proteção constituem o guia da realização e gestão prática dessa prevenção" (BARROS, 2005, pág. 1013).

O instituto da prevenção ganha relevância ao se vislumbrar que a maior parte dos acidentes e doenças que têm como fato gerador o trabalho são ocasionadas a partir da organização das instalações e da orientação das atividades que irão se desenvolver no local. Relacionam-se, então, com a compra das máquinas que serão operadas, as quais devem conter os dispositivos de segurança, com a organização

da própria atividade, que pode ser elaborada sem analisar as condições que melhor proporcionem conforto e segurança aos laboriosos, e com a própria construção do prédio em que será exercido o trabalho, não obedecendo aos ditames legais, portanto, "o projeto escolhido, as máquinas disponibilizadas e as demais escolhas prévias já influenciam a probabilidade de acidentes de trabalho" (MENDES, 2001, pág. 13).

Já as medidas de reparação são as ações que incidem sobre as maneiras de proporcionar a diminuição dos riscos certos e conhecidos que determinadas funções laborais trazem a integridade psicofísica dos empregados. Dentre estas, tem-se as elencadas pelos artigos 189 a 200 da CLT. Ambas serão analisadas mais a frente.

Neste sentido, são impostas ao Estado algumas prerrogativas funcionais, em âmbito nacional, elencadas pelo artigo 155 da CLT, como: impor os limites de sua competência; coordenar, orientar, controlar e supervisionar a fiscalização das empresas, uma vez que estas estão vinculadas a cumprir os ditames legais para assegurar o bem estar dos seus funcionários; por fim, apreciar, em última instância, os recursos e decisões proferidos pelos Delegados Regionais do Trabalho que tratem sobre o assunto.

Insta ressaltar que as ações de competência estatal são desenvolvidas, a nível de unidades federativas, pelas Delegacias Regionais de Trabalho, as DRTs. A estas são incumbidos o dever de realizar as atividades fiscalizatórias acerca do cumprimento normativo das disposições trabalhistas relativas aos institutos sob comento; adoção das medidas oportunas quando comprovado desrespeito a legislação, com intuito de promover a correção dos atos gravosos; e cominar as penalidades admissíveis aos casos de desrespeito. Tais atos encontram respaldo no artigo 156 da CLT.

Ainda em menção ao contexto sob análise, deve ser pontuado que o Estado tem a faculdade de delegar as suas funções de caráter fiscalizador e orientador das normas que tratam da medicina e segurança no trabalho para outras entidades. O uso desta liberalidade apresenta-se como meio probó para produzir efetividade ao disposto no artigo 159 da CLT os convênios com outros órgãos federais, estaduais e municipais.

Decorrente do princípio preventivo das leis trabalhistas sob enfoque, e dada a competência estatal, a CLT assevera que toda empresa antes de ter sua atividade legalizada necessita que seu estabelecimento comercial seja inspecionado e

aprovado pelas autoridades competentes. Com isso, os empreendimentos de qualquer tipo só podem iniciar suas atividades laborais quando o laudo técnico de inspeção do ambiente for analisado pelos Delegados Regionais do Trabalho.

A cautelosa observação do local tem por desígnio identificar se as suas instalações poderão ocasionar riscos à saúde e segurança dos trabalhadores, suscitando também futuros acidentes, como amparam os textos dos artigos 160 e 161 da CLT. Auxiliando este entendimento:

A prioridade da Inspeção do Trabalho, além de imperativo ético, é dever da Administração e inequivocadamente um ato de inteligência, pois incentiva a prevenção, eliminando, tanto quanto possível, as causas dos acidentes e doenças profissionais (OLIVEIRA, 2002, pág. 357).

Igualmente, a obrigatoriedade de se instituir as inspeções emana do fato de que o conjunto das edificações, que devem ter características que condigam com o tipo de atividade que será desempenhada, das instalações elétricas, e das máquinas e equipamentos adotados pelo empregador pode configurar-se como elementos causadores de prejuízos e geradores de acidentes aos empregados.

Seguindo esta orientação, a Consolidação das Leis Trabalhistas corrobora como precisam ser as edificações, artigos 170 a 174; como deve se apresentar a iluminação do ambiente, artigo 175; qual será a maneira usada para proporcionar conforto térmico, artigos 176 a 178; como carecem ser as instalações elétricas, artigos 179 a 181; o modo que deve ser realizada a movimentação, a armazenagem e o manuseio dos materiais utilizados na produção, artigos 182 e 183; quais os cuidados que são obrigados a se ter com as máquinas e equipamentos, artigos 184 a 186; quais as precauções necessárias ao uso das caldeiras, fornos e recipientes sob pressão, artigos 187 e 188, e quais as medidas que devem ser empregadas para evitar a fadiga dos funcionários, artigos 198 e 199.

Após as inspeções são emitidos os laudos técnicos, que irão descrever as condições laborais de cada lugar observado. Caso estes disponham sobre a existência de iminentes riscos a integridade psicofísica dos laboriosos, em determinada parte, ou, ainda em equipamentos e máquinas, poderá ser feita a interdição dos elementos gravosos, cabendo, também, o embargo de obras. O importante é que, independente da medida utilizada, a fundamentação da decisão é

imprescindível, constando nela breve histórico e quais as precauções que deverão ser adotadas para prevenir as adversidades do trabalho.

Neste ínterim, faz-se mister aludir que é obrigatório aos funcionários a realização de exames médicos, custeados pelo patronato, antes de serem admitidos, dada sua caracterização como medida preventiva. Esta prática tem por fim comprovar que o empregado a ser admitido não possui nenhuma doença que possa ser agravada com o desempenho da atividade laborativa e que apresenta características psicofísicas adequadas ao exercício da função. Entretanto, não é direcionada esta imperatividade aos microempresários, conforme o Decreto nº 90880/85 (MARTINS, 2006).

Os exames devem ser repetidos de maneira periódica, e no ato de demissão do funcionário, com fulcro no artigo 168 da CLT, ratificando que o trabalho não lhe proporcionou qualquer enfermidade ou prejuízo a sua segurança. Pelo artigo seguinte, o 169, fica estipulado que as informações obtidas por meio destes exames devem ser postas ao conhecimento do trabalhador, dado o interesse de reciprocidade que norteia este imperativo legal, e ao órgão responsável. Caso seja verificada a existência, ou apenas suspeita de doença profissional que decorra das condições peculiares da atividade laboral, caberá a empresa o imediato encaminhamento do empregado ao Instituto Nacional de Segurança Social, o INSS.

No sentido de prevenir a saúde, têm-se normas que apontam que todos os estabelecimentos, independente do trabalho exercido, carecerão estar equipados com material indispensável à prestação de primeiros socorros. O material deverá ser guardado em local adequado e aos cuidados de pessoa treinada para esse fim.

Através da análise do artigo 200 deste diploma legal, conclui-se, ainda, que faz parte da atuação do Estado na seara concernente a Medicina e Segurança no Trabalho, dispor sobre a promulgação de normas que visem complementar o que é estipulado pela CLT. Por isso, o Ministério do Trabalho pode fazer uso de outros instrumentos legais para regular o assunto, não se limitando a Consolidação das Leis Trabalhistas. Como exemplo desta prerrogativa tem-se as Normas Regulamentadoras, que serão abordadas mais a frente em um tópico específico.

Fazem menção as prerrogativas deste artigo a necessidade do ambiente de trabalho conter instalações sanitárias adequadas, divididas por sexo, refeitórios, ou outras condições que respeitem o conforto durante as refeições, normas de higiene e limpeza, além de ter o fornecimento de água potável, e providenciar que seja feito

o correto tratamento dos resíduos industriais (art. 200, VII). Faz-se cogente também, o emprego de cores ou sinalizações para demarcar a existência de objetos ou local perigoso, dentre outros.

Para a manutenção de um ambiente laboral salutar e seguro, que respeite os parâmetros legais e independa, de maneira razoável, da atuação estatal, cabe a observação dos dispositivos que impõem responsabilidade aos empregadores e empregados:

**Art. 157.** Cabe as empresas:

- I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
- II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;
- III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;
- IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

**Art. 158.** Cabe aos empregados:

- I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;
  - II - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo.
- Parágrafo único - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:
- a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior;
  - b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

Neste contexto, é evidente que deve existir entre patrão e funcionário uma estreita relação de responsabilidade, mantida por meio de laços de colaboração entre estas duas classes. E, em decorrência da lei, pode-se mensurar que inexiste o livre arbítrio do empregador e do empregado em cumprir ou não o que é estipulado pela legislação, já que não há margem para a interpretação.

Antes de uma análise mais profunda é preciso apresentar o conceito de EPI- Equipamento de Proteção Individual. Tais instrumentos têm por escopo a preservação da integridade física do empregado, no intuito de impedir ou reduzir os possíveis riscos à saúde e segurança do trabalhador advindos da atividade laboral. Bem como, prevenir a ocorrência de acidentes, quando as medidas gerais adotadas não proporcionarem uma completa proteção. São exemplos de EPIs: luvas,

capacetes, máscaras, aparelhos auditivos, roupas especiais, dentre outros que se adéquem a função exercida.

Pertence ao empregador o compromisso de entregar aos funcionários, a título gratuito, os EPIs que sejam necessários à sua proteção. Estes devem, também, ser oferecidos em completo estado de conservação, carecendo da devida aprovação pelo Ministério do Trabalho – MT. Contudo, sua obrigatoriedade não tem fim com este ato, uma vez que de nada adianta ao empregado possuir o objeto se não houver o conhecimento imprescindível ao seu uso correto. Compete, então, a empresa instruir acerca da utilização adequada do equipamento, realizando, se preciso treinamentos e palestras de conscientização sobre a importância dos EPIs, além de fiscalizar a utilização dos mesmos.

Com a adoção destas medidas, o empregador pode ser isentado do pagamento de adicional de insalubridade, caso seja comprovado a real eliminação dos riscos em decorrência do uso do EPI, e, ainda consegue evitar que surjam efeitos prejudiciais a saúde e segurança do trabalhador. É considerada negligente a empresa que descumpra estes ditames, cabendo o pagamento de indenização por danos morais e materiais ao empregado que venha a sofrer prejuízo a sua integridade psicofísica, dado o ato omissivo do empregador em lhe proporcionar a utilização do objeto.

A responsabilidade patronal não exime, contudo, a do funcionário, que é obrigado a fazer uso do EPI disponibilizado pela empresa, atendendo a sua precípua finalidade, sob o risco de dar justa causa a rescisão do contrato de trabalho nos casos de incidir mais de uma vez no erro. Há neste âmbito divergência doutrinária sobre o fato do não uso do equipamento resultar em ato faltoso ou falta grave.

Entretanto, a doutrina majoritária assevera que o desuso do equipamento de proteção individual, sem justificativa plausível do empregado, constitui ato faltoso, já que não faz parte do taxativo rol de infrações que geram rompimento contratual por justa causa, trazido pelo artigo 482 da CLT. O empregado é responsável também pela guarda, conservação e higienização do objeto, sendo compelido a comunicar ao patrão o surgimento de alterações que possam tornar o seu uso impróprio.

Em consonância com o afirmado:

A segurança e higiene do trabalho são fatores vitais na presença de acidentes e na defesa da saúde do empregado, evitando o

sofrimento humano e o desperdício econômico lesivo às empresas e ao próprio País. Praticamente falta o empregado que não obedece às normas de segurança e higiene do trabalho, inclusive quanto ao uso de equipamentos. A lei quer que as instruções tenham sido expedidas pelo empregador, que hajam sido veiculadas por ele aos seus empregados [...]. (CARRION, 2006, p.172).

Porém, ao se analisar o artigo 166 do texto legal em comento, é cabível asseverar que antes de se promover a entrega dos EPIs deve-se haver uma busca por parte da empresa em eliminar a fonte que originou os riscos ou prejuízos resguardados pelo equipamento protetor. Advém tal ponderação do fato do dispositivo mencionar o uso subsidiário do EPI:

Art. 166 - A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados. (Grifos nossos).

Devido a isto, a utilização de equipamentos individuais é considerada uma exceção a regra trazida pela CLT, embora na prática os empresários adotem esta providência como regra. O uso do EPI como medida que atenuar os riscos à saúde e protejam a integridade do trabalhador precisa ser implantado como meio complementar à prevenção destes riscos e não como única solução.

Porém, não se percebe esta ocorrência porque é menos dispendioso ao patronato a entrega destes equipamentos do que encontrar um meio de prevenção eficaz que o torne complementar aos elementos benéficos que o ambiente de trabalho deve conter.

Confirmando tal perspectiva, tem-se que:

em primeiro lugar, e de forma prioritária, a empresa deverá adotar medidas coletivas de prevenção dos riscos ambientais e somente excepcionalmente e enquanto as medidas de proteção coletiva estiverem sendo implantadas, para atender a situações de emergência, fornecerá os EPI's, cabendo-lhe adquirir os mais adequados ao risco que cada atividade exigir (MELO, 2004, pág. 110).

Com o ímpeto de auxiliar o implemento dos direitos trabalhistas a CLT cuidou em obrigar as empresas a atuarem na criação de serviços especializados em engenharia de medicina e segurança no trabalho, como bem trata o artigo 162 da CLT, os conhecidos SESMTs, compostos por profissionais especializados. Com isso, há também a legalização das instituições das CIPAs, Comissões Internas de Prevenção de Acidentes, visto os artigos 163, 164 e 165 do mesmo texto legal.

Tais comissões são compostas por representantes da classe patronal e funcional, titulares e suplentes, e têm por função primordial a prevenção de acidentes e doenças do trabalho. Uma observação que deve ser feita é o fato da lei garantir aos membros da CIPA, representantes dos trabalhadores, certa da estabilidade aos empregados que componham a comissão, já que não podem sofrer demissão arbitrária. A manutenção deste instituto apenas é imperiosa nas empresas que possuam mais de vinte funcionários.

Para as atividades denominadas insalubres e perigosas, existem na CLT artigos específicos para abordar o tema, quais sejam os 189 a 197. De início é preciso conceituar atividade insalubre:

**Art. 189** Serão 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 em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

As funções perigosas, por sua vez, são aquelas que, devido a sua própria natureza ou método de trabalho empregado, implicam o contato, em caráter permanente, com bens inflamáveis ou explosivos, causando excessivo risco a segurança do funcionário. Os níveis de insalubridade e periculosidade são classificados a partir da análise, desempenhada com auxílio da perícia, do Médico ou Engenheiro do Trabalho, devidamente registrados no Ministério do Trabalho, consoante o artigo 195 da CLT.

Para promover a eliminação ou neutralizar a insalubridade é cabível a adoção de determinadas medidas, como: conservação do ambiente em consonância com os limites legais de tolerância; uso de EPIs; e o pagamento de adicional de insalubridade ao empregado submetido a estas funções. Em menção ao pagamento deste adicional tem-se que:

A solução retrógrada de compensar a agressão por adicionais (monetização do risco) vem sendo banida com energia pelos trabalhadores, sob a bandeira coerente de que "saúde não se vende". De fato, a crescente dignificação do trabalho repele a política de remunerar as agressões à saúde, acelerando o desgaste do trabalhador e, conseqüentemente, apressando a sua morte. (OLIVEIRA, 2002, pág. 139).

As empresas que desrespeitarem as determinações de tratam a CLT no tocante aos institutos da Medicina e Segurança no Trabalho responderão por desobediência em virtude do que dispõe o artigo 201 deste dispositivo legal. Logo, é cabível a aplicação de multa que compreenda entre 3 a trinta vezes o valor de referência apresentado no artigo 2º, parágrafo único, da Lei nº 6205/75 aos abusos cometidos contra a medicina laboral. No que concernem as desobediências das normas de segurança, a multa abrange de cinco a cinquenta vezes o mesmo valor. Se for constatada, ainda, reincidência, imposição de empecilhos a fiscalização do MT, ou mesmo o uso de artifício que objetivem fraudar à lei a multa atingirá sua valoração mais elevada.

Porém, insta mencionar que:

Existe ainda um baixo grau de compromisso dos empresários com o cumprimento das leis e normas de segurança e saúde do trabalhador, talvez porque a forma de construção dessa leis e normas não tenham sido democrática, discutida e negociada e, portanto, ela não contém em si o compromisso e a adesão dos atores sociais. Essa é uma cultura que não pode sobreviver, primeiro porque a sociedade brasileira não tem condições de financiar um Estado onipresente, segundo porque não se pode pensar no cumprimento das leis somente quando se vigia as pessoas. (RIGOTTO in TRABALHO, 1994, págs. 42 e 42).

Tal fato decorre da inexistência de uma fiscalização eficaz por parte do Ministério do Trabalho, que observe e imponha as devidas penalidades aqueles que desrespeitarem a legislação, além de promover a conscientização tanto da classe patronal, como da classe operária. Apenas a existência de uma legislação não é suficiente quando não há o seu efetivo cumprimento por parte da sociedade, uma vez que, torna-se imperioso a participação desta na efetivação do que é estipulado pela lei, colaborando com a seara jurídica para tornar real o respeito aos direitos trabalhistas.

### 3.3 DAS NORMAS REGULAMENTADORAS -- AS NRS

Considerando-se a faculdade que possui o Estado em editar novas normas que regulem os institutos da Medicina e Segurança no Trabalho, têm-se as trinta e três normas regulamentadoras existentes no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro. Ambas têm uma inter-relação, sendo, por isso, necessária uma análise geral de todas as normas regulamentadoras para que haja uma compreensão homogênea do assunto. Insta mencionar que todas elas trazem como propósito de existência a indicação de efetividade prevencionista de suas regulamentações e foram criadas pela portaria nº 3.214/78, SSST - Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho, atualmente, DSST - Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho, do Ministério do Trabalho e Emprego.

As NRs podem ser divididas em quatro grupos, organizando-se de acordo com a sua área de abrangência e as ferramentas utilizadas para alcançar seus objetivos, no intuito de promover um entendimento mais enfático. O grupo I elenca as normas de números 6, 8, 10 a 14, 17 a 26, e 29 a 33, que abordam as regras de modo geral e cobrem os riscos eventuais e específicos que são inerentes na maioria das organizações de trabalho.

Para uma melhor apreciação deve-se fazer uso da ciência denominada Ergonomia, que "é o conjunto de conhecimentos científicos relativos ao homem e necessários a concepção de instrumentos, máquinas e dispositivos que possam ser utilizados com o máximo de conforto e eficácia" (WISNER, 1972). Pelo uso dos procedimentos ergonômicos torna-se possível indicar os riscos existentes no ambiente laboral e como deve ser feito a sua classificação, intensidade e propagação, além das intervenções necessárias para que haja a adaptação e a segurança no trabalho.

A NR 6 estipula sobre a obrigatoriedade das empresas em fornecerem aos seus empregados os Equipamentos de Proteção Individual – EPIs, posto os artigos 166 e 167 da CLT. Deve-se mencionar que todo equipamento deve conter o CA - Certificado de Aprovação do Ministério do Trabalho e Emprego, além da empresa responsável pela importação dos EPIs ser registrada junto ao Departamento de Segurança e Saúde do Trabalho, através de um processo administrativo.

Tratando dos edifícios empresariais tem-se a NR 8, visto os artigos 170 a 174 da CLT. Por esta norma, ficam definidos os parâmetros a serem seguidos nas edificações, que devem observar a proteção contra a chuva, insolação excessiva ou falta de insolação.

As NRs 10, 11 e 12 fazem alusão, respectivamente, as instalações e serviços elétricos; transporte, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais; e máquinas e equipamentos. Pela primeira ficam condicionadas as empresas ao implemento de condições mínimas que garantam a segurança daqueles que trabalham em instalações elétricas, com vistas aos artigos 175 a 178 da CLT. A segunda, por sua vez, destina-se a regulamentar a operação dos elevadores, guindastes, transportadores industriais e máquinas transportadoras, com fulcro nos artigos 182 e 183 da CLT. Por fim, a NR 12 determina o uso de medidas preventivas que garantam segurança e higiene do trabalho nas instalações do ambiente laboral, assim como nas operações e manutenção de máquinas e equipamentos, como a distância mínima entre estes, visando prevenir a ocorrência de acidentes do trabalho, posto os artigos 184 e 186 CLT.

Para regulamentar as caldeiras e vasos de pressão, além dos fornos, tem-se as NRs 13 e 14, que estipulam quais os requisitos técnico legais devem ser observados para à instalação, operação e manutenção destes equipamentos, com o intuito de prevenir a ocorrência de acidentes na execução das atividades laborativas. A fundamentação legal da NR 13 encontra-se nos artigos 187 e 188 da CLT, e da NR 14 no artigo 187. A NR 13 também traz a exigência de serem feitos treinamentos específicos para os seus operadores, contendo inúmeras classificações e categorias, nas especialidades, posto o seu elevado grau de risco.

Regulando a Ergonomia, tem-se a NR 17, pautada nos artigos 198 e 199 da CLT. Por esta, são estabelecidos os parâmetros que visam proporcionar a adaptação das condições existentes no trabalho às espécies psicofisiológicas dos laboriosos, com o intuito de promover o máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente no desempenho de seu trabalho.

Com relação ao Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção – PCMAT foi proposta a NR 18, com base no artigo 200, I da CLT. Em seu texto há o rol de providências a serem executadas, respeitando o cronograma de uma obra, para evitar a incidência dos riscos de acidentes e doenças do trabalho e as suas respectivas medidas de segurança. Logo, busca elencar

diretrizes de ordem administrativa, de planejamento e de organização para promover o implemento de medidas de controle e sistemas preventivos de segurança no meio ambiente de trabalho na indústria da construção civil.

Para melhor tratar dos explosivos, líquidos, combustíveis e inflamáveis, existem as NRs 19 e 20, que determinam os parâmetros a serem observados para a realização do depósito, manuseio e armazenagem destes elementos, visto o artigo 200, II da CLT. Legislando sobre os trabalhos em céu aberto e subterrâneos tem-se as NRs 21 e 22, respaldadas pelos artigos 200, III e IV, e 293 a 301 da CLT. A primeira define as medidas preventivas que devem ser adotadas por aqueles que trabalham ao ar livre para resguardar sua proteção psicofísica. A segunda, por sua vez, é destinada aos trabalhos em minerações subterrâneas, estabelecendo métodos de segurança que devem ser observados pelas empresas que desenvolvem este tipo de atividade, de modo a proporcionar a seus empregados condições laborais satisfatórias no que concerne a Segurança e Medicina do Trabalho. Esta atividade possui várias outras legislações complementares.

As NRs 23 e 24 tratam respectivamente, sobre a proteção contra incêndios e das condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho, em decorrência do artigo 200, IV e VII. Neste sentido, todas as empresas precisam oferecer proteção contra incêndio, como saídas de emergência e extintores, bem como manter o ambiente laboral em condições de higiene e conforto, cabendo a CIPA e ao SESMIT a fiscalização da efetividade desta norma.

No que concerne aos resíduos industriais a NR 25 institui uma série de medidas preventivas que devem ser respeitadas pelas empresas para que os resíduos de alta toxicidade, periculosidade, risco biológico, e radioativo de sejam eliminados de modo a proteger a saúde e a integridade física dos trabalhadores, posto o artigo 200 inciso VII da CLT. A NR 26 vem regulamentar a sinalização de segurança no ambiente laboral, determinando que haja a utilização de cores como forma de prevenção evitando a distração, confusão e fadiga do trabalhador, bem como cuidados especiais quanto a produtos e locais perigosos. Esta norma encontra bases legais no artigo 200, VIII da CLT.

Para explicitar sobre a segurança e saúde do trabalhador portuário a NR 29 define as regras e condições que deverão ser observadas para aqueles que exercem os trabalhos em portos. Também neste sentido, a NR 30 vem tratar da proteção a integridade psicofísica dos trabalhadores de embarcações, comerciais ou

não, visto as Normas Marítimas elencadas pela OIT nº 147. Protegem-se, ainda, os laboriosos que operam em empresas de agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e aquicultura, com o intuito de adequar as atividades desempenhadas aos preceitos mínimos de segurança e saúde ocupacional.

Por fim, têm-se as NRs 32 e 33. A primeira surgiu da necessidade em se resguardar os trabalhadores da área da saúde aos riscos inerentes de suas atividades profissionais. Há, neste íterim, a preocupação em controlar os agentes biológicos e químicos que podem provocar patologias decorrentes do desempenho laboral destes laboriosos, abrangendo desde os pequenos laboratórios até os grandes hospitais. A segunda, por sua vez, versa sobre as condições de segurança e saúde dos trabalhadores que exercem suas atividades em espaços confinados, estabelecendo meios protetivos que vão desde a implantação de medidas de segurança até o treinamento específico para cada situação.

O grupo II é composto pelas NRs que regulamentam as atividades que implicam graves riscos aos trabalhadores, tornando imprescindível a realização das perícias. Assim, para fazer uso das medidas trazidas pelas NRs 15 e 16 é preciso verificar a incidência da insalubridade e da periculosidade através da perícia que empregue metodologia quantitativa, visto a imposição do limite de tolerância e de tempo que o trabalhador pode ficar exposto a tais riscos, e qualitativo, analisando de modo comparativo o fato concreto com o que estabelece a legislação.

Logo, as NRs 15 e 16 regulamentam as atividades e operações insalubres e perigosas, respectivamente, as quais são consideradas como sendo aquelas que ultrapassam os limites de tolerância, tais como intensidade, natureza e tempo de exposição ao agente. A perícia que demonstra a existência destes riscos deve ser realizada pelo médico ou engenheiro do trabalho credenciados no Ministério do Trabalho e Emprego. São consideradas atividades perigosas as que estão diretamente ligadas a explosivos, inflamáveis e energia elétrica, fundamentadas pelos artigos 189, e 192 a 197 da CLT.

Quanto aos riscos encontrados pela perícia e que tornam possível o pagamento de adicional de insalubridade, insta mencionar:

Saliente-se que a determinação contida na NR – 15 da Portaria nº 3.214, de 1978, no sentido de se considerar apenas o fator de insalubridade de maior grau, no caso de incidência de mais de um agente insalubre, extrapola os limites da própria lei, que não proíbe a

cumulação de mais de um adicional de insalubridade. Se se permitir tal dispositivo, o empregador poderá perder o estímulo de eliminar outros agentes agressivos, porquanto a Portaria só o onera com o pagamento de um deles. (BARROS, 2010, pág. 790).

Tal afirmação decorre do fato da Súmula 70 do Tribunal Superior do Trabalho, o TST, sustentar que em caso de haver mais de um agente de periculosidade o pagamento de mais de um adicional não é admitido, posto a vedação expressa contida no item 15.3 da NR 15, levando-se em conta apenas o que apresenta maior grau de risco. Entretanto, apesar deste posicionamento encontrar maior respaldo na doutrina, nem todos corroboram desta limitação, afirmando que a exposição do ser humano a mais de um agente causador de insalubridade provoca em seu organismo maiores prejuízos.

No tangente ao adicional de periculosidade:

Ressalte-se que o TST, por meio da Súmula n.364, inciso II, tem autorizado a fixação de adicional de periculosidade em percentual inferior ao legal e até mesmo de forma proporcional ao tempo de exposição ao risco, quando pactuada em acordos ou convenções coletivas de trabalho. (BARROS, 2010, pág. 793).

Já o grupo III é composto pelas NRs que primam pela elaboração de funções técnicas que possibilitem a criação de projetos e programas para efetivar as normas protetivas regulamentadas pelas demais NRs. Quando necessário, podem receber o auxílio dos técnicos e engenheiros de segurança, além de médicos do trabalho.

Deste modo, a NR 4 trata da análise dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, com fundamentação dada pelo artigo 162 da CLT. De acordo com esta, a implantação do SESMT depende da incidência do risco da atividade principal desempenhada pela empresa, o qual é trazido pelo quadro de Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE, e pelo número total de empregados que possui o empreendimento e a partir desta análise é que se interpela como será composto o SESMT. Em 2000, esta norma passou por uma revisão dada pela Comissão Tripartite Paritária Permanente, que abriu a possibilidade dos serviços dos SESMTs serem terceirizados, e impôs a obrigatoriedade de todo estabelecimento, mesmo com um empregado, participar do programa.

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA é tratada na NR 5, que obriga todas as empresas privadas e públicas, desde que tenham empregados celetistas e o quadro funcional composto por no mínimo 20 trabalhadores, a manter esta comissão. Entretanto, a sua criação também depende da dimensão dada pelo quadro da CNAE, remetendo a outra listagem de número de empregados. O objetivo da CIPA é a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, tornando compatível a atividade laboral com a preservação da saúde do trabalhador. Possui como embasamento jurídico os artigos 163 a 165 da CLT.

É possível asseverar, então que:

À CIPA compete elaborar o Mapa de Riscos, identificando os agentes prejudiciais à saúde no ambiente de trabalho, relacionando os riscos físicos, químicos, biológicos e os de acidente, contando para isso com a colaboração do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e medicina do Trabalho (SESMT), cuja principal meta é promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho. (BARROS, 2010, pág. 1076).

Sobre o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO faz-se mister tratar da NR 7, regulamentada pelos artigos 168 e 169 da CLT. Aborda sobre a obrigação das empresas realizarem os exames médicos de admissão, periódicos, de retorno ao trabalho, de mudança de função, e de demissão, a depender do grau de risco da empresa, do critério do médico do trabalho responsável e dos quadros trazidos pela própria NR7. Tal programa tem por ímpeto promover a preservação da saúde e segurança dos trabalhadores.

No tocante ao Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA há a edição da NR 9 que objetiva a preservação da saúde e integridade do trabalhador, por meio da antecipação, avaliação e controle dos riscos ambientais existentes, ou que possam vir a existir no local de trabalho. Para esta análise levam-se em consideração os agentes físicos, químicos e biológicos, bem como os riscos ergonômicos e mecânicos. Com a manutenção destes dados do PPRA, as empresas são atualizadas pelos laudos técnicos e o perfil profissiográfico previdenciário, dificultando sua penalização através de ações de natureza civil por danos causados ao trabalhador. Encontra respaldo jurídico nos artigos 175 a 178 da CLT.

Por fim, o grupo IV elenca as condições gerais necessárias ao cumprimento das NRs, sem deixar de mencionar sobre os mecanismos que o Ministério do Trabalho pode fazer uso para intervir nos locais laborais em que não há a observação dos preceitos protetivos a Medicina e Segurança do trabalhador.

A primeira NR faz menção às disposições gerais relativas ao contexto da Medicina e Segurança do Trabalho, determinando que todas as empresas privadas e públicas, desde que contenham empregados celetistas, deverão cumprir as estipulações das demais normas. Ainda neste âmbito, confere ao órgão de Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho a competência para coordenar, orientar, controlar e supervisionar as atividades inerentes, bem como às DRTs regionais, determinando as responsabilidades do empregador e dos empregados, sendo regulamentada pelos artigos 154 a 159 da CLT.

Regulamentando a inspeção prévia tem-se a NR 2 com embasamento jurídico dado pelo artigo 160 da CLT, a qual determina que todos os estabelecimentos antes de iniciarem suas atividades devem solicitar a aprovação de suas instalações ao órgão regional do Ministério do Trabalho e Emprego. Após a inspeção, este emitirá o CAI - Certificado de Aprovação de Instalações, por meio de modelo pré-estabelecido.

Com a NR 3 faz-se considerações sobre o embargo ou interdição das empresas. Segundo esta, a DRT tem o poder de interditar/embargar o estabelecimento, as máquinas, setores de serviços caso estes demonstrarem grave e iminente risco para o trabalhador, comprovado pelo laudo técnico. Além disso, tem a faculdade de exigir providências a serem adotadas para que os acidentes do trabalho e doenças profissionais sejam prevenidos. Em caso de ser efetivada a interdição ou embargo de um determinado setor, tal penalidade não se estenderá aos empregados, que receberão os salários como se estivessem trabalhando. A NR 3 encontra respaldo jurídico com o artigo 161 da CLT.

Para regulamentar acerca do Registro Profissional do Técnico de Segurança no Ministério do Trabalho e Emprego, tem-se a NR 27. Nesta, são elencados os requisitos que os profissionais desta área precisam ter para exercer as funções de técnico de segurança do trabalho. É legalmente embasada pelos artigos 3º da lei nº 7410 de 1985 e 7º do decreto nº 92530 de 1986.

No que tange a fiscalização e as penalidades impostas aos que infringirem estas normas tem-se a NR 28. Esta norma pontua os procedimentos que devem ser

adotados pela fiscalização trabalhista de Segurança e Medicina do Trabalho, tanto no que concerne ao respeito à concessão de prazos às empresas para que corrijam suas irregularidades técnicas, bem como, no que tange ao método de autuação por infração às Normas Regulamentadoras de Segurança e Medicina do Trabalho.

Assim, toda NR possui uma gradação de multas que são divididas pelo número de empregados, pelo risco apresentado na segurança e na medicina do trabalho. O agente responsável pela fiscalização, fazendo uso de critérios técnicos, autua o estabelecimento, faz a notificação, fornece prazo para a regularização e/ou defesa. Entretanto, quando for possível constatar que há situações graves ou de iminente gravidade ao risco à saúde e à integridade física do trabalhador propõe à autoridade regional a imediata interdição do local.

Em defesa destas punições:

O dano à saúde deverá ser considerado como a diminuição da integridade psicofísica do trabalhador, em toda a sua dimensão humana concreta, provocada pelo empregador, por meio de uma conduta dolosa, culposa ou por um risco criado. O pedido de ressarcimento desse dano tem, em geral, como causa, a negligência na adoção de medidas necessárias a tutela das condições de trabalho. (BARROS, 2010, pág. 1077)

Esta NR encontra fundamento no artigo 201 da CLT, o qual sofreu alterações trazidas pelo artigo 2º da lei nº 7.855 de 1989, por esta se instituiu o Bônus do Tesouro Nacional - BTN, como sendo o valor monetário a ser usado na cobrança de multas. Logo após, novas modificações foram ocasionadas pelo artigo 1º da lei nº8.383 de 1991, principalmente no tocante à instituição da Unidade Fiscal de Referência - UFIR, como valor monetário que deve ser utilizado na cobrança de multas, substituindo o BTN.

## **4 DA ANÁLISE DOS DADOS SOBRE A MEDICINA E SEGURANÇA NO TRABALHO NA EMPRESA SPIDER**

### **3.1 DA EMPRESA SPIDER**

A empresa em comento tem por identificação na Junta Comercial o nome Spider Indústria e Comércio de Confecções Ltda, estando inscrita no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas sob o número 10261825/0001-13. A empresa encontra-se localizada na Rua Adolfo Maia, número 892, bairro Centro, na cidade de Catolé do Rocha.

Surgiu na década de noventa com o intuito de levar ao mercado consumidor produtos diferenciados e de boa qualidade que satisfizessem ao gosto dos clientes. Entretanto, desde a sua fundação, a empresa passou por várias transformações que foram cruciais para sua consolidação. Inúmeros obstáculos surgiram no decorrer de sua existência, mas tudo isso não desanimou o empresário, que procurou repará-los da melhor maneira possível, aprendendo a lidar com as situações inusitadas que surgem a todos os momentos no setor têxtil, e adaptando-se as inovações que sempre aparecem.

O espaço que possui hoje no segmento de confecção paraibana é resultado de várias mudanças feitas na tentativa de melhorar não só a produção e a qualidade de seus produtos, como também o bem-estar de seus funcionários enquanto se encontram no ambiente de trabalho.

Possui atualmente vinte e três funcionários, sendo dez costureiras, quatro auxiliares de costura, um cortador, quatro pintores, um designer artístico, dois auxiliares de escritório e um gerente, que trabalham em sintonia na busca de obter resultados satisfatórios no tocante a criação, produção, e entrega dos produtos, sendo neste ambiente que se propõe a pesquisa prática.

## 4.2 ANÁLISE DOS DADOS COLETADOS

Inicialmente, insta informar que os dados coletados junto aos empregados da empresa Spider foram obtidos através da aplicação de questionários respondidos de forma autônoma e individual pelas funcionárias do setor da costura que se encontravam trabalhando na empresa no período da pesquisa, que compreende o dia 05 de setembro ao dia 05 de outubro de 2011.

Afirma-se, ainda, que estes questionários foram aplicados de forma a não identificar as costureiras, e, assim, preservar sua identidade, conforme normas para pesquisas com seres humanos do conselho de ética da Universidade Federal de Campina Grande, assegurando o sigilo da fonte e a maior veracidade das respostas.

As informações obtidas com esta pesquisa foram agrupadas e analisadas, conforme disposição que abaixo segue, apresentando em 10 subitens as considerações sobre o tema abordado, Medicina e Segurança no Trabalho e a realidade existente na empresa estudada, adotando a seguinte sequência: do conhecimento, por parte dos funcionários da empresa, sobre a proteção aos trabalhadores (2.1); do conhecimento sobre a medicina e segurança do trabalho, especificamente (2.2); sobre a instituição da CIPA (2.3); sobre o fornecimento de EPI's (2.4); sobre a estrutura da empresa (2.5); sobre as instalações elétricas (2.6); sobre a segurança no manuseio das máquinas de costura (2.7); das condições de trabalho da empresa (2.8); da proteção contra incêndio (2.9); e, por fim, sobre as condições sanitárias e de conforto do ambiente de trabalho desta empresa (2.10).

### 4.2.1 Do conhecimento sobre a proteção aos trabalhadores

O primeiro quesito do questionário entregue as funcionárias da empresa sob análise faz menção sobre o conhecimento que elas possuem sobre esta parte do Direito. Foi perguntando, então, se as mesmas têm informação sobre a vigência de um ramo do direito específico para proteger o trabalhador.

Em um universo de dez costureiras, apreendeu-se que todas são cientes da existência desta área jurídica, mesmo que não tenham feito uso de suas atribuições. Logo, percebe-se, que:

[...]os trabalhadores de qualquer atividade estão bem informados e plenamente conscientes tanto em relação aos direitos quanto os seus deveres decorrentes das relações de trabalho, sejam eles previstos na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) ou nas convenções coletivas de trabalho. [...]o nível de conhecimento do profissional hoje é resultado da comunicação entre os próprios trabalhadores e o número de informações que recebem, especialmente vindas de sindicatos de categorias, que os mantém sempre atualizados em relação aos seus direitos. (AMORIM, in AQUINO).

O Direito confere a classe dos trabalhadores uma seara jurídica própria que resguarde seus direitos, qual seja o Direito do Trabalho, mas alguns ainda demonstram o desconhecimento acerca da existência deste ramo legal. Entretanto, vislumbra-se que nos dias atuais com a forte incidência global em toda a sociedade, fornecendo informações por vários meios de comunicação, a maior parte dos empregados possui noção de seus direitos e deveres, mesmo que não saibam ao certo como requerê-los.

Assim, é possível asseverar que, independente do tipo de trabalho exercido, os trabalhadores estão mais conscientes da sua importância na economia e na sociedade, não mais se conformando com condições de trabalho deploráveis. As informações sobre os seus direitos e deveres estão em toda parte, internet, televisão, rádio, entre outros, tornando de fácil acesso o seu conteúdo.

Contudo, este posicionamento não pode ser unânime, visto que nas pequenas cidades ainda vigora o temor dos trabalhadores em buscarem os seus direitos, mesmo que sejam meras informações, e com isso perderem o emprego e não mais conseguir outro na cidade. Tal comprovação encontra respaldo inclusive na cidade em que se localiza a empresa, onde corre rumores que a permanência da Vara do Trabalho neste município está ameaçada em virtude de não alcançar o mínimo de processos necessários a manutenção deste órgão jurídico.

#### 4.2.2 Do conhecimento sobre a Medicina e Segurança no Trabalho

O escopo do segundo quesito do questionário foi identificar o conhecimento que estas funcionárias têm em relação aos mecanismos de proteção especiais que tratam da saúde e segurança no ambiente de trabalho na seara trabalhista.

Pelas respostas obtidas, apreendeu-se que 80% das empregadas não possuem ciência sobre o amparo legal que o Direito do Trabalho confere a sua saúde e segurança, e 20% demonstram ter ciência sobre a proteção destes institutos.

Embora a Medicina e Segurança no Trabalho encontrem respaldo na legislação trabalhista e na própria Constituição Federal, poucos são os que fazem uso de seus mecanismos protetivos, visto que muitos desconhecem, até mesmo, a sua existência. É comum aos trabalhadores a percepção de que há uma parte do direito voltada em especial para eles, porém, esta noção não implica em qualquer assistência quando não há a real informação sobre o que trata este ramo jurídico.

A disseminação sobre quais são os seus direitos e deveres é bastante ampla, mas não há uma investigação acerca da amplitude que tem este ramo legal. A grande maioria não sabe como fazer uso de seus aparatos, como requerer que aqueles direitos protegidos sejam efetivamente cumpridos, e tal cenário é mais preocupante nos setores de trabalho desprestigiados, como o trabalho de costura em empresas de pequeno porte.

Este panorama não se modifica quando se direciona as atenções para o direito à saúde e segurança dos trabalhadores:

Em síntese, a saúde dos trabalhadores não é, a rigor, uma preocupação recente, pois o impacto da Revolução Industrial na Europa, durante o século passado, foi tão espetacular e espoliador da vida operária, que necessariamente se converteu num tema de estudo e de ação. (MIRANDA, 1998).

Este tema já encontra lugar cativo entre as discussões doutrinárias jurídico-trabalhistas, todavia, os principais interessados ainda não são bem informados sobre o assunto. Ao trazer a baila este tema, é possível mensurar que os laboriosos

entendem como ser direito a saúde e segurança apenas as questões relativas aos acidentes de trabalho.

Chega-se a esta conclusão a partir das respostas dadas pelas funcionárias que confirmaram ter conhecimento sobre a proteção destes direito. Foi questionado sobre quais as normas específicas de segurança e saúde sobre o ambiente de trabalho que elas conheciam. A resposta foi unânime: acidentes de trabalho.

Para vasta parcela de trabalhadores, e não só para estas funcionárias, o direito a um ambiente laboral salutar e seguro resume-se tão somente a obrigação do empregador em propiciar ao quadro funcional um local de trabalho que não ocasione acidentes. Inexistem maiores considerações sobre o tema entre os laboriosos menos abastados.

É de sapiência notória que os empregados devem ter consciência de seus direitos para poderem requerer o seu cumprimento, e tal fundamento não é diferente quando da efetivação destas medidas protetivas, neste sentido entende-se que:

a saúde e a segurança do trabalho requerem o envolvimento não apenas do pessoal especializado da área. Devem se constituir responsabilidade de todos, desde a alta administração até os empregados em quaisquer atividades". (DUCA; LAGANÁ, 1990, pág. 27).

Contudo, pode-se concluir a partir da análise deste caso prático que este não é o cenário que pauta as relações trabalhistas reais. Os empregados, na maior parte das vezes, se contentam com o seu emprego e as suas condições de trabalho precárias ao invés de buscarem a efetividade dos direitos elencados pela seara trabalhista.

#### **4.2.3 Da instituição da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA**

Como já mencionado anteriormente a CIPA é uma comissão formada por funcionários eleitos para representar a classe funcional com o ímpeto de evitar a ocorrência de acidente de trabalho através da elaboração de mapas de riscos. Tem por fulcro o decreto lei nº 7036 de 1944, além da Norma Regulamentadora nº 5.

Preceitua a legislação em vigor que é obrigatório nas empresas com mais de 20 funcionários a constituição de uma CIPA, independente do grau de risco que a atividade impõe. A empresa sob análise possui vinte e três funcionários, o que a vincula a esta obrigatoriedade.

Contudo, ao ser interrogado as costureiras se havia na empresa a formação desta comissão obteve-se um total de 100% de assertivas negativas em relação ao assunto. Percebe-se, então, o desrespeito ao que versa a legislação neste sentido. No entanto, esta realidade não é culpa apenas dos empregados, mas também dos próprios empregadores que na maioria das vezes não possuem ciência sobre o que venha a ser CIPA. Pode-se afirmar, ainda, que aqueles que têm noção sobre a obrigatoriedade que decorre dos artigos da CLT e da NR 5 encaram a formação destas comissões como gastos desnecessários e não como formas adequadas e legais de prevenir a ocorrência de acidentes de trabalho. Em consonância com este embasamento tem-se:

Técnicos de Segurança do Trabalho revelam que muitos empresários não possuem noção do que significa a CIPA ou possuem uma idéia superficial. Para eles (empresários) a CIPA é algo ligado a área de Segurança no Trabalho que por sua vez significa gastos, perda de tempo, conflitos e pedidos sem fundamentos. (CIPA, 2006).

Logo, por mais que a legislação trabalhista obrigue os empresários a instituírem as CIPAs a análise da realidade comprova que tal dispositivo não encontra efetividade nas pequenas e médias empresas, principalmente naquelas localizadas em cidades pequenas.

#### **4.2.4 Do fornecimento de Equipamentos de Proteção Individuais - EPIs**

A quarta pergunta faz menção ao fornecimento, por parte da empresa, de equipamentos de proteção individual para esta categoria de funcionárias que resguarde a sua saúde dos riscos oferecidos pela atividade. Vale salientar que “quanto ao EPI, o empregador deverá adquirir o tipo adequado às atividades do empregado [...]” (MARTINS, 2006).

No caso da costura, é imprescindível o uso de EPIs que protejam a audição, posto o ruído diário emitido pelas máquinas, e ainda outro que resguarde as suas vias respiratórias contra as poeiras da malha.

Em relação a audição, a NR-15 dispõe que a tolerância do barulho sonoro é de 85 dB (decibéis) para cada 8 horas diárias de exposição (SEGURANÇA, in EQUIPE ATLAS, 2004). De modo geral, os sons emitidos pelas máquinas de costura não ultrapassam o limite imposto por esta legislação, pois emitem, em média, 60 dB (decibéis).

Todavia, a exposição continuada ao ruído pode resultar na perda auditiva temporária ou permanente, sendo esse o dano mais evidente, do trabalhador. Além disso, pode ser ocasionado ao trabalhador irritabilidade, falta de sociabilidade, tensão psicológica, alteração na capacidade de concentração mental e precisão dos movimentos, o que gera, como consequência, maior predisponibilidade a ocorrência de acidentes e interferência na qualidade do trabalho (FERREIRA, 2003).

O segundo EPI necessário a manutenção da saúde das costureiras é aquele que objetive proteger as vias respiratórias, uma vez que elas mantêm contato direto com as malhas, as quais soltam as chamadas poeiras de pêlos. Estas podem ocasionar o acometimento de doenças como a asma ocupacional, que tem caráter reversível, e sintomas que podem aparecer no local da exposição ou após algum tempo. Alguns doutrinadores defendem que o fornecimento deste equipamento apenas deve ser feito quando não forem atendidas outras medidas cabíveis de prevenção. Logo, "a prevenção é, sem dúvida, o princípio inspirador de todas as normas de tutela à saúde, inclusive no local de trabalho. As medidas de proteção constituem o guia da realização e gestão prática dessa prevenção" (BARROS, 2005, 1013).

Em consonância com esta parte da doutrina, o empresário não incorre em obrigatoriedade de fornecer EPIs se adotar outras medidas de prevenção que assegurem a proteção à saúde e segurança dos seus funcionários. Entretanto, só há a isenção de penalidade se for comprovado que estas medidas preventivas são realmente eficazes a ponto de possibilitar ao empresário não entregar os EPIs e ainda assim, resguardar os direitos garantidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas e pela NR que regulamenta este assunto.

Deste modo, pode-se mensurar que não há o uso dos equipamentos de proteção individuais por essas funcionárias, visto não haver também a entrega destes por parte do empresário.

#### **4.2.5 Da estrutura física da empresa**

Na quinta pergunta do questionário há um enfoque sobre a estrutura física do prédio onde são realizadas as atividades empresariais, que, como já foi dito anteriormente deve obedecer as disposições trazidas pelos artigos 170 a 174 da CLT e pela NR 8. Foi perguntado as costureiras se o prédio onde é executado o trabalho possui condições físicas favoráveis ao tipo de atividade desempenhada.

Neste aspecto, em suma, a empresa deve possuir as seguintes características:

Os pisos nos locais de trabalho não deverão conter saliências nem depressões de modo a prejudicar a circulação de pessoas ou coisas. As aberturas nos pisos e paredes serão protegidas de forma a impedir a queda de pessoas ou de objetos. Os pisos, as escadas e as rampas devem oferecer resistência suficiente para suportar as cargas móveis e fixas, para quais a edificação se destina. Nos piso, escadas, rampas, corredores e passagens dos locais de trabalho, onde houver perigo de escorregamento, serão empregados materiais ou processos antiderrapantes. (MARTINS, 2006, pág. 575).

Dentre as respostas, apreendeu-se que 80% delas afirmaram estar satisfeitas com a estrutura do local, mas 20% não aprovam suas condições físicas. Devido a isso, torna-se possível mensurar que apesar da maioria considerar como sendo boas as características estruturais do prédio, este não é um posicionamento unânime.

#### 4.2.6 Das instalações elétricas

Outra questão trazida pelo questionário faz menção as instalações elétricas da empresa. Por ser uma empresa têxtil e que utiliza diariamente uma série de máquinas de costura, estas instalações devem ser seguras, para evitar que ocorra algum acidente nos atos de ligar, desligar e manusear estes aparelhos, bem como dos outros materiais que fazem uso da energia elétrica, como luzes e ventiladores.

Comprovando a necessidade de se proporcionar instalações elétricas seguras aos empregados, seja qual for o tipo de trabalho desenvolvido, tem-se:

os especialistas dizem que a eletricidade é silenciosa, invisível e inodora, mas apresenta um grande potencial de acidentes e, infelizmente, conforme demonstram as estatísticas, o acidente elétrico quase sempre deixa grandes seqüelas e pode causar até a morte. Basicamente, o resultado da falta de prevenção envolvendo eletricidade resulta na exposição aos dois agentes físicos de risco: choque e arco elétrico. (FILHO, 2009).

Ao serem questionadas sobre os riscos que as instalações da empresa oferecem, como os já mencionados choques, obteve-se um percentual de 70% de respostas afirmando serem estas seguras e 30% alegando que estas carecem de melhorias.

Percebe-se, então, que há por parte da empresa um respeito ao que dispõe a NR 10 de 2004, que estabeleceu quais as mínimas condições que são exigíveis pela empresa no tocante a buscar garantir segurança aos empregados no desempenho das atividades laborais. Entretanto, ainda assim, não deixam de existir alguns defeitos perceptíveis por aqueles que exercem as atividades em contato com estas instalações. Observa-se que estes cuidados com a energia elétrica, servem de complemento ao item da estrutura adequada, e de segurança no manuseio dos equipamentos de trabalho, como a máquina de costura, como será demonstrado a seguir.

#### **4.2.7 Da segurança das máquinas de costura**

A sétima pergunta tem o escopo de apreender, a partir das respostas dadas pelas funcionárias, se há uma preocupação da empresa em proporcionar máquinas de costuras seguras, evitando a ocorrência de acidentes durante a confecção das peças comercializadas, bem como na manutenção destas. Neste sentido, pode-se corroborar que:

As máquinas e equipamentos deverão ser dotados de dispositivos de partida e parada e outros que se fizerem necessários para a prevenção de acidentes do trabalho, especialmente quanto ao risco de acionamento acidental (art. 184 da CLT). Os reparos, limpeza e ajustes somente poderão ser executados com as máquinas paradas, salvo se o movimento for indispensável à realização do ajuste (art. 185 da CLT). (MARTINS, 2006, págs. 576 e 577).

Além disso, para que estas máquinas apresentem condições de manuseio seguras e saudáveis faz-se necessário que os funcionários responsáveis por sua utilização saibam realmente como utilizá-las. Quando há o uso de equipamentos sem qualquer conhecimento técnico maior é a predisposição a acidentes de trabalho.

Pelas respostas obtidas, vislumbra-se a preocupação da empresa em tornar o ato da costura uma atividade revestida de condições pautadas na segurança e na saúde das funcionárias, visto que todas afirmaram não haver nenhum perigo no manejo das máquinas.

#### **4.2.8 Das condições de trabalho da empresa**

Com a oitava pergunta do questionário há o ímpeto de analisar se na empresa há a adoção de regras que respeitem as condições de trabalho relacionadas ao levantamento, transporte e descarga de materiais, auxiliada pelos preceitos da ciência ergonômica.

A NR 17 e os artigos 198 e 199 da CLT elencam parâmetros que devem ser utilizados para promover a adequação das condições de trabalho das empresas às qualidades psicofisiológicas dos trabalhadores para, assim, proporcionar um desempenho eficaz das atividades sem deixar de oferecer conforto e segurança aos laboriosos. Logo, assevera-se que:

[...] A mulher não poderá fazer serviços que empreguem força superior a 20 quilos para o trabalho contínuo, ou 25 quilos para o trabalho ocasional (art. 390 da CLT) [...] Será obrigatória a colocação de assentos que assegurem postura correta ao trabalhador, capazes de evitar posições incômodas ou forçadas, sempre que a execução da tarefa exija que se trabalhe sentado. (MARTINS, 2006, págs. 577 e 578).

Nesta órbita, foi questionado as costureiras se a empresa oferece condições de trabalho que busquem não ocasionar doenças, como, por exemplo, a colocação de cadeiras confortáveis, a implantação do horário de descanso, a adoção de uma distância segura entre as máquinas.

Obteve-se como resposta um percentual de 70% de funcionárias afirmando haver sim uma preocupação por parte do empresário em adotar estas medidas. Em detrimento disto, teve-se um total de 30% de costureiras considerando que não há a manutenção de um ambiente laboral revestido de condições favoráveis a saúde e segurança dos trabalhadores que compõem o quadro funcional responsável pela costura.

#### **4.2.9 Da proteção contra incêndios**

O questionário entregue as funcionárias buscou tratar também da proteção contra incêndios, sendo interrogado se a empresa proporciona condições de resguardar a integridade física dos empregados em caso de ocorrência de incêndios.

A resposta do nono quesito foi unânime, uma vez que todas afirmaram ser disponibilizados pelo empresário meios protetivos capazes de lidar com estas

situações, não sendo preciso haver qualquer tipo de implemento que propicie uma maior proteção.

Em relação a este assunto:

Todas as empresas deverão possuir proteção contra incêndio, saídas suficientes para a rápida retirada do pessoal em serviço, em caso de incêndio, equipamento para combater o fogo em seu início e pessoas adestradas no uso correto desses equipamentos. (MARTINS, 2006, pág. 580).

Logo, pode-se mensurar que não há uma irresponsabilidade por parte do empresário em resguardar a saúde e segurança dos seus empregados contra estas intempéries, posto haver o respeito ao que dispõe a legislação concernente, que são o artigo 200, IV da Consolidação das Leis Trabalhistas e a norma regulamentadora 23.

Vale ressaltar que a questão da proteção contra incêndios é de grande importância para o atendimento das normas de medicina e segurança no trabalho, uma vez que o prazo de validade dos extintores de incêndio é alvo de violações por parte dos empregadores, que modificam esta data para não terem mais gastos com a compra de novos extintores. Entretanto, esta não é uma conduta adotada pelo empresário, como se comprova com as respostas, visto que demonstra preocupação em manter os extintores em perfeito estado e dentro do prazo de validade.

#### **4.2.10 Das condições sanitárias e de conforto do ambiente de trabalho**

A última pergunta respondida pelas funcionárias teve por escopo analisar se a empresa oferece ao seu quadro funcional condições sanitárias e de conforto em consonância com o que preceituam o artigo 200, VII da CLT e a NR 24.

Em respeito a estes dispositivos todas as empresas devem oferecer aos seus empregados um ambiente laboral revestido de condições higiênicas, tais como: limpeza do prédio, oferecimento de água potável, banheiros separados por sexo e com instalações sanitárias adequadas ao uso. Além disso, deve ainda proporcionar condições de conforto na execução do trabalho, como uma estrutura que torne o

local arejado, e no caso das costureiras, o uso de cadeiras com assentos confortáveis.

Neste sentido, perguntou-se as funcionárias se a empresa proporciona condições sanitárias e de conforto no ambiente de trabalho. Como resposta foi obtido um percentual de 80% de asseverações positivas, afirmando haver sim na empresa a adoção de medidas que tornem o local de trabalho mais confortável e higiênico. Entretanto, 20% considerou não haver nesta empresa condições laborais revestidas de higiene e conforto.

## CONCLUSÃO

Após a análise dos dados apresentados pela pesquisa é possível concluir que o atendimento às normas que regulam a Medicina e Segurança no Trabalho não é algo bastante difundido entre os empresários e empregados. Tal fato decorre do fato de que apesar daqueles saberem da existência de um ramo jurídico específico para tratar das relações oriundas do trabalho não sabem bem o que esta seara estipula sobre as condições de saúde e segurança que devem haver no ambiente laboral.

Mesmo com este desconhecimento jurídico, alguns empresários, conscientes da necessidade em se proporcionar aos seus empregados um local de trabalho salutar e que proteja a integridade psicofísica destes, adotam condições mínimas necessárias a obtenção deste objetivo, embora estas não abranjam todas as mencionadas na Consolidação das Leis Trabalhistas e nas Normas Regulamentadoras.

Tal afirmação emana de um estudo amplo da legislação concernente ao tema tratado neste trabalho, qual seja a Medicina e Segurança no Trabalho, além da análise do cotidiano de uma empresa do ramo de confecção localizada no sertão da Paraíba, a Spider.

Em questionário respondido pelas funcionárias responsável pela costura desta empresa pôde-se apreender que todas possuem ciência da existência do Direito do Trabalho, mas a maior parte delas afirmou não saber que neste há mecanismos de proteção especiais que tratam da saúde e segurança no ambiente de trabalho. Apenas demonstrou conhecer o resguardo a estas prerrogativas 20% delas, contudo, somente no tocante a proteção contra acidentes de trabalho. A respeito da instituição de uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, a CIPA, todas confirmaram a sua inexistência na empresa, bem com o não fornecimento de equipamentos de proteção individual, os EPIs.

No que concerne a estrutura física do empreendimento, apreendeu-se que 80% das funcionárias a considera favorável ao desempenho da atividade laboral, contra um percentual de 20% descontentes com o lugar. A não unanimidade estendeu-se também as instalações elétricas, visto que 70% as consideram seguras, enquanto 30% não. Porém, não há menção a insatisfação acerca da proteção das máquinas de costura, já que todas afirmaram serem estas seguras.

Quanto as condições de trabalho, vislumbrou-se que 70% das costureiras consideram que há por parte da empresa uma busca em oferecer condições laborais que não ocasionem doenças decorrentes do trabalho, todavia, não pensam desta maneira 30% delas. No entanto, não há discordância acerca da proteção contra incêndios, afirmando todas que esta é disponibilizada. Por fim, foi questionado quanto as condições sanitárias e de conforto proporcionadas pela empresa, obtendo-se um percentual de 80% em asseverações positivas e 20% negativas.

Com base nestas respostas, pôde-se observar que há na empresa o atendimento a maior parte das normas elencadas pela Medicina e Segurança no Trabalho, havendo a preocupação em tornar o ambiente de trabalho confortável e salutar, buscando eliminar a incidência de riscos a integridade psicofísica do seu quadro funcional. Neste sentido, entende-se que as atitudes tomadas pela empresa, neste sentido, constituem um indício de que esta respeita o direito do trabalho conferido aos seus empregados.

Sobre o exposto, pode-se concluir que a as normas voltadas para a medicina e segurança no trabalho são de relevância sócio-jurídica, permeando relações, não apenas legais, mas também econômico-administrativa, sendo essencial que os operadores do direito lutem por sua aplicação com mais eficácia nos locais de trabalho.

**REFERÊNCIAS**

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2005.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Organização de Anne Joyce Angher. 10º edição. São Paulo: Rideel, 2010.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Organização de Anne Joyce Angher. 10º edição. São Paulo: Rideel, 2010.

CARRION, Valentim. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 31. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

COSTA, Hertz Jacinto. **Manual de acidente do trabalho**. 3. ed. Curitiba: Juruá, 2008.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004.

EQUIPE ATLAS. **Segurança e medicina do trabalho**. 54. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

FRIEDMAM, G.; NAVILLE, P. **Tratado de sociologia do trabalho**. São Paulo: Cultrix, 1973.

GONSALVES, Elisa Pereira. **Conversas sobre iniciação a pesquisa científica**. 2 ed. São Paulo: Ed. Alínea, 2001.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 14 ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano estético.** São Paulo: LTr, 2004.

MIRANDA, Carlos Alberto. **Introdução à Saúde no Trabalho.** São Paulo: Atheneu, 1998.

MORAES, Mônica Maria Lauzid de. **O direito à saúde e segurança no meio ambiente do trabalho.** São Paulo: LTr, 2002.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Sindical.** 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1991.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador.** 4. ed. São Paulo: LTr, 2002.

RIGOTTO, Raquel Maria. **Segurança e saúde no trabalho: Situação atual das negociações entre empregadores e trabalhadores e as perspectivas de mudança no sistema de relações do trabalho,** in. Fórum Nacional sobre Segurança e Saúde do Trabalhador no Contrato Coletivo de Trabalho. 1994.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho – Evolução e Análise no nível gerencial.** Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

SÜSSEKIND, et al. **Instituições de Direito do Trabalho.** 14. ed. São Paulo: LTr, 1993.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Direito Constitucional do Trabalho.** ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes et. Al. **Instituição de direito do trabalho.** 21. ed. São Paulo: LTr, 2003.

VIEIRA, S. I. **Manual de Saúde e Segurança do Trabalho.** Vol. II. Florianópolis: Mestra, 2000, Coordenador.

AMORIM, in AQUINO. **Trabalhador, você está atento aos seus direitos e deveres?** Disponível em: <<http://www.professoramorim.com.br/texto.asp?id=511>>. Acesso em: 28 de setembro de 2011.

A CIPA – **Comissão Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho no Brasil**. 2006. Disponível em:

<[http://www.cipasuporte.com.br/material/art\\_pesquisacipa.pdf](http://www.cipasuporte.com.br/material/art_pesquisacipa.pdf)>. Acesso em: 02 de outubro de 2011.

CRUZ, Sybele Maria Segala da. **Gestão de segurança e saúde ocupacional nas empresas de construção civil**. 1998. Disponível em:

<<http://www.eps.ufsc.br/disserta99/sybele/>>. Acesso em: 26 de setembro.

FERREIRA, Luiza Maria Bastos. **Ruídos no Centro Cirúrgico: Ecos do ambiente na saúde do trabalhador de Enfermagem**. 2003. 134f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) – Faculdade de Enfermagem, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, 2003. Disponível em: <<http://bvssp.icict.fiocruz.br/lildbi/docsonline/8/9/198-ferreiralmb.pdf>>. Acesso em: 30 de setembro de 2011.

FILHO, Hayrton Rodrigues do Prado. **A segurança em instalações elétricas**.

2009. Disponível em: <<http://qualidadeonline.wordpress.com/2009/12/14/a-seguranca-em-instalacoes-eletricas/>>. Acesso em: 30 de setembro.

MENDES, René. **Máquinas e acidentes de trabalho**. Coleção Previdência Social, v. 13. Brasília: MTE/SIT; MPAS, 2001. Disponível em:

<<http://www.jurisite.com.br/doutrinas/Trabalho/douttrab32.html>>. Acesso em: 02 de setembro de 2011

THE WHOQOL GROUP. **The World Health Organization Quality of Life assessment (WHOQOL)**: Position paper from the World Health Organization. Soc. Sci. Med., 41 (10), 1995, 1403-9.

Disponível em: <<http://www.efdeportes.com/efd122/o-conceito-qualidade-de-vida-inserido-na-atividade-fisica.htm>>. Acesso em: 20 de agosto de 2011.

WISNER, in **Ergonomia Conceitos, Origens, Cronologia**. Disponível em:

<<http://www.ergonomia.com.br/html/conceitos.htm>>. Acesso em 29 de agosto de 2011.

DUCA, Antonio Cândido de Lara; LAGANÁ, Lizzie da Silva Telles. **Saúde e Segurança do Trabalho: Atuação Interdisciplinar para a otimização da Qualidade de Vida**. Revista Telebrás, Nov., 1983.

MENDES, R. & DIAS, E.C. **Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador**. Rev Saúde públ., S.Paulo, 1991.

# ANEXOS

## ANEXO 1

## QUESTIONÁRIO

**1. Você sabe que existe um ramo do direito específico para proteger o trabalhador?**

(     )SIM    (     )Não    TODAS SIM

**2. Você sabia que no Direito do Trabalho há mecanismos de proteção especiais que tratam da saúde e segurança no ambiente de trabalho?**

(     )SIM    (     )Não    8 NÃO E 2 SIM

Caso responda SIM responda também a pergunta 2.1, se responder NÃO passe para pergunta número 3.

**2.1 Sabendo que existem normas específicas de segurança e saúde sobre o ambiente de trabalho, você conhece alguma? Qual?**

(     )SIM    (     )Não    2 SIM ACIDENTES

**3. Na empresa há a formação de uma CIPA, Comissão Interna de Prevenção de Acidentes?**

(     )SIM    (     )Não    TODAS NÃO

**4. A empresa oferece equipamentos de proteção individual - EPI, como aparelho auditivo para proteger a audição dos ruídos que são emitidos pelas máquinas de costura?**

(     )SIM    (     )Não    TODAS NÃO

**5. O prédio onde é realizado o trabalho possui condições físicas favoráveis ao tipo de atividade desempenhada?**

(     )SIM    (     )Não    8 SIM E 2 NÃO

**6. As instalações elétricas da empresa oferecem algum risco aos funcionários?**

(     )SIM    (     )Não    7 SIM E 3 NÃO

**7. As máquinas de costura utilizadas na empresa são seguras?**

(     )SIM    (     )Não    TODAS SIM

**8. A empresa oferece condições de trabalho que busquem não ocasionar doenças aos funcionários, como a colocação de cadeiras confortáveis, implantação do horário de descanso, distância entre as máquinas, etc?**

(     )SIM    (     )Não    7 SIM E 3 NÃO

**9. A empresa oferece proteção contra incêndios?**

( )SIM ( )Não TODAS SIM

**10. A empresa proporciona condições sanitárias e de conforto no ambiente de trabalho?**

( )SIM ( )Não 8 SIM E 2 NÃO